

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:
INCORPORACIÓN DE INFRACCIONES LABORALES COMO CONSECUENCIA DE
CONDUCTAS ANTIRREGLAMENTARIAS DEPORTIVAS EN EL FÚTBOL
PROFESIONAL COLOMBIANO.

KATHERIN LORENA MORENO ROMERO.

Monografía Jurídica

Para optar por el título de abogada

Director: ANDRÉS CHARRIA

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Ciencias Jurídicas.

Departamento de Derecho Laboral

Bogotá D.C.

2020

TABLA DE CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN	1
1. El Derecho y el Deporte	3
2. El Futbolista Profesional y Sus Vínculos Jurídicos	5
2.1. Vínculo Laboral.....	5
2.1.1. El Contrato de los Jugadores Profesionales.....	7
2.2. Vínculo Deportivo.....	10
3. El Debido Proceso como Principio Rector de los Procesos Disciplinarios	12
4. Regímenes Disciplinarios	16
4.1. Régimen Disciplinario Laboral.....	16
4.1.1. Reglamento Interno de Trabajo.....	17
4.1.2. Procedimiento para la Imposición de Sanciones Disciplinarias Laborales....	18
4.1.2.1. Tipos de Sanciones Disciplinarias.....	20
4.1.3. Terminación Unilateral con Justa Causa del Contrato de Trabajo.....	22
4.2. Régimen Disciplinario Deportivo.....	23
4.2.1. Las Reglas de Juego.....	25
4.2.1.1. Infracciones.....	28
4.2.1.1.1. Infracciones sancionables con amonestación.....	28
4.2.1.1.2. Infracciones sancionables con expulsión.....	29
4.2.1.2. Medidas Disciplinarias.....	31
4.2.1.2.1. Amonestación.....	31
4.2.1.2.2. Expulsión.....	32
4.2.2. El Dopaje.....	32
4.2.2.1. Infracciones al Dopaje.....	34
4.2.2.2. Sanciones.....	36
4.2.3. Sanciones Generales del Régimen Disciplinario Deportivo.....	37
5. Infracciones del Régimen Disciplinario Deportivo como Faltas Disciplinarias Laborales	40
5.1. Infracciones Provenientes de Faltas a las Reglas de Juego.....	41
5.2. Infracciones Provenientes de Faltas al Dopaje.....	46
6. Conclusión	49
7. Referencias Bibliográficas	54

INTRODUCCIÓN.

El fútbol es sin lugar a duda, una de las actividades deportivas con mayor relevancia en la historia del deporte, no solo por el gran número de aficionados que se reúnen para disfrutar del juego sino también por las grandes operaciones económicas que realizan los clubes para lograr un adecuado y oportuno desarrollo del deporte y del espectáculo a nivel mundial. Colombia no es la excepción, este deporte mueve notoriamente la economía del país, ya sea por la compra y venta de los derechos deportivos de los jugadores o por los contratos de carácter comercial que se celebran en torno a esta actividad.

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua, el fútbol es un *“juego entre dos equipos de once jugadores cada uno, cuyo objetivo es hacer entrar en la portería contraria un balón que no puede ser tocado con las manos ni con los brazos, salvo por el portero en su área de meta”*¹. Para que este juego se pueda llevar a cabo de forma adecuada, la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA), la Federación Colombiana de Fútbol (COLFÚTBOL) y la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) han reglamentado algunos aspectos que permiten que el juego se desarrolle bajo igualdad de condiciones, por ello quienes participan del mismo deben seguir al pie de la letra lo estipulado por dichas entidades.

A su vez, la máxima autoridad del fútbol profesional colombiano ha determinado que una persona adquiere la condición o calidad de jugador profesional cuando *“tiene un contrato de trabajo escrito con un club y percibe un monto igual o superior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.”*²; como se ha estipulado en reiteradas ocasiones, la relación laboral que

¹ Diccionario de la Lengua Española, *Definición De Fútbol*, 2020,

² Federación Colombiana de Fútbol, *Estatuto Del Jugador*, Resolución No. 2798 de 2011. Art. 2 (2018)

existe entre un futbolista profesional y un club deportivo debe regirse primero por la normatividad del lugar donde se va a desarrollar la actividad deportiva y después por los lineamientos dados por las autoridades deportivas. Además del vínculo contractual que existe entre ellos, surge durante la práctica profesional de este deporte, una serie de compromisos u obligaciones del jugador para con las entidades encargadas de dirigir y promover la actividad deportiva.

En el fútbol profesional colombiano concurren dos regímenes que buscan regular o controlar el comportamiento de los jugadores tanto dentro y como fuera del terreno de juego; el primero de ellos denominado es denominado como *Régimen Disciplinario Laboral* el cual surge de la transgresión de los jugadores a las normas laborales; el segundo de ellos conocido como *Régimen Disciplinario Deportivo* busca sancionar aquellas conductas contrarias a lo establecido en los reglamentos y/o códigos expedidos por las autoridades deportivas.

Como concurren dos regímenes dentro de la misma actividad deportiva, resulta pertinente determinar cómo se aplica cada uno de estos dentro del fútbol profesional colombiano, teniendo en cuenta la normatividad nacional vigente y las disposiciones de la Federación Colombiana de Fútbol y si los clubes deportivos pueden incorporar dentro de su reglamentación interna como infracciones laborales conductas provenientes de las sanciones comprendidas en el *Régimen Disciplinario Laboral*.

1. El Derecho y el Deporte.

En un Estado Social de Derecho como el nuestro, todas las personas son libres e iguales, tienen derecho a desarrollar su personalidad y expresar sus opiniones como y cuando ellos quieran³, sin embargo, hay que tener en cuenta que en el ejercicio de tales derechos y libertades no se puede permitir que se vulneren los de los demás individuos, por tal razón, es necesario que existan reglas que limiten el actuar de las personas.

Cuando hablamos de “*Derecho*” hacemos referencia, al conjunto de normas que pretenden regular la conducta de los individuos con el propósito de alcanzar el bien común, la seguridad y la justicia⁴. Por eso, en el momento en que se está frente a una situación de intereses contrapuestos es este quien debe intervenir para dar solución al conflicto y si fuese necesario sancionar a quien ha infringido la norma.

Respecto a la práctica de la actividad deportiva, es menester decir que el deporte ha sido catalogado como un derecho de segunda generación, es decir, como un derecho social, económico y cultural que “(...) *tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano (...)*”⁵, por lo ello, los gobiernos deben implementar políticas públicas que incentiven la práctica deportiva no solo como una actividad recreativa sino también como una actividad profesional.

Con la relevancia que se le ha dado a la actividad deportiva a través de los años, existen deportes que han adquirido una mayor acogida por parte del público que otros, ese es el caso del fútbol, el cual es uno de los que más afición recoge dentro del territorio nacional. Este

³ *Constitución Política De Colombia [Const.], Arts. 13, 16, 20 (1991).*

⁴ Leonel Pereznieta Castro, *Introducción Al Estudio Del Derecho* (Oxford University Press México ed., 7a ed. 2012)

⁵ *Constitución Política De Colombia [Const.], Art. 52. (1991).*

deporte dejó de ser para los jugadores profesionales una actividad recreativa y se convirtió en una actividad de carácter profesional y económica de carácter principal que les permite desarrollar su derecho constitucional al trabajo y a escoger profesión u oficio. De la práctica profesional del fútbol, además de la actividad laboral que surge se ejerce por parte de los clubes deportivos una actividad económica en la que se celebran múltiples transacciones o negocios de carácter comercial como la venta de boletería, transferencia de derechos deportivos, contratos de publicidad y marketing, entre otras⁶.

Por la multiplicidad de relaciones jurídicas que surgen como consecuencia de la práctica profesional del fútbol, se hace necesario que el “*Derecho*” como regulador de la conducta humana intervenga durante el desarrollo de estas, ya que no se puede permitir que dentro de tales relaciones o vínculos jurídicos exista una parte dominante que abuse de su poder y vulnere los derechos de la otra solo para obtener un mayor beneficio; las relaciones jurídicas sin importar de donde surjan deben acomodarse al ordenamiento jurídico.

⁶ *Corte Constitucional De Colombia*, Sentencia C - 320/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero; 1997)

2. El Futbolista Profesional y Sus Vínculos Jurídicos.

Quien decide jugar al fútbol como una profesión o actividad económica de carácter permanente está en la obligación de adherirse o hacer parte de las múltiples relaciones jurídicas que pueden surgir entre él y los demás actores que permiten que dicha actividad deportiva pueda llevarse a cabo de forma efectiva. La Federación Colombiana de Fútbol (COLFÚTBOL) como máxima autoridad deportiva, es la encargada de fomentar, patrocinar y organizar la práctica del fútbol dentro del territorio nacional⁷, por ende, expide documentos (reglamentos, códigos y/o estatutos) en los que regula y limita la conducta de quienes participan del fútbol profesional colombiano y las relaciones que puedan surgir durante el desarrollo de este.

Para que una persona haga parte del *fútbol organizado*⁸ colombiano es necesario que adquiera la calidad de jugador profesional, para ello debe celebrar un contrato escrito con un club y recibir como remuneración por su prestación personal del servicio, un monto superior o igual a un salario mínimo legal mensual vigente⁹, de ahí que, quien cumple con tales condiciones además de tener un vínculo contractual con el club, tiene uno deportivo con cada uno de los entes encargados de dirigir el fútbol profesional en nuestro país.

2.1. Vínculo Laboral.

El primer vínculo y quizá el más importante que surge entre un jugador y un club deportivo es el laboral, de la celebración de un contrato de trabajo depende que el jugador

⁷ Federación Colombiana de Fútbol, *Estatutos Federación Colombiana De Fútbol*, Acuerdo no. 039 (2016)

⁸ Federación Colombiana de Fútbol, Fútbol organizado: El fútbol asociación, organizado bajo los auspicios de la FIFA, las confederaciones y las asociaciones o autorizado por estas entidades., *Estatuto Del Jugador*, Resolución 2798 de 2011. Definiciones (2018)

⁹ Federación Colombiana de Fútbol, *Estatuto Del Jugador*,

sea considerado como profesional o aficionado, pero aún más importante, de la existencia de ese vínculo la persona dejará de ser un simple jugador de fútbol para adquirir la condición de trabajador y por ende todos los derechos y obligaciones que la ley establece. Aunque la actividad laboral descrita no es considerada comúnmente como una profesión habitual por el reducido grupo poblacional que la ejecuta, quienes la ejercen cumplen con las condiciones que exige la ley para que exista una *relación laboral*, entendida esta como una “*noción jurídica con la que se hace referencia a la relación que existe entre la persona denominada como trabajador o empleado y otra persona denominada empleador, a quien ella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración*”¹⁰; así las cosas, con la celebración de contratos de trabajo, el jugador profesional es quien ocupa la posición de trabajador o empleado y el club la de patrono o empleador.

