

PROYECTO DE LEY

"POR MEDIO DEL CUAL SE REGULA LA RELACION LABORAL DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES"

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

•	•	
Jueves,	01 de Agosto	de 2013 17:42

ARTÍCULO 2 ÁMBITO DE APLIC	CACIÓN: La presente ley se aplica a las relaciones laborales
entre los futbolistas profesionales y	y los clubes empleadores.

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

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

ARTÍCULO 4.- CONTRATOS DE TRABAJO:

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

- a. La identificación y domicilio de las partes.
- b. Lugar y fecha de su celebración

c. El objeto del contrato con las obligaciones de las partes.
d. El salario acordado con expresión de los distintos conceptos que lo integran.
e. Las retribuciones que no constituyen salario
f. La retribución mínima para el futbolista profesional en caso de cesión del contrato o traspaso definitivo.
g. Los días, plazos y lugar de pago del salario y las demás retribuciones.
h. El término fijo de duración del contrato.
i. El pacto al que se refieren los literales a) y b) del Artículo 14 de la presente ley.
j. Copias de los contratos y su destinación.
Parágrafo: En estos contratos de trabajo no se pactará periodo de prueba.
ARTICULO 5. CONTRATOS DE TRABAJO CON FUTBOLISTAS MENORES DE EDAD. Los contratos de trabajo con futbolistas menores de edad serán suscritos por su representante legal

y respecto a los mismos deberá tenerse en cuenta que la edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años, siempre y cuando cuenten con la respectiva autorización del Inspector

de Trabajo o en su defecto, del Ente Territorial Local.

Así mismo, en tales contratos deberá garantizarse el goce de las protecciones laborales y observarse las normas especiales que para los menores de edad se encuentran establecidas en la Constitución Política, los tratados o convenios internacionales ratificados por Colombia, la legislación laboral colombiana, el Código de la Infancia y la Adolescencia, y aquellas que las modifiquen, adicionen o aclaren.

Se encontrará a cargo del Club Empleador la obligación de brindar formación y especialización a los menores futbolistas autorizados para trabajar, que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión, garantizando que puedan recibir la capacitación correspondiente durante el ejercicio de su actividad laboral.

Parágrafo 1º. De manera excepcional, los futbolistas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

En todo caso se prohíbe cualquier forma de vinculación laboral de futbolistas menores de edad que implique explotación infantil.

ARTÍCULO 6.- DURACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO: Los contratos de trabajo celebrados entre los futbolistas profesionales y los clubes empleadores serán siempre a término fijo. La duración mínima corresponderá al lapso comprendido entre dos periodos consecutivos de registro de jugadores. La máxima no podrá exceder de cinco (5) años.

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

Los contratos con futbolistas menores de dieciocho (18) años no podrán tener una duración superior a tres (3) años. Cualquier período pactado que exceda de esta limitación se entenderá vinculante para el club pero no para el jugador.

ARTÍCULO 7.- OBLIGACIONES ESPECIALES DE LAS PARTES: Sin perjuicio de las obligaciones mutuas estipuladas en la ley en desarrollo de la relación laboral, los futbolistas profesionales y los clubes empleadores tendrán las siguientes:

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

- 1. Realizar la actividad deportiva para el período y las temporadas estipuladas en el contrato, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas y las instrucciones de los representantes del Club Empleador.
- 2. Cumplir la normativa antidopaje, no cometiendo infracciones a la misma.
- B- OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS CLUBES EMPLEADORES. Son obligaciones especiales del Club Empleador.
- 1. Garantizar la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, excluir a los futbolistas de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias de los partidos, torneos y competiciones en las que el Club participe.
- 2. Respetar el derecho de los futbolistas a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión directamente o a través de las asociaciones que formen parte.

3. Además de las obligaciones establecidas en las normas contenidas en el Sistema de
Riesgos Laborales, realizar exámenes médicos ocupacionales al inicio y finalización de cada
temporada y contar con médicos deportólogos para la atención y seguimiento de la condición
de los futbolistas.

ARTÍCULO 8.- SALARIOS Y RETRIBUCIONES ESPECIALES: Los futbolistas profesionales serán retribuidos con el salario ordinario y permanente, entendido en los términos de los artículos 127 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Los pagos y retribuciones no constitutivos de salario deberán quedar pactados en el contrato de trabajo, convención o pacto colectivo.

ARTÍCULO 9.- JORNADA LABORAL: La jornada del futbolista profesional comprenderá toda prestación efectiva de sus servicios en partidos de competencia de acuerdo con el calendario deportivo y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club empleador a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma

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

Los tiempos de concentración previos a los partidos de competencia o actuaciones deportivas y de desplazamiento hasta el lugar de celebración de las concentraciones, no se computan en la jornada máxima laboral. En todo caso, se garantizará el descanso necesario para los futbolistas profesionales.