La jurisdicción laboral es la encargada de regular “*las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares*”¹¹. La relación laboral que existe entre jugador profesional y club deportivo es de carácter particular, por lo que en principio debe regirse por las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y como se trata de una actividad profesional que se ejecuta bajo parámetros o condiciones específicas, se hace necesario ajustar la normatividad laboral general a la realidad de la actividad deportiva; con ese propósito COLFÚTBOL expide documentos en los cuales reglamenta o condiciona la vinculación de jugadores con

¹⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, *Relación De Trabajo*. Informe V (1) 95a Reunión (2006).

¹¹ *Código Sustantivo Del Trabajo [CST.]*, Art.3 (1951).

los clubes¹² sin desconocer los lineamientos establecidos por la legislación nacional, sino que, como se dijo anteriormente concretizándolos.

De ahí que, para estudiar como es el vínculo laboral que tiene un jugador profesional con su respectivo club se deben tener en cuenta tanto las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo como lo dispuesto por la Federación Colombiana de Fútbol en el Estatuto del Jugador¹³ respecto a la contratación de jugadores.

2.1.1. El Contrato de los Jugadores Profesionales.

El contrato de trabajo es un acuerdo o convenio mediante el cual una persona denominada empleado se obliga para con otro denominado empleador, quien puede ser una persona natural o jurídica, a prestar un servicio de forma personal, bajo continuada dependencia o subordinación, recibiendo como contraprestación una remuneración¹⁴. La legislación y la jurisprudencia colombiana han determinado que para que exista un verdadero contrato de trabajo deben concurrir tres elementos que son considerados como esenciales, esos son¹⁵:

- a) Que la actividad sea realizada directamente por el trabajador
- b) Que exista una continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.
- c) El pago de un salario o una remuneración como retribución del servicio prestado.

¹² Federación Colombiana de Fútbol, *Estatuto Del Jugador*, Resolución No. 2798 de 2011. Capítulo VII - Estabilidad Contractual Y Contrato De Trabajo (2018)

¹³ El Estatuto del Jugador es un documento expedido por COLFUTBOL en el que se establecen entre otras, las normas por las que se rigen las relaciones existentes entre un jugador profesional y un club deportivo dentro del territorio nacional de acuerdo con los lineamientos de la FIFA.

¹⁴ *Código Sustantivo Del Trabajo [CST.]*, Art. 22. (1951).

¹⁵ *Código Sustantivo Del Trabajo [CST.]*, Art. 23. (1951).

Por otra lado, COLFÚTBOL ha definido el contrato de trabajo como un convenio escrito mediante el cual un club contrata los servicios profesionales de un jugador que se compromete a prestar sus servicios de forma exclusiva dentro y fuera del territorio nacional, cumpliendo además con todas las ordenes que le impartan y con las demás labores complementarias que le indique el empleador¹⁶, también fija una serie de requisitos para que el contrato sea válido frente a las autoridades deportivas, estos son¹⁷:

- El acuerdo debe constar por escrito y en este las partes tienen que establecer todas las condiciones laborales que existirán entre el club y el jugador.
- La duración del contrato será como mínimo el tiempo entre la fecha de inscripción y el final de la temporada. El tiempo máximo será de tres años y podrá ser renovado.
- La fecha de terminación de la relación laboral deberá coincidir con el final de una temporada.

Teniendo en cuenta la normatividad laboral vigente y los lineamientos dados por COLFÚTBOL, queda claro que ambas disposiciones se complementan, lo que hace la federación es perfeccionar y delimitar aún más las condiciones para que la modalidad de contratación se acople a las condiciones de la actividad deportiva. Dicho lo anterior, la vinculación de jugadores profesionales se hace mediante un **Contrato de Trabajo a Término Fijo**¹⁸; el cual se caracteriza por que se celebra por un período determinado, por lo cual las partes deben pactar una fecha de inicio y una de terminación del contrato. Además

¹⁶ Federación Colombiana de Fútbol., *Estatuto Del Jugador*, Resolución No. 2798 de 2011. Art. 22 (2018)

¹⁷ *ibid.*

¹⁸ *Código Sustantivo Del Trabajo [CST.]*, Art. 46. (1951).

de ser escrito debe presentarse en el formato de COLFÚTBOL, si no lo hace, se presume que fue celebrado como un contrato a término indefinido.

Si bien las partes son libres de determinar el tiempo de ejecución, la ley ha fijado unos parámetros o límites para este; la regla general es que la duración del contrato no puede ser superior a tres años, pero si puede ser renovado de forma indefinida; si por el contrario, se pacta un término inferior a un año, el contrato podrá prorrogarse tres veces por un periodo igual o inferior al pactado, después de la tercera renovación el contrato no podrá ser inferior a un año y podrá renovarse cuantas veces se requiera. Aplicando las disposiciones COLFÚTBOL, el período del contrato deberá ser como mínimo el tiempo entre la *fecha de inscripción* y el *final de la temporada*, entendida esta como el periodo que “*comienza con el primer partido oficial del campeonato nacional de liga correspondiente y termina con el último partido oficial del campeonato nacional de liga correspondiente, incluyendo copas nacionales*”¹⁹. En consecuencia, los contratos de trabajo entre jugadores profesionales y clubes deportivos deberán celebrarse como mínimo por un periodo de 6 meses y máximo por 3 años; con esa condición no se contraria la normatividad laboral, sino que se complementa y se le brinda estabilidad laboral al jugador.

Aun cuando los contratos de trabajo a término fijo se dan por terminados cuando se cumple el periodo pactado, los empleadores que sostengan vínculos laborales bajo esta modalidad tienen que informar a sus empleados mediante comunicación escrita su intención de no renovar el contrato de trabajo, dicha manifestación debe hacerse con una antelación de

¹⁹ Federación Colombiana de Fútbol, *Estatuto Del Jugador*, Resolución 2798 de 2011 Definiciones (2018)

30 días calendario a la terminación del contrato, de no hacerla, se entenderá que el contrato será renovado²⁰.

En este orden de ideas, los contratos de trabajo de los jugadores profesionales deben cumplir con todos los requisitos de formalidad y contenido establecidos tanto en el Código Sustantivo del Trabajo, como en el Estatuto del Jugador para que sean válidos; si llegase a faltar algún elemento de los establecidos por la legislación laboral, se aplicarán las presunciones existentes mientras que, si faltase alguno de los elementos impuestos por COLFÚTBOL las autoridades deportivas competentes impondrán al club deportivo las medidas disciplinarias que considere pertinentes²¹.

2.2. Vínculo Deportivo.

El fútbol como cualquier otra actividad deportiva debe practicarse bajo unos parámetros que limiten o regulen el actuar de quienes participan del mismo para así “*evitar que métodos o prácticas ilegales, inmorales o contrarios a los principios éticos*”²² se apoderen y perjudiquen la práctica deportiva. Con el propósito de mantener el orden, la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) como órgano rector del fútbol organizado debe promover y regular este deporte a nivel mundial y para ello elabora y expide disposiciones y/o reglamentos que regulan el actuar de quienes interfieren en el desarrollo del juego tanto dentro como fuera del terreno de juego²³, dichas disposiciones deben ser aplicados por todas la Federaciones y Confederaciones.

²⁰ Código Sustantivo Del Trabajo [CST.],

²¹ Federación Colombiana de Fútbol, *Estatuto Del Jugador*, Resolución 2798 de 2011 Art. 23 (2018)

²² Federación Internacional de Fútbol Asociación, [FIFA], *Código De Ética*, Preamble (2019)

²³ Federación Internacional de Fútbol Asociación, [FIFA], *Estatutos De La FIFA*, Disposiciones Generales. Pág. 10 (2019)

La Federación Colombiana de Fútbol como organización reconocida por FIFA está en la obligación de acatar, adecuar y aplicar lo estipulado por la misma dentro del territorio nacional; sin embargo, en caso de que existan temas que no sean regulados por COLFÚTBOL, se deben aplicar las disposiciones de la organización internacional. En ese orden de ideas, son varias las disposiciones que se aplican para regular el fútbol profesional colombiano entre ellas se encuentran: (i) Estatuto del Jugador; (ii) Código Disciplinario Único; (iii) Código antidopaje; (iv) Código de Ética; (v) Reglas de Juego; entre otros. Tales disposiciones reglamentan el comportamiento de directivos, jugadores y aficionados.

El jugador que adquiere la condición de profesional, por el hecho de serlo y de participar del *fútbol organizado*²⁴ está en la obligación de acatar cada una de las reglamentaciones que contemplen las autoridades deportivas. Consecuencia de esa obligación, surge lo que denominaremos *vínculo deportivo* entre jugador profesional y DIMAYOR y/o COLFÚTBOL en el caso del fútbol profesional colombiano.

Este nuevo vínculo no se origina de una relación jurídica específica, sino del conjunto de acciones u omisiones que se generen como resultado del juego, de su desarrollo y de las normas que regulan el actuar de los deportistas dentro y fuera del terreno de juego durante el desarrollo de un partido o torneo. Por ello, solo surge para quienes son considerados como jugadores profesionales.

²⁴ Federación Colombiana de Fútbol, *Estatuto Del Jugador*,

3. El Debido Proceso como Principio Rector de los Procesos Disciplinarios.

El Debido Proceso además de ser catalogado como un derecho fundamental y una garantía procesal, es un principio general del derecho que orienta todas las actuaciones disciplinarias, por ende, tiene fuerza vinculante y debe ser aplicado y garantizado por todas las entidades públicas o privadas. Aunque este principio se encuentra plasmado a lo largo de nuestra constitución, es necesaria la expedición de normas adicionales o complementarias para lograr una efectiva aplicación de este.

Como derecho fundamental y garantía constitucional se encuentra plasmado en el artículo 29 de la Constitución Política, el cual dispone:

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que

se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.”²⁵

De igual forma, la Corte Constitucional ha dicho que el derecho fundamental al debido proceso es:

*“un derecho complejo integrado de múltiples contenidos, entre los que cabe mencionar el principio de legalidad, el principio de publicidad, el principio de juez natural, el principio de favorabilidad, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y el principio de celeridad”*²⁶.

También ha determinado que debe ser garantizado en cualquier tipo de actuación donde se haga uso de la *facultad disciplinaria*, sin importar si dicha potestad está en cabeza de una autoridad, pública o privada, pues ambas están obligadas a aplicar esta garantía procesal y proteger este derecho fundamental²⁷.

Del principio del Debido Proceso se desprenden otros derechos fundamentales que hacen parte activa del procedimiento disciplinario, como lo son: (i) la solicitud y contradicción de pruebas; (ii) el derecho a la defensa; (iii) impugnar las decisiones y demás garantías establecidas en la constitución y en la ley²⁸. Para que un comportamiento pueda ser calificado como una falta disciplinaria y por ende castigada, es necesario que dicho comportamiento vulnere expresamente las disposiciones contenidas en la ley, el contrato o el reglamento interno de trabajo, siempre y cuando estas conductas sean consideradas por el

²⁵ *Constitución Política De Colombia [Const.], Art. 26. (1991):.*

²⁶ *Corte Constitucional De Colombia, Sentencia T - 632/07 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; 2007)*

²⁷ *Constitucional De Colombia, Sentencia T – 276/14 (M.P. María Victoria Calle Correa; 2014)*

²⁸ *Corte Constitucional De Colombia, Sentencia C - 931/14 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 2014)*

empleador como tal desde antes de la comisión de la presunta infracción por parte del trabajador.

En el ámbito deportivo, las entidades privadas como la Federación Colombiana de Fútbol, la DIMAYOR y todas sus dependencias, también están en la obligación de garantizar el *Debido Proceso* en los procesos disciplinarios que inicien contra los jugadores profesionales; así lo ha entendido COLFÚTBOL al desarrollar en el Código Disciplinario Único el principio del debido proceso de la siguiente manera:

“Artículo 1. Debido proceso. El debido proceso se aplicará en todas las actuaciones de las autoridades y comisiones disciplinarias.

Nadie podrá ser investigado o sancionado sino conforme a normas preexistentes al acto que se le imputa, contenidas en este Código, la reglamentación de la FIFA y la legislación deportiva colombiana, ante la autoridad competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado disciplinariamente culpable.

Quien sea investigado disciplinariamente tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar el fallo adverso y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Se exceptúan en relación con las disposiciones especiales en casos ante las autoridades disciplinarias o comités de campeonato.

El principio de favorabilidad será siempre de aplicación preferente en el proceso deportivo disciplinario, salvo las disposiciones especiales en asuntos de dopaje

contenidas en este código, el reglamento antidopaje de la FCF y el reglamento antidopaje de la FIFA.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”²⁹

Es evidente que la disposición de COLFÚTBOL, aunque no es igual si es similar a la contemplada en la Constitución Política colombiana, originando así un ambiente de seguridad jurídica para aquellas personas que hacen parte de la actividad deportiva, especialmente para los jugadores profesionales pues, a pesar de que su trabajo es catalogado como poco convencional cuentan con los mismos derechos y garantías que los demás trabajadores del país.

Queda claro que tanto clubes profesionales como autoridades disciplinarias deportivas tiene la obligación de aplicar y respetar el principio del Debido Proceso, ya que ambas tienen la facultad de imponer sanciones a quienes infrinjan sus disposiciones, cuando inicien procesos disciplinarios contra los jugadores por faltas cometidas a sus reglamentos deben tener en cuenta primero, que las conductas que van a ser sancionadas deben estar estipuladas como faltas con anterioridad a la realización de la conducta, de igual manera, deben darle la posibilidad al jugador de defenderse y desvirtuar los hechos, a ser sancionado con imparcialidad, etc., de no ser respetadas esta garantías el jugador podría solicitar ante la autoridad competente la nulidad de la sanción impuesta.

²⁹ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*. Art. 1 (2018)

4. Regímenes Disciplinarios

4.1. Régimen Disciplinario Laboral.

Los clubes profesionales de fútbol son entidades de derecho privado, organizadas como corporaciones, asociaciones deportivas o sociedades anónimas, constituidas por personas naturales que tienen como finalidad el fomento, patrocinio y práctica de una actividad deportiva³⁰, y es en desarrollo de sus funciones que adquieren la condición de empleadores.

Como resultado del vínculo laboral que existe entre jugador profesional y club deportivo, se manifiesta el *poder de dirección*, entendido este como la facultad que tienen los empleadores de “*dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas*”³¹ dentro de un empresa o sociedad; este poder no puede aplicarse correctamente si no se desarrolla de la mano con el *poder disciplinario*, el cual hace referencia a la facultad que se le otorga al empleador de “*sancionar los incumplimientos de sus órdenes generales o especiales*”³² pues de nada sirve establecer normas o directrices que guíen el comportamiento de los empleados dentro de una compañía si pueden infringirlas en cualquier momento y sin consecuencia alguna; pese a ello tal potestad no es infinita, tiene como límite el respeto a la dignidad y demás derechos fundamentales del trabajador.

Al igual que las demás organizaciones de derecho privado que ostentan la calidad de empleadores y cumplen con los requisitos establecidos en la ley, los clubes de fútbol tienen la obligación de implementar dentro de su normatividad interna un documento en el que se

³⁰ Ministerio del Deporte, *Clubes Deportivos Profesionales*, 2010,

³¹ Lupo Hernández Rueda, *El Poder De Dirección Del Empleador*, in *Instituciones De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social* 405 (Anonymous Instituto de Investigaciones Jurídicas de la, UNAM ed., 1997)

³² *ibid.*

determinen las reglas o condiciones sobre las cuales tanto empleado como empleador desarrollaran sus labores.

De ahí que los clubes de fútbol puedan llevar a cabo procesos disciplinarios e imponer sanciones a quienes incumplan sus obligaciones, deberes generales y prohibiciones especiales contempladas tanto en la ley como en el contrato y reglamento interno de trabajo, siempre y cuando se respete el derecho fundamental al debido proceso de los trabajadores.

4.1.1. Reglamento Interno de Trabajo.

La implementación del reglamento interno de trabajo, además de estar contemplada como una obligación legal, es consecuencia del poder de dirección y disciplinario que tiene la persona que ostenta la calidad de empleador. Ha sido definido por el legislador como el “conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio”³³; siguiendo este parámetro, para la Corte Constitucional dicho documento debe contener normas de comportamiento que regulen el actuar del empleador y de los empleados dentro de una empresa³⁴. Teniendo en cuenta lo anterior, el *reglamento interno de trabajo* es un documento en el que los empleadores establecen las reglas por las cuales debe regirse el actuar de sus empleados y del él mismo durante la relación laboral, y en el que además se establecen las sanciones para aquellos que con su comportamiento han infringido dichas disposiciones.

Por regla general, la elaboración del reglamento es una labor exclusiva del empleador, pese a ello, este debe contar con la participación de los trabajadores en los asuntos que los afecten directamente, como lo sería la escala de sanciones y faltas, el procedimiento

³³ Código Sustantivo Del Trabajo [CST.], Art. 47 (1951).

³⁴ Corte Constitucional De Colombia, Sentencia T – 657/09 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; 2009)

disciplinario y para formular quejas, para cumplir con esto, los empleadores deben crear espacios de participación en donde se les permita a los trabajadores o a sus representantes expresar su opinión respecto a lo propuesto por el empleador en esos temas³⁵.

El reglamento interno de trabajo se elabora en documento aparte, las disposiciones allí contempladas se incorporan al contrato de cada uno de los trabajadores³⁶, de modo que no pueden desconocer su existencia y estén obligados a acatar lo allí establecido. Un incumplimiento dependiendo de la gravedad de este provocaría la imposición de una sanción y si el empleador así lo considera y plasma en el reglamento podría dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo.

En conclusión, es en los reglamentos internos de trabajo donde los clubes de fútbol deben determinar además de los deberes y obligaciones generales de todo contrato laboral, las prohibiciones u obligaciones especiales que tienen para con el club los jugadores profesionales, por ejemplo, el cumplimiento de la reglamentación deportiva emitida por COLFÚTBOL o la DIMAYOR; de igual manera, en dicho documento tienen que fijar las conductas que serán catalogadas como infracciones, el procedimiento disciplinario, el departamento encargado de llevar a cabo dicho proceso y las sanciones que se aplicarían en caso de que se cometiera una infracción³⁷.

4.1.2. Procedimiento para la Imposición de Sanciones Disciplinarias Laborales.

Como se expuso anteriormente, para que un club de fútbol pueda imponer una sanción por la comisión de una falta establecida como tal en el reglamento interno de trabajo de forma

³⁵ *Corte Constitucional De Colombia*, Sentencia C – 934/04. (M.P. Jaime Córdoba Triviño. 2004)

³⁶ *Código Sustantivo Del Trabajo [CST.]*, Art. 104. (1951).

³⁷ *Código Sustantivo Del Trabajo [CST.]*, Art. 108 (1951).

legítima, tal conducta debe estar contemplada como tal antes de que el jugador cometa la infracción puesto que no es posible castigar a alguien por algo que al momento de su ocurrencia no era catalogado como malo.

La ley laboral a ha determinado que para respetar el principio del debido proceso, se debe en primer lugar informar al jugador que se dará apertura a un proceso disciplinario por la comisión de una infracción laboral, posteriormente hay llamar al presunto infractor a descargos para que sea escuchado, aporte pruebas o refute las ya existentes; como garantía procesal dicho procedimiento debe realizarse ante la presencia de dos testigos quienes pueden ser miembros del sindicato si el trabajador perteneciere a uno³⁸.

Complementando la normatividad existente, la Corte Constitucional ha dicho que, a la hora de regular el procedimiento disciplinario sancionatorio en el reglamento interno de trabajo, los empleadores deben tener presente que existen una serie de requisitos mínimos para que este se pueda llevar a cabo sin ningún contratiempo, tales requisitos son³⁹:

- Comunicar al trabajador de la apertura del proceso disciplinario.
- La formulación de cargos debe ser clara y precisa con las conductas y faltas disciplinarias.
- Hay que trasladarle al imputado todas las pruebas sobre las que se fundamenta la investigación.
- Indicación del periodo con el que cuenta el imputado para formular los descargos, controvertir las pruebas y allegar unas nuevas.

³⁸ *Código Sustantivo Del Trabajo [CST.], Art. 115. (1951).*

³⁹ *Corte Constitucional De Colombia, Sentencia C – 593/14. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 2014)*

- Pronunciamento del empleador respecto al caso; dicho pronunciamento debe ser motivado y congruente.
- Imposición de una sanción teniendo en cuenta la magnitud de los hechos que la motivaron.
- Posibilidad que tiene el sancionado de controvertir las decisiones tomadas a través de recursos internos y ante la jurisdicción ordinaria laboral.

El imponer sanciones sin las respectivas garantías procesales tendría como consecuencia la sanción impuesta no sea válida y que el jugador acuda ante la jurisdicción ordinaria para que declaren la nulidad del proceso disciplinario.

4.1.2.1. Tipos de Sanciones Disciplinarias.

El Código Sustantivo del Trabajo contempla una serie de sanciones disciplinarias que pueden aplicarse a quienes con su comportamiento han infringido los mandatos del empleador. La imposición de tales sanciones dependerá de la gravedad de la infracción y de las causales de atenuación o agravación, pese a esto, la potestad sancionatoria que tiene el empleador no es ilimitada por lo que debe ser proporcionada y razonable frente a la conducta cometida.

Las sanciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo no son las únicas que puede imponer el empleador, esto quiere decir que puede estipular otro tipo de sanciones como la exclusión de beneficios extralegales. A pesar de la libertad que se les otorga a los empleadores para la determinación de sanciones, las más utilizadas en materia laboral son:

1. Llamados de Atención o Amonestación Verbal o Escrita.

Esta sanción por lo general se les impone a aquellos trabajadores que han cometido infracciones catalogadas como leves, pese a ello, dependiendo del tipo de infracción y de si existen causales de agravación o atenuación, se determina si el llamado de atención o la amonestación se hace de forma verbal o escrita.

2. Multas⁴⁰.

La multa es sanción disciplinaria de carácter económico que solo puede aplicarse en aquellos casos en que infracción consiste en un retardo o no asistencia al lugar de trabajo sin una excusa válida⁴¹. De acuerdo con la legislación colombiana, esta sanción no puede ser superior a la quinta parte del salario de un día y puede ser descontada directamente por el empleador del salario del trabajador,

3. Suspensión de Labores⁴².

Catalogada como la sanción disciplinaria con mayor trascendencia en el ámbito laboral; pues durante el tiempo que dure la suspensión, se interrumpe la prestación personal del servicio por parte del empleador y cesa la obligación del empleador de pagar el salario⁴³, en consecuencia, es el castigo que más repercusiones genera para las partes. A pesar de que con la suspensión de labores se dejan de cumplir obligaciones fundamentales para la ejecución de contrato, el vínculo laboral no se extingue pues aún quedan vigentes obligaciones como

⁴⁰ Código Sustantivo Del Trabajo [CST.], Art. 113. (1951).

⁴¹ Luis Fernando Vallecilla Baena et al., *Derecho Laboral En Colombia*, Colección Jus Laboral Laboral 8. 137 (2018)

⁴² Código Sustantivo Del Trabajo [CST.], Art. 112 (1951): .

⁴³ Luis Fernando Vallecilla Baena et al., *Derecho Laboral En Colombia*, 137

el pago de los aportes al sistema de seguridad social o el de fidelidad que tiene el trabajador para con el empleador.

4.1.3. Terminación Unilateral con Justa Causa del Contrato de Trabajo.

Aunque la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es considerada como una sanción disciplinaria, sino como una forma de extinguir la relación laboral⁴⁴, esta puede ser utilizada como última instancia cuando el trabajador transgrede alguna de las obligaciones especiales contempladas en el artículo 58 o se ve inmerso en alguna de las causales del artículo 62 literal a del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales además de estar consagradas en la ley, se encuentran consignadas en los contratos de trabajo o en los reglamentos internos de trabajo con la finalidad de que el empleado no las desconozca y se excuse en ello para evitar la terminación del vínculo laboral.

A diferencia de lo que ocurre con la suspensión de labores, en la terminación unilateral del contrato con justa causa, el vínculo laboral si termina de forma definitiva ya que concluyen todas las obligaciones que existían en cabeza de cada una de las partes de la relación laboral.

Frente a la terminación de los contratos de trabajo, el Estatuto del Jugador ha planteado que los contratos celebrados entre los jugadores profesionales y sus respectivos clubes solo pueden darse por terminados cuando se ha cumplido el plazo pactado o de común acuerdo, sin embargo, existen prerrogativas que le permiten a las partes rescindir el contrato unilateralmente y en cualquier momento. Según el artículo 26 del Estatuto del Jugador, el contrato de trabajo termina por las siguientes causales:

⁴⁴ *Código Sustantivo Del Trabajo [CST.], Art. 61, Lit. H. (1951).*

- “1. Por cumplimiento del término pactado.*
- 2. Por acuerdo entre las partes (también en caso de transferencia definitiva).*
- 3. **Por rescisión unilateral con justa causa.***
- 4. Por decisión del club o del deportista sin justa causa*
- 5. Por las restantes causas que disponga la legislación laboral aplicable (p.ej.: muerte o lesión que produzca invalidez)*
- 6. Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.”⁴⁵*

Como se evidencia, una de esas prerrogativas es la existencia de una justa causa, las cuales se encuentran consagradas en la ley laboral pero que deben ser implementadas bajo los parámetros establecidos por la FIFA. Los clubes que utilicen esta forma de extinguir el vínculo contractual lo podrán hacer sin ninguna repercusión siempre que puedan demostrar cuales fueron los motivos por los cuales se da por terminado el contrato de manera unilateral, de no ser así se entenderá que el despido será sin justa causa.

4.2. Régimen Disciplinario Deportivo.

En el ámbito deportivo, las entidades rectoras del fútbol profesional colombiano, especialmente las comisiones disciplinarias, tienen la facultad de imponer sanciones a quienes contraríen disposiciones como los reglamentos o estatutos que expide la Federación Colombiana de Fútbol, que como le hemos señalado, aunque son disposiciones de carácter especial no pueden contrariar el ordenamiento jurídico, por lo tanto, cuando los comités

⁴⁵ Federación Colombiana de Fútbol, *Estatuto Del Jugador*, Resolución No. 2798 de 2011. Art. 26 (2018)

disciplinarios imponen sanciones deben respetarse todas las garantías procesales y derechos fundamentales de quienes están sujetos a esto.

Bajo ese entendido, el Código Disciplinario Único es un documento de carácter general, porque se aplica a todos los que participan de la actividad deportiva, expedido por la Federación Colombiana de Fútbol, que acoge los lineamientos fijados por la FIFA y la CONMEBOL, y que debe ser aplicado por todas autoridades disciplinarias para sancionar aquellas conductas que van en contra de la finalidad y objetivos del fútbol. Este código se aplica en *“todos los partidos y competencias organizados por la FCF, sus divisiones, ligas, clubes y en general a todo tipo de actividades relacionadas con el fútbol que constituyan infracción a las reglas de juego”*⁴⁶, y cuando se han infringido las normas deportivas de carácter general, siempre y cuando no sean sancionadas por otro órgano disciplinario.

La potestad disciplinaria con que cuentan las comisiones y autoridades disciplinarias, les es otorgada por la COLFUTBOL y se encuentra plasmada en los artículos 5° y 6° del Código Disciplinario Único, en donde se dispone que dichas autoridades pueden investigar, juzgar e imponer sanciones a quienes se les aplique el código e infrinjan *“las normas deportivas generales, los estatutos y reglamentos de la FCF, de sus divisiones, de sus ligas, y clubes; los reglamentos de los diferentes campeonatos y las reglas de juego”*⁴⁷, siempre y cuando se encuentren bajo su jurisdicción. Así las cosas, queda claro que en materia deportiva también existe un régimen disciplinario que sanciona la conducta errónea de quienes participan de este deporte.

⁴⁶ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*, Art. 8 (2018)

⁴⁷ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*, Art. 5. (2018)

Respetando los lineamientos del principio del Debido Proceso, en especial el de publicidad, el Código Disciplinario Único ha definido las infracciones como: (i) *“aquellas conductas que por acción o por omisión contravienen el reglamento del campeonato o las reglas de juego que se deben observar en el desarrollo del partido, torneo competencia o campeonato”*⁴⁸ y (ii) *“acciones u omisiones que sean contrarias a las normas generales deportivas y a las estatutarias y reglamentarias de la FIFA, CONMEBOL, FCF, sus divisiones, clubes y ligas”*⁴⁹, por ende, el jugador que cometa una conducta considerada como infracción en alguno de sus reglamentos, deberá ser castigado.

Al ser varios los reglamentos y estatutos por los que se rige esta actividad deportiva, es necesario que la imposición de las sanciones se haga teniendo como fundamento lo estipulado en el Código Disciplinario Único y en cada uno tales documentos. En este acápite nos dedicaremos al estudio de dos reglamentos o estatutos, su tipificación de infracciones y sanciones; el primero de ellos hace referencia a las acciones u omisiones que comenten los jugadores durante el desarrollo de un partido, el segundo es una disposición deportiva de carácter general y es la referente al dopaje.

4.2.1. Las Reglas de Juego

El fútbol es un deporte que se practica a nivel mundial, en distintas categorías y por grupos de personas de diferentes edades y condiciones sociales, a pesar de esto, cuando se juega al fútbol se hace bajo las mismas condiciones sin importar quien lo haga, esto se debe a las reglas fijadas por la International Football Association Board (IFAB), acogidas por la FIFA y todas las confederaciones y federaciones a nivel mundial, estas reglas tienen como

⁴⁸ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*, Art. 56 (2018)

⁴⁹ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*,

propósito garantizar el juego limpio y la seguridad de quienes participan en él, por ello deben ser aplicadas en *“todos los partidos de cada confederación, país y población”*⁵⁰.

Son 17 las reglas por las que se rige este deporte, en ellas se abordan temas tan específicos como la dimensión del terreno de juego y el balón, la duración del juego, las funciones del equipo arbitral, como debe estar equipado el equipo, cuáles son las faltas, entre otros, se clasifican de la siguiente manera:

- Regla 1: El terreno de juego
- Regla 2: El balón
- Regla 3: Los jugadores
- Regla 4: El equipamiento de los jugadores
- Regla 5: El árbitro
- Regla 6: Los otros miembros del equipo arbitral
- Regla 7: La duración del partido
- Regla 8: Inicio y reanudación del juego
- Regla 9: Balón en juego
- Regla 10: El resultado de un partido
- Regla 11: El fuera de juego
- Regla 12: Faltas y conducta incorrecta
- Regla 13: Tiros libres
- Regla 14: El penal
- Regla 15: El saque de banda

⁵⁰ International Football Association Board, [IFAB], *Reglas De Juego 2019/20*, Pag. 21. (2019)

- Regla 16: El saque de meta
- Regla 17: El saque de esquina

Las reglas de juego son pocas y en teoría sencillas, sin embargo, como son los seres humanos los encargados de hacerlas cumplir, tales normas son subjetivas, pues dependen de la interpretación que el árbitro le dé a una jugada; por ello, dichas decisiones están sujetas a discusión entre los integrantes de un equipo, los comentaristas deportivos y aficionados. A pesar de las múltiples interpretaciones que se le pueda dar a una jugada, es el árbitro quien está dentro del terreno de juego y quien tiene la potestad disciplinaria y sancionatoria *“desde el momento en que entra en el terreno de juego al comienzo del partido hasta que el partido ha terminado, lo cual incluye el descanso del medio tiempo, el tiempo suplementario (prorroga) y la tanda de penales”*⁵¹, de ahí que sus decisiones deban ser acatadas y respetadas por los jugadores y miembros del cuerpo técnico de cada equipo.

Además de hacer cumplir las reglas de juego, los árbitros deben tomar nota de las medidas disciplinarias y sancionatorias que ocurran durante el partido y deben consignarlas en el acta de este, la cual es enviada a las autoridades competentes para imponer sanciones adicionales si llegase a ser necesario.

Queda claro que el árbitro es la máxima autoridad dentro del terreno de juego y tiene la facultad sancionatoria para castigar al jugador que cometa una conducta que este catalogado como infracción por las reglas de juego.

⁵¹ International Football Association Board, [IFAB], *Reglas De Juego 2019/20*, Pag. 30. (2019)

4.2.1.1. Infracciones

De acuerdo con el artículo 57 del Código Disciplinario Único, se comete una infracción a las reglas de juego con las “*acciones u omisiones que durante el curso del partido o campeonato alteren, impidan o perturben su normal desarrollo*”⁵², en fútbol tales comportamientos son denominados faltas. Tales acciones u omisiones han sido contempladas por la IFAB en la regla de juego número 12, pese a esto, a lo largo de dicho reglamento se encuentran descritos otros comportamientos que complementan o detallan las conductas consideradas como faltas.

Las faltas en las que puede incurrir un jugador de fútbol están divididas en dos grandes categorías, en las que el elemento diferenciador es la gravedad de la infracción.

4.2.1.1.1. Infracciones sancionables con amonestación⁵³.

Conductas consideradas por la IFAB como infracciones leves, deben ser castigadas con una amonestación; por lo general, el árbitro primero hace un llamado de atención verbal al jugador antes de imponer la sanción formal. Las faltas leves más comunes en que incurrir los jugadores profesionales son:

- Demorar o dilatar la reanudación del juego
- Desaprobar con palabras y acciones la decisión tomada por alguno de los jueces del partido.
- Infringir reiteradamente las reglas de juego.
- Entrar o salir del terreno de juego sin la autorización del árbitro

⁵² Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*, Art. 57 (2018)

⁵³ International Football Association Board, [IFAB], *Reglas De Juego 2019/20*, Pag. 118. (2019)

- No respetar la distancia en un saque de esquina, un saque de banda o un tiro libre.
- Tener una conducta antideportiva como intentar engañar al árbitro, hacer marcas en el terreno de juego, distraer con comentarios a los demás jugadores, entre otros.
- Celebrar un gol de forma inapropiada, quitándose la camiseta, o acercándose a los espectadores provocando disturbios o problemas de seguridad.

Cuando jugador comete dos infracciones de este tipo en un mismo partido, el árbitro debe amonestarlo dos veces.

4.2.1.1.2. Infracciones sancionables con expulsión⁵⁴.

Estas conductas han sido catalogadas como graves pues atentan contra el espíritu deportivo, la seguridad e integridad de los demás jugadores, por ello, la sanción que recibe el jugador debe ser ejemplarizante. Las infracciones que ameritan la expulsión de esta categoría que más cometen los jugadores son:

- Tener conducta violenta como golpear a un adversario con la suficiente fuerza para causar daño
- Jugar de forma brusca, es decir, con extrema dureza.
- Escupir o morder a un jugador o a cualquier otra persona.
- Tocar el balón con la mano de forma intencional, para evitar un gol o una oportunidad de marcar gol.
- Utilizar un lenguaje o gestos de forma grosera y obscena con la intención de ofender al contrincante.

⁵⁴ International Football Association Board, [IFAB], *Reglas De Juego, 2019/20*, Pag. 121. (2019)

- Recibir una segunda amonestación durante el mismo partido.

Indiscutiblemente, tanto las causales de expulsión como de amonestación son subjetivas pues la determinación de si un jugador incurrió en una falta o no, depende solamente de la percepción o interpretación que tenga el árbitro de la jugada, de la intención que tenga el jugador a la hora de cometer la falta; por este motivo, no es posible comparar las decisiones que pudiesen llegar a tomar los jueces del partido ante jugadas o situaciones similares.

Con el uso de árbitros asistentes de video (VAR) en el fútbol profesional, se pretende que las decisiones disciplinarias que se tomen durante el partido sean más justas y al mismo tiempo los jugadores mejoren su comportamiento dentro del terreno de juego⁵⁵; por ese motivo es que solo puede entrar en acción cuando:

“se produzca un error, claro obvio y manifiesto o un incidente grave inadvertido en relación con:

- *Gol – no gol*
- *Penal – no penal*
- *Tarjeta roja directa*
- *Confusión de identidad”*⁵⁶

Aunque el VAR ha sido creado para revisar o corregir una decisión disciplinaria tomada por el árbitro del partido en determinadas ocasiones, la realidad deportiva nos demuestra que aun con la repetición o revisión de jugadas por parte de las autoridades

⁵⁵ International Football Association Board, [IFAB], *Reglas De Juego 2019/20*, Pág 16 (2019)

⁵⁶ International Football Association Board, [IFAB], *Reglas De Juego 2019/20*, Regla no. 5 - 4 (2019)

disciplinarias del partido, las decisiones que se toman durante este continúan siendo subjetivas y al arbitrio del juez central quien es el que tiene la última palabra después de que la acción es analizada y revisada por los asistentes de video.

4.2.1.2. Medidas Disciplinarias

Como se señaló en el acápite anterior, cuando un jugador comete alguna de las conductas anteriormente señaladas, atenta contra el desarrollo normal del juego y el árbitro en virtud de la potestad disciplinaria debe imponerle una sanción al jugador, para que corrija su comportamiento. La sanción disciplinaria puede ser amonestación o expulsión del juego

4.2.1.2.1. Amonestación⁵⁷.

La amonestación es una manifestación de la facultad sancionatoria que tiene el árbitro en el transcurso de un partido para castigar al jugador, ante la comisión de una falta que ha sido catalogada como leve por las reglas de juego de la IFAB. Esta sanción es una advertencia hacia el jugador para que respete las reglas de juego, porque si no lo hace, su comportamiento será castigado con mayor severidad. Se exterioriza con la exhibición de la tarjeta amarilla.

Lo que se busca con estas reglas es que el juego se lleve a cabo de forma justa y limpia, que los aficionados disfruten del juego y que los jugadores respeten las reglas, no se permite que un jugador sea reiterativo en la comisión de tales infracciones por ello quien reciba dos tarjetas amarillas durante un mismo partido será expulsado, suspendido y multado.

⁵⁷ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*, Art. 58. (2018)

4.2.1.2.2. Expulsión⁵⁸.

Esta medida disciplinaria consiste en la exhibición de una tarjeta roja al jugador que ha cometido una conducta estipulada como grave por las reglas de juego o ha sido amonestado (tarjeta amarilla) dos veces en un mismo partido. Tiene como consecuencia que el jugador debe “*abandonar el terreno de juego y sus inmediaciones, incluido el banco de los sustitutos*”⁵⁹ por lo que queda de partido y no puede ser sustituido, por ende, el equipo queda con un jugador menos dentro del terreno de juego y no podrá disputar el partido que sigue del campeonato en el cual fue sancionado.

Las acciones u omisiones que son causales de expulsión además de infringir las reglas de juego infringen las reglas de la competición pues esas mismas conductas son contrarias al comportamiento que deben tener las personas que forman parte del campeonato, por ello quienes son expulsados automáticamente son suspendidos y multados; el alcance de tales castigos dependen de la falta que hayan cometido, en todo caso siempre se tratara de una infracción catalogada como grave por las autoridades deportivas.

4.2.2. El Dopaje

La Agencia Mundial Antidopaje (AMA) es la entidad a nivel mundial encargada de definir el listado de sustancias prohibidas, las disposiciones de la AMA se aplican en todas las disciplinas deportivas y en todos los estados que aprueban y ratifican la Convención Internacional contra el Dopaje en el Deporte; el estado colombiano lo hizo mediante la Ley 1207 de 2008.

⁵⁸ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*, Art. 60. (2018)

⁵⁹ *ibid.*

Como consecuencia de los compromisos adquiridos por el estado colombiano, todas las federaciones deportivas debían incorporar las normas antidopaje en los reglamentos que regulan el comportamiento de sus deportistas⁶⁰, es por ello que la Federación Colombiana de Fútbol en el Código Disciplinario Único dedica todo un capítulo en el que fija directrices y condena comportamientos que atentan contra las normas de dopaje, teniendo como fundamento los lineamientos dados por la normatividad colombiana y por la FIFA; de igual forma, con la vigencia de la Ley 1207 de 2008 modifica el Reglamento sobre el Control al Dopaje.

El propósito de implementar controles antidopaje dentro del fútbol profesional colombiano es el de garantizar el derecho fundamental de los jugadores a participar en actividades en igualdad de condiciones, para así promover la equidad, la salud de los jugadores y evitar el tráfico de sustancias prohibidas.

El dopaje ha sido definido como:

“la comisión de una o varias infracciones de las normas antidopaje según lo dispuesto desde el Artículo 2.1 al Artículo 2.10 del Código.”⁶¹.

De acuerdo con el Reglamento Contra el Dopaje y el Código Disciplinario Único, los controles que se le practican a los jugadores por la Organización Nacional Antidopaje pueden realizarse dentro y fuera de competición⁶², por lo que, el uso de sustancias o métodos con el que el jugador pretenda mejorar su nivel deportivo está prohibido en todo momento; no importa si el jugador está de vacaciones, si no es tenido en cuenta por su club para participar

⁶⁰ Decreto 1085/15, Arts. 2.12.1.1 a 2.13.1.3 (2015).

⁶¹ Agencia Mundial Antidopaje, *Código Mundial Antidopaje*, Art. 1 (2015)

⁶² Federación Colombiana de Fútbol, *Reglamento Control Al Dopaje*, Resolución No. 3333 de 2015 Art. 25. (2015)

de un campeonato o si el campeonato ya ha finalizado; si tiene la calidad de jugador profesional tiene que acatar la reglamentación y bajo ninguna circunstancia violar las normas antidopaje.

Cuando las autoridades realizan un control al dopaje, la toma de muestra se hace a todos los jugadores que “*sean ciudadanos, residentes, posean licencia o sean miembros de organizaciones deportivas*”⁶³ de Colombia; para seleccionar a los jugadores que pasaran por el control antidopaje, se realiza un sorteo por equipo en el que se seleccionan como mínimo dos jugadores que deberán presentarse ante las autoridades competentes para que la muestra sea tomada bajo los parámetros establecidos por la FIFA y la AMA.

Como los jugadores profesionales tienen la obligación de vigilar que ingresa a su organismo, cuando un control ha dado positivo a alguna sustancia o método prohibido, se presume la culpabilidad o intención del deportista y es labor de este último desvirtuar dichas presunciones ante las autoridades deportivas competentes, para ello, el jugador puede apelar la decisión tomada en primera instancia y si es el caso, solicitar la apertura de la segunda muestra; de esta forma se respeta el debido proceso.

4.2.2.1. Infracciones al Dopaje

Las infracciones al dopaje se encuentran contempladas en el Código Disciplinario Único y en el Reglamento Control al Dopaje, que como se dijo en anteriormente, tiene en cuenta las disposiciones del Reglamento Antidopaje de la FIFA, el cual a su vez tiene como fundamento lo dispuesto por la AMA.

⁶³ Federación Colombiana de Fútbol, *Reglamento Control Al Dopaje*, Resolución No. 3333 de 2015 Art. 26 - B (2015)

A pesar de lo que se cree común mente, las infracciones al dopaje no son solo aquellas en las que el jugador ingiere o inyecta a su organismo una sustancia prohibida; existen otros métodos más complejos en los que no se requiere del consumo de una sustancia prohibida, como lo es la manipulación de sangre y demás componentes sanguíneos; de igual forma, con otras acciones u omisiones que no implican literalmente “*estar dopado*”, los deportistas profesionales incurren en conductas que de igual manera atentan contra la igualdad, equidad y salud de los jugadores. Por ese motivo, en la determinación de conductas que son consideradas como infracciones se tienen en cuenta todas las formas o procedimientos con los que un jugador puede incrementar su rendimiento o condición física y las conductas que inducen a que otras personas lo hagan; las infracciones han sido catalogadas de la siguiente manera:

1. Presencia de sustancias prohibidas
2. Uso o intento de uso de sustancias o métodos prohibidos
3. Posesión de sustancias y métodos prohibidos.
4. Negativa o resistencia a una toma de muestras
5. Manipulación o intento de manipulación de cualquier parte del procedimiento del control del dopaje
6. Trafico
7. Complicidad

Como se evidencia, el listado de conductas que ameritan ser investigadas y sancionadas es amplio y con todas ellas se busca mantener el juego en igualdad de condiciones y lejos de comportamientos considerados como antideportivos o desleales, es por ello que también son catalogadas como infracciones conductas como la complicidad, el tráfico o la negativa a la

toma de una muestra, pues aunque con estas no se aumenta de forma directa la condición física del jugador, al final de cuentas estas acciones u omisiones si atentan contra los principios por los que se rige la actividad deportiva.

4.2.2.2. Sanciones

Por regla general, la sanción que se impone a los jugadores que incurren en una conducta considerada como infracción es la *suspensión*, la severidad de esta amonestación dependerá de la infracción que cometa, el tipo de sustancia que haya utilizado el deportista y de los atenuantes o agravantes que se presenten en cada caso. En ese orden de ideas, el término de la sanción rondará entre los dos años y de por vida. Por ejemplo, ante *la presencia de una sustancia o método prohibido en una muestra*, la suspensión puede ser de dos a cuatro años; en conductas como *tráfico o el intento de tráfico de sustancias prohibidas*, el periodo de suspensión será mínimo de cuatro años y máximo de por vida.

La presencia de una sustancia o método prohibido en una muestra de control de dopaje, es sin lugar a duda la infracción más común; la sanción que se impone a esta conducta por regla general es la *suspensión*, la cual puede imponerse en dos momentos; el primero de ellos se da cuando el resultado de la muestra del jugador ha dado positivo para alguna sustancia prohibida, esta sanción se conoce como *suspensión temporal*, y tiene como objetivo evitar que el jugador siga participando de la actividad deportiva mientras se lleva a cabo el proceso disciplinario. El segundo momento en que se impone la sanción, es cuando ha terminado el proceso disciplinario y el jugador no ha podido demostrar su inocencia, es ahí cuando las autoridades disciplinarias imponen la sanción de forma definitiva⁶⁴.

⁶⁴ Agencia Mundial Antidopaje, *Código Mundial Antidopaje*, Art. 10. (2015)

A diferencia de lo que sucede cuando se impone una sanción por infringir las reglas de juego, que se hace en el momento en que se comete la infracción, en dopaje para castigar de forma definitiva al jugador, se debe tener la certeza de la culpabilidad de este y es por ese motivo que, se lleva a cabo un proceso disciplinario en el que se le respetan todas las garantías procesales, para que pueda demostrar si es el caso que no cometió ninguna falta.

4.2.3. Sanciones Generales del Régimen Disciplinario Deportivo

Aunque ninguna de estas sanciones está expresamente señalada como tal en las Reglas de Juego ni en las normas de Dopaje, si se hace referencia a ellas pues son sanciones de carácter general, es decir, se imponen ante la infracción de cualquier reglamento o estatuto, es, pero ese motivo que se encuentran descritas en el Código Disciplinario Único. Como hemos señalado, en el proceso disciplinario los comités disciplinarios deben tener en cuenta tanto las normas específicas (reglas de juego y dopaje) como las generales (código disciplinario único) para determinar la sanción que le impondrán al jugador.

La *suspensión*, es una sanción en la que se le prohíbe al jugador “*participar en los partidos o competiciones que afecte la sanción y de situarse en las inmediaciones del terreno de juego*”⁶⁵, esta sanción puede ser impuesta por partidos, días, meses, años o de por vida. Como consecuencia de esta, aunque el jugador este inscrito el cuerpo técnico no puede contar con él para disputar partidos oficiales mientras se encuentre vigente la sanción.

El problema con este tipo de sanciones se da cuando se suspende a un jugador de por vida, con esa sanción se violan derechos fundamentales y tratados internacionales suscritos y ratificados por el estado colombiano en los que se prohíbe la imposición de penas o cadenas

⁶⁵ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*, Art. 21. (2018)

perpetuas⁶⁶. A pesar de que tales disposiciones fueron contempladas expresamente para materia sancionatoria penal, por analogía⁶⁷ deben aplicarse a la actividad deportiva pues la suspensión de por vida también es una pena o condena por el comportamiento erróneo o no aprobado por las autoridades deportivas.

En consecuencia, la sanción deportiva es tan severa que vulnera garantías constitucionales y por ende es inconstitucional, lo que significa que en una eventual suspensión de por vida a un jugador profesional perteneciente al fútbol profesional colombiano, este puede alegar como mecanismo de defensa la excepción de inconstitucionalidad para que sus derechos sean garantizados. La reglamentación deportiva no puede ir en contravía del ordenamiento jurídico colombiano, por lo que las disposiciones que regulan el actuar de los jugadores profesionales de fútbol tienen que ser ajustadas a la normatividad colombiana vigente.

Por otra parte, cuando se impone la *multa* como sanción el jugador adquiere una “obligación de pagar una suma de dinero”⁶⁸, la cuantía de la sanción dependerá de los argumentos que presente la comisión disciplinaria la cual se fundamenta en el daño que se ocasiona con la infracción cometida. De igual manera, dependiendo de la situación el club deportivo responde solidariamente por las multas impuestas a sus jugadores⁶⁹. Los jugadores que no cancelen la deuda dentro del término establecido (20 días desde la notificación), quedan inhabilitados para jugar en fechas subsiguientes.

⁶⁶ Corte Constitucional De Colombia, Sentencia C - 565/93 (M.P. Hernando Herrera Vergara, 1993)

⁶⁷ Corte Constitucional De Colombia, Sentencia C - 083/95 (M.P. Carlos Gaviria Diaz; 1995)

⁶⁸ Federación Colombiana de Fútbol, *Código Disciplinario Único*, Art. 19. (2018)

⁶⁹ *ibid.*

A la hora de imponer cualquiera de estas sanciones las autoridades disciplinarias están obligadas a tener en consideración lo descrito por el árbitro en el acta del partido y el resultado de las muestras de control de dopaje, sin desconocer el principio rector de los procesos disciplinarios. Los entes encargados de investigar y sancionar a los jugadores profesionales también pueden iniciar investigaciones disciplinarias de oficio o a petición de alguna de las personas que hacen parte de la actividad deportiva.

5. Infracciones del Régimen Disciplinario Deportivo como Faltas Disciplinarias

Laborales.

Hasta este apartado he desarrollado de forma breve y teórica, en que consiste cada uno de los regímenes disciplinarios (laboral y deportivo), cuáles son las infracciones que hacen parte de cada uno de ellos y las posibles sanciones que se le pueden imponer a los jugadores que con sus actuaciones infringen los reglamentos por los que se debe regir su comportamiento. Podría afirmarse que estos dos regímenes son excluyentes entre sí, pues surgen y se desarrollan en escenarios completamente diferentes, uno se limita al ámbito legal o contractual mientras que el otro se fundamenta en la actividad deportiva como tal; sin embargo, esa afirmación no es del todo cierta, pues sin el fútbol, sin la existencia del uno, el otro no podría desarrollarse de forma adecuada.

Aunque cada régimen se ocupa de regular actividades diferentes, entre ellos existe una relación de dependencia y como consecuencia de esta, surge la inquietud de si **pueden los clubes de fútbol incorporar en sus reglamentos internos de trabajo, como infracciones laborales, conductas provenientes de faltas o infracciones del régimen disciplinario deportivo y, por ende, imponer las respectivas sanciones laborales.**

Para desarrollar esta hipótesis, debemos recordar que los clubes de fútbol son organizaciones autónomas y que en virtud del *poder de dirección* que tienen por su condición de empleadores se les permite incluir en reglamentos internos de trabajo cualquier cláusula que ellos consideren necesaria para mantener el orden, siempre y cuando estas no sean contrarias al ordenamiento jurídico colombiano.

No existe en la legislación colombiana, ni en los reglamentos de la FIFA, CONMEBOL o COLFÚTBOL, norma expresa que les prohíba a los clubes de fútbol incorporar dentro de sus reglamentos internos de trabajo infracciones como: (i) quien sea amonestado, expulsado, suspendido o multado cierto número de veces durante un campeonato, (ii) quien cometa conductas catalogadas como antideportivas y/o violentas por las reglas de juego, y (iii) quien cometa alguna falta que infrinja las disposiciones de Dopaje, será sancionado con (i) amonestación o llamada de atención, (ii) suspensión de labores o (iii) imposición de multa, dependiendo del daño que con su actuar le haya causado a la organización deportiva esta podrá decidir qué tipo de sanción laboral le impone al jugador.

Pese a que la incorporación de ese tipo de cláusulas no está prohibida, si es necesario analizar la conveniencia de dicha incorporación; aunque la intención del club es hacerle ver al jugador que con su comportamiento erróneo y repetitivo le ocasiona un daño, entendido este como el detrimento, perjuicio o menoscabo que sufre el club por la conducta del jugador y que afecta sus derechos o intereses, no todos los jugadores estarían dispuestos a aceptar este tipo de cláusulas pues podrían ver restringida su libertad en el desarrollo de sus labores.

5.1. Infracciones Provenientes de Faltas a las Reglas de Juego.

Como se señaló en capítulos anteriores, las reglas de juego son las que reglamentan el comportamiento de los jugadores profesionales dentro del terreno de juego y tienen el propósito garantizar el juego limpio y la seguridad de quienes participan en él. Para nadie es un secreto que el fútbol es un deporte de contacto, en el que los jugadores chocan entre si con mucha frecuencia y en la mayoría de las ocasiones estas acciones son normales, sin embargo, cuando sobrepasan el límite permitido el árbitro del partido tiene la obligación de amonestar al jugador que ha infringido las reglas. Pese a que la conducta puede ser exagerada y

sancionada, tal comportamiento es considerado por las disposiciones deportivas como una *acción de juego*, es decir, como una conducta que es inherente, propia del juego y quienes participan del el son conscientes de que pueden suceder.

En principio, los clubes de fútbol no toman ninguna medida disciplinaria por las *acciones de juego* cometidas por sus jugadores durante un partido y/o campeonato pues entienden el contexto en el que se dan y no le interesa castigar al jugador por hacer su trabajo. Pero cuando las *acciones de juego* dejan de serlo y se convierten en conductas consientes y repetitivas que le generan un daño la organización deportiva, dicho comportamiento se convierte en un problema y es ahí en donde el club deportivo necesita tomar medidas disciplinarias en materia laboral, para que el jugador comprenda que, aunque es normal cometer faltas a las reglas de juego en el desarrollo de un partido o campeonato, este no puede excederse en la comisión de estas.

Cuando un jugador profesional acumula cierto número de amonestaciones o expulsiones dentro de un campeonato, las comisiones disciplinarias deportivas imponen sanciones adicionales como la suspensión temporal y la imposición de multas; estas pasarían desapercibidas si le son impuestas al jugador de vez en cuando, en cumplimiento de sus obligaciones como jugador de fútbol, pero cuando el jugador comienza a ser sancionado de forma continua porque aun pudiendo evitar la conducta y siendo consciente de las consecuencias que ella conlleva decide cometerla, es suspendido y multado, el cuerpo técnico no podrá tenerlo en cuenta para participar en cierto número de partidos durante un campeonato. Consecuencia de esa suspensión, el jugador deja de cumplir con una de sus obligaciones, mientras que el club deportivo si tiene que seguir pagándole la remuneración

por la prestación personal del servicio como jugador profesional, aun cuando este no está autorizado para jugar.

Respecto de la imposición de multas consecutivas por la comisión de faltas a las reglas de juego, estas también le pueden generar un perjuicio al club deportivo; en principio la sanción se le impone al jugador, pero como dijimos en el apartado de sanciones en el Régimen Disciplinario Deportivo, en algunas ocasiones el club debe responder solidariamente por la multa. En el caso en que las multas sean muchas y por una gran cantidad de dinero el club podría verse afectado patrimonialmente, aunque después pueda cobrarle al jugador, pues si el deportista no pagase sería el club quien tendría desembolsar una suma de dinero no prevista para poder contar en el jugador durante el campeonato.

Otra de las infracciones que pueden llegar a implementar los clubes de fútbol como empleadores en sus reglamentos internos de trabajo, es la referente a las conductas consideradas como antideportivas y/o violentas⁷⁰; en materia deportiva estas son consideradas como faltas graves por las reglas de juego y consecuencia de ello son sancionadas con expulsión, suspensión y multa.

Para que una infracción de este tipo pueda ser incluida en el régimen disciplinario laboral, es necesario realizar un análisis sobre la intención del jugador a la hora de cometer la falta. La determinación de cuál es la intención real del jugador resulta bastante difícil porque el fútbol es un deporte de contacto y quienes lo practican son conscientes que durante el desarrollo de esa actividad laboral pueden sufrir algunos golpes o lesiones, es decir, el

⁷⁰ Entendida la primera como aquel comportamiento que atenta contra el espíritu del juego limpio y la deportividad; y la segunda como aquellas acciones en las que se emplea la fuerza excesiva con la intención de causarle un daño al oponente o contrincante.

jugador profesional sabe que existe un riesgo y voluntariamente decide asumirlo. El hecho de que el jugador acepte o reconozca que existe un riesgo no significa que esté dispuesto a soportar cualquier conducta que le cause un daño; es bajo ese argumento que cobra importancia la determinación de la intención de la jugada.

Para que una infracción de este tipo pueda ser incluida en el régimen disciplinario laboral, es necesario realizar un análisis sobre la intención o propósito del jugador a la hora de cometer la falta. La determinación de la intención real del jugador resulta bastante difícil porque el fútbol es un deporte de contacto y quienes lo practican son conscientes que durante el desarrollo de esa actividad laboral pueden sufrir algunos golpes o lesiones, es decir, el jugador profesional sabe que existe un riesgo y voluntariamente decide asumirlo. El hecho de que el jugador acepte o reconozca que existe un riesgo no significa que esté dispuesto a soportar cualquier conducta que le cause un daño: bajo esa premisa es que resulta necesario que cuando un jugador actúe de forma violenta o antideportiva responda por los daños o perjuicios causados al club deportivo y al jugador oponente.

Si se logra demostrar que el propósito de la jugada no era causarle ningún daño al jugador del equipo contrario, tal acción podría ser considerada como una *acción de juego* y bastaría con la imposición de una sanción deportiva, pero si por el contrario existe la voluntad de causarle un daño al oponente, además de la sanción deportiva debería imponerse una sanción de carácter laboral, en razón a que el jugador con tal comportamiento además de contrariar los principios rectores del fútbol profesional colombiano, le genera una afectación tanto patrimonial como de imagen al club puesto que primero, no podría participar por un periodo en los partidos que dispute su equipo y segundo, será reconocido como aquel jugador

que necesita utilizar métodos o medios no adecuado para obtener un resultado, lo que afecta directamente a la institución deportiva.

La determinación de cuales jugadas o conductas pueden ser consideradas como violentas o antideportivas es subjetiva en razón a que los entes encargados de hacerlo, antes de tomar alguna medida disciplinaria y respetando el principio del debido proceso, deben escuchar la versión del jugador y tener en cuenta circunstancias que nosotros como simples espectadores no podemos observar, cómo alguna provocación de parte del adversario, para así determinar si efectivamente con la acción se vulneraron los principios rectores del futbol y si tenía la intención de causarle algún daño al jugador. Si la comisión disciplinaria del club de fútbol no logra demostrar que la intención del jugador era causarle un daño o perjuicio al rival, no podrá sancionarlo pues su actuar será considerado como una *acción de juego*.

Para comprender mejor este tipo de conductas, recordemos la falta cometida por el exjugador Gerardo Bedoya, cuando hacia parte del club Independiente Santa Fe, en un partido contra millonarios, en el que después de cometer una falta catalogada como grave y mientras el jugador del equipo embajador se encontraba en el suelo, se acerca y le pega con su pie en la cabeza. Este tipo de comportamientos pueden ser considerados como antideportivos y violentos, primero porque con tales actos se atenta contra el juego limpio, la deportividad y las reglas de juego, pese a ello, en el ejemplo descrito no es claro si la intención del jugador de Independiente Santa Fe era la de lesionar o causarle algún daño al otro jugador, o si por el contrario se trató de una conducta cometida bajo “la calentura del juego” y por ende considerada como acción de juego.

5.2. Infracciones Provenientes de Faltas al Dopaje.

Respecto a la incorporación en el Régimen Disciplinario Laboral infracciones provenientes del dopaje, resulta un poco más sencillo. Los jugadores profesionales que utilizan alguna sustancia o método prohibido para mejorar su condición física o que cometen alguna otra falta contra las normas de dopaje, vulneran los principios generales por los que se rige la actividad deportiva; los clubes deben ser muy estrictos con sus jugadores pues no quieren que su equipo sea considerado o acusado de obtener buenos resultados como consecuencia de prácticas antideportivas. Bajo ese argumento, es que se contempla la posibilidad de que los clubes impongan sanciones a los jugadores que incurran en alguna conducta que infrinja el Código Disciplinario Único en lo referente a dopaje y el Reglamento de Control al Dopaje.

Por la relevancia e implicaciones que tiene el dopaje a nivel mundial es que las entidades encargadas de organizar el fútbol profesional colombiano y en especial los clubes deportivos deben considerarlo como una de las infracciones más graves que puede cometer un futbolista profesional, por ese motivo, no es suficiente que quien se dopa reciba una sanción como un llamado de atención, una suspensión o una multa. Pese a lo anterior, al momento de imponer una sanción las autoridades disciplinarias deben tener en consideración los demás hechos que acompañan la infracción, por ejemplo, si quien “dopa” al futbolista es un miembro del cuerpo técnico del equipo sin el consentimiento del primero, resulta injusto y desproporcional que se le dé el mismo trato que se le da a quien conscientemente decide doparse.

La sanción laboral ideal para quien se “dopa” de forma consciente sería la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, que como se dijo en capítulos anteriores, no

está catalogada como una sanción a infracciones disciplinarias, pero si puede ser utilizada por el empleador cuando la conducta del trabajador ha sido extremadamente grave.

Pese a lo anterior, las causales de terminación unilateral del contrato se encuentran determinadas de forma taxativa en el Código Sustantivo del Trabajo⁷¹; lo que significa que si el club de fútbol desea hacer uso de esa potestad unilateral debe encajar el comportamiento del jugador profesional en alguno de los supuestos allí planteados. El artículo 62 del CST, dispone como causal de terminación unilateral del contrato de trabajo *“Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.”*⁷².

Teniendo en cuenta lo allí planteado, el dopaje puede ser considerado un acto inmoral, es decir, un acto deshonesto, que contraria las buenas prácticas dentro de la actividad deportiva, que se ejecuta en desarrollo de la función como jugador profesional y que afecta el normal desarrollo de las actividades como deportista, la relación entre compañeros y con el empleador⁷³. En consecuencia, el club debe dejar claro en su reglamento interno de trabajo que el cometer una infracción de las estipuladas como tal en el Código Disciplinario Único y en el Reglamento de Control al Dopaje, es considerada como una conducta inmoral, que contraria los principios del fútbol profesional y de la institución deportiva y por ello utilizara la facultad que le da la ley de terminar el contrato de forma unilateral.

La implementación de dichas infracciones en materia laboral solo podrá hacerse una vez haya finalizado el proceso disciplinario deportivo, de lo contrario se vulnerarían garantías

⁷¹ Código Sustantivo Del Trabajo [CST.], Art. 26 (1951).

⁷² *ibid.*

⁷³ Corte Constitucional De Colombia,

y derechos fundamentales porque se estaría condenando y sancionando a un deportista sin tener la certeza de que cometió tal infracción, en consecuencia, la sanción laboral solo puede ser impuesta cuando el proceso disciplinario deportivo ha finalizado.

6. Conclusiones.

“Los buenos hábitos son más importantes que las reglas y los conceptos”
^{7.} *Mike Krzyzewski*

El propósito que tienen los clubes de fútbol para incorporar como infracciones laborales conductas provenientes de infracciones cometidas contra las reglas de juego y las normas generales del fútbol como las de dopaje, es el de impedir que sus jugadores contraríen de forma voluntariosa las disposiciones por las que se rige el fútbol profesional colombiano y así evitar que dentro de la institución deportiva se generen comportamientos que induzcan a la indisciplina y rebeldía. Mantener el orden interno y la buena imagen ante los espectadores y aficionados es importante, porque ningún equipo desea tener entre sus miembros personas que por obtener resultados infrinjan las normas, por el contrario, a estos les interesa ser reconocidos por su calidad y buen juego.

A pesar de que no existe disposición expresa que les prohíba a los clubes incorporar como infracciones laborales conductas provenientes de infracciones provenientes del régimen disciplinario deportivo, dichas organizaciones deben tener en cuenta varias hipótesis o argumentos antes de modificar sus reglamentos internos de trabajo.

Las conductas que pueden ser consideradas como infracciones en el reglamento interno de trabajo son: (i) ser amonestado, expulsado, suspendido o multado cierto número de veces durante un campeonato, (ii) cometer conductas catalogadas como antideportivas y/o violentas y (iii) cometer alguna falta que infrinja las disposiciones de dopaje; son los clubes de fútbol los encargados de determinar cuando la conducta del jugador le genera un perjuicio, es decir, con cuantas conductas antideportivas, suspensiones, multas, etc., se le causa un daño y dependiendo de su gravedad o su nivel reincidencia determinar si la sanción laboral a

imponer debe ser: (i) una amonestación o llamado de atención, (ii) una suspensión de labores o (iii) una multa. La inclusión de estas infracciones como de sus respectivas sanciones al reglamento interno de trabajo deben ser notificadas a los jugadores y por tratarse de temas disciplinarios el club debe abrir un espacio para que ellos den su opinión frente a esas nuevas infracciones.

Cuando los jugadores profesionales cometen conductas deportivas antirreglamentarias de forma consiente y repetitiva en desarrollo de sus funciones, le ocasionan un daño a la institución deportiva debido a que esta última primero, no podrá contar con los servicios que le presta de forma personal el jugador, segundo, tendrá que continuar pagando la remuneración correspondiente, tercero, se fomenta la indisciplina e irresponsabilidad hacia las obligaciones que tiene el jugador, cuarto, con el comportamiento del futbolista se ve afectada la imagen del club como institución deportiva que fomenta el juego limpio y justo.

Para evitar que ocurran ese tipo de daños o perjuicios, los clubes de fútbol como empleadores tiene la facultad de iniciar procesos disciplinarios y sancionar a los jugadores que con su actuar contraríen sus disposiciones; de no hacerlo su comportamiento no cambiaría y se volvería un problema constante para la organización deportiva.

Introducir infracciones como: (i) ser amonestado, expulsado, suspendido o multado cierto número de veces durante un campeonato, (ii) cometer conductas catalogadas como antideportivas y/o violentas y (iii) infringir las disposiciones o reglamentos de control al dopaje, en la normatividad interna de una organización deportiva, resulta muy complejo no solo por la dificultad que tendrían los clubes para que los jugadores acepten este tipo de cláusulas sino que también porque con la implementación de tales infracciones se podrían

ver vulnerados de forma directa o indirecta derechos fundamentales de los jugadores profesionales.

En primer lugar, incluir este tipo de conductas como infracciones de carácter laboral puede ser muy dispendioso para el club dado que deben convencer a los jugadores para que acepten este tipo cláusulas. Aun cuando la intención de las instituciones deportivas es buena, ya que lo que pretenden es mantener el orden, la disciplina, el juego limpio y justo; los jugadores verían afectada su autonomía o independencia al momento de prestar su servicio como futbolistas profesionales, porque por estar pensado en el número de infracciones que han cometido y en las sanciones que les impondría el empleador, dejan de cumplir con su labor adecuadamente, es decir, dejan de jugar de forma adecuada por temor a las sanciones de carácter laboral.

Por otra parte, para las comisiones disciplinarias laborales es difícil descifrar cual fue la intención del jugador cuando cometió una infracción que puede llegar a ser considerada como antideportiva o violenta. Si al jugador se le impuso una sanción deportiva por una infracción cometida en desarrollo de sus funciones y no se logra demostrar que su comportamiento va más allá de una *acción de juego*; en virtud del principio constitucional según el cual ninguna persona puede ser juzgada dos veces por el mismo hecho⁷⁴, no sería viable imponer una sanción disciplinaria de carácter laboral. Por el contrario, si se prueba que el jugador profesional aun sabiendo que con su actuar le va a ocasionar un perjuicio al contrincante y decide de forma concienzuda cometer este tipo de faltas la sanción laboral resultaría pertinente, teniendo en cuenta que con conductas antideportivas y violentas se vulneran principios rectores del fútbol como el juego limpio y justo; además se compromete la imagen

⁷⁴ Constitución Política De Colombia [Const.], Art. 29 (1991).

del club al tener entre sus miembros jugadores que no carecen de disciplina y respeto por las reglas de juego y por el oponente.

Con el objetivo de imponer sanciones laborales como consecuencia de conductas provenientes de faltas o infracciones del régimen disciplinario deportivo, las comisiones disciplinarias laborales tienen que llevar a cabo un proceso disciplinario tal como lo dispone el reglamento interno de trabajo del club de fútbol, en el cual determinen si la conducta del jugador amerita ser sancionada.

Finalmente, la incorporación de la infracción laboral de transgredir las normas de control al dopaje puede ser más sencilla, siempre y cuando la sanción a imponer no sea de por vida porque como se señaló anteriormente tan castigo a la luz del ordenamiento jurídico colombiano resulta inconstitucional. En este caso, no es necesario que el comité disciplinario laboral inicie proceso disciplinario para determinar la culpabilidad del jugador ya que la autoridad competente en dopaje le ha dado la oportunidad de defenderse y demostrar que no ha cometido falta alguna contra las normas de control al dopaje.

Como la terminación unilateral del contrato es una facultad del empleador, a este le basta con que la autoridad deportiva competente haya encontrado al jugador culpable y le imponga una *sanción definitiva* al jugador para poder dar por terminado el contrato de trabajo; en este caso el club solo debe informar al jugador será terminado y bajo que causal.

En resumen, aunque tales conductas pueden ser incorporadas en los reglamentos internos esta labor debe realizarse de forma condicionada por las repercusiones que pueden ocasionar dentro de la institución deportiva. La cuantía o gravedad de las sanciones laborales que decidan imponer los clubes debe ser proporcional a las conductas consideradas como

infracciones; los empleadores no pueden cometer el error de imponer el orden y respeto a las normas tanto laborales como deportivas a costa de los derechos fundamentales y garantías de los jugadores profesionales

8. Referencias Bibliográficas.

1. Agencia Mundial Antidopaje. Código Mundial Antidopaje. 2015.
2. Código Sustantivo del Trabajo [CST.]. 7 de junio de 1951. (Colombia.)
3. Conferencia Internacional del Trabajo. Relación De Trabajo. En: Oficina Internacional del Trabajo, ed. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006.
4. Constitución Política de Colombia [Const.]. 7 de julio de 1991. (Colombia.)
5. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia C - 565/93. (M.P. Hernando Herrera Vergara; 1993).
6. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia C - 083/95. (M.P. Carlos Gaviria Diaz; 1995).
7. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia C - 320/97. (M.P. Alejandro Martinez Caballero; 1997).
8. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia C – 934/04. (M.P. Jaime Córdoba Triviño; 2004).
9. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia T - 632/07. (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; 2007).
10. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia T – 657/09. (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; 2009).
11. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia C - 931/14. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 2014).

12. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia T – 276/14. (M.P. María Victoria Calle Correa; 2014).
13. Corte Constitucional De Colombia. Sentencia C – 593/14. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 2014).
14. Decreto 1085 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Deporte.
15. Diccionario de la Legua Española. Definición de Fútbol. [En línea]. Disponible en: <https://dle.rae.es/f%C3%BAtbol#IeptqGe>
16. Federación Colombiana de Futbol. Reglamento Control al Dopaje. 2015 (Bogotá)
17. Federación Colombiana de Futbol. Código Disciplinario Único. 2018 (Bogotá)
18. Federación Colombiana de Futbol. Estatuto Del Jugador. 2018 (Bogotá)
19. Federación Colombiana de Fútbol. Estatutos Federación Colombiana de Fútbol. 2016 (Bogotá).
20. Federación Internacional de Fútbol Asociación, [FIFA]. Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. 2012 (Suiza)
21. Federación Internacional de Fútbol Asociación, [FIFA]. Código de Ética. 2019
22. Federación Internacional de Fútbol Asociación, [FIFA]. Estatutos de la FIFA. 2019 (Suiza)

23. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. El Poder De Dirección Del Empleador. En: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la, UNAM, ed. *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: UNAM, 1997.
24. International Football Association Board, [IFAB]. Reglas De Juego, 2019/20. 2019.
25. Luis Fernando Vallecilla Baena, *et al.* Derecho Laboral en Colombia. *Laboral* 8. 2018, vol. Colección Jus Laboral, nro. No. 8. pp. 137-166
26. Ministerio del Deporte. Clubes Deportivos Profesionales. [En línea]. <https://www.mindeporte.gov.co/37493>. Disponible en: <https://www.mindeporte.gov.co/37493>
27. PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Introducción al estudio del derecho. 7a ed. Distrito Federal: Oxford University Press México, 2012.