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

ARTÍCULO 10.- TRANSFERENCIA TEMPORAL: Durante la vigencia de un contrato de trabajo, el Club Empleador podrá cederlo temporalmente a otro, siempre y cuando medie el consentimiento expreso del futbolista. En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del futbolista profesional con el Club Empleador cedente. El Club Cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del Cedente, pero responderán solidariamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social que se generen durante la cesión.

Si la cesión genera contraprestación económica para el Club Empleador Cedente, el futbolista profesional tendrá derecho a percibir un porcentaje sobre la cantidad estipulada por la cesión que no podrá ser inferior al 12% de dicha cantidad. En el supuesto de cesión recíproca de futbolistas profesionales sin contraprestación económica, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, al reconocimiento de un salario mensual por el sólo hecho de la cesión, que pagará el Club Cedente.

ARTÍCULO 11.- TRASPASO DEFINITIVO: El traspaso definitivo del futbolista profesional a otro Club Empleador, se realizará siempre con el previo consentimiento de aquel y extingue el contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes; con el consecuente pago de las acreencias laborales generadas con ocasión de la terminación del vínculo e implica el nacimiento de un nuevo contrato de trabajo.

Si el traspaso definitivo genera contraprestación económica para el Club Empleador inicial, el futbolista profesional tendrá derecho a percibir un porcentaje sobre la cantidad estipulada por el traspaso, de acuerdo a lo establecido en el contrato individual, pacto o convención colectiva, que no podrá ser inferior al 12% de dicha cantidad. En el supuesto de traspaso definitivo reciproco de futbolistas profesionales sin contraprestación económica, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, al reconocimiento de un salario mensual que pagará el club inicial, sin perjuicio del pago de los salarios y prestaciones a que haya lugar con ocasión de la extinción del contrato.

ARTÍCULO 12 CAUSAS GENERALES DE TERMINACION DEL	CONTRATO	DE
TRABAJO: El contrato de trabajo termina:		

TRABAJO: El contrato de trabajo termina:
a) Por muerte del futbolista profesional.
b) Por mutuo consentimiento o traspaso definitivo a otro club empleador.
c) Por expiración del plazo fijo pactado en el contrato laboral.
d) Por suspensión de actividades por parte del club empleador durante más de ciento veinte (120) días.
e) Por liquidación o clausura definitiva del club empleador declarada por autoridad competente.
f) Por sentencia ejecutoriada.
En los casos contemplados en los literales d) y e) el club empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo e informar por escrito a los futbolistas de este hecho.

ARTÍCULO 13-. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA: Serán justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo suscrito entre el Club Empleador y el futbolista profesional, las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, constituirá justa causa de terminación unilateral del contrato por parte del futbolista, el no pago íntegro y oportuno de salarios, prestaciones sociales y/ o aportes a la Seguridad Social a cargo del Club Empleador.

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

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

ARTÍCULO 14.- TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA: En los contratos de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, la cual se pagará así:

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

Corresponderá a una indemnización igual al valor de los salarios equivalentes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato. Las partes podrán pactar en el contrato de trabajo una indemnización adicional en cuantía superior a la señalada.

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

Corresponderá a una indemnización igual al valor de los salarios equivalentes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato. Las partes podrán pactar en el contrato de trabajo una indemnización adicional en cuantía superior a la señalada.

Si el jugador contrata sus servicios con otro club en un plazo de un (1) año contado desde la fecha de terminación unilateral del contrato, el club que lo contrate será solidariamente responsable del pago de la referida indemnización. Transcurrido el plazo aquí establecido, el futbolista quedará liberado del pago de dicha indemnización.

En todo caso, se excluyen del pago de la indemnización los jugadores que a la fecha de terminación unilateral del contrato sin justa causa, devenguen un salario igual o inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 15.- REGIMEN DISCIPLINARIO: Los incumplimientos contractuales de los futbolistas profesionales podrán ser sancionados disciplinariamente por el Club Empleador según su gravedad, siempre con aplicación del debido proceso así como del principio de legalidad de las conductas y las sanciones, acorde a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo o en pacto o convención colectiva. En la determinación y aplicación de las sanciones se deberá respetar en todo caso el principio de libertad del trabajo.

ARTÍCULO 16. - JURISDICCION COMPETENTE Y CÁMARA DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS: Los conflictos que surjan entre los futbolistas profesionales y sus clubes empleadores derivados del contrato de trabajo, serán dirimidos por la jurisdicción ordinaria laboral.

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

ARTICULO 17.- RELACIÓN DE LOS FUTBOLISTAS CON LAS SELECCIONES

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

ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN JURÍDICO DEPORTIVO: La determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, calendario deportivo; los períodos y requisitos para la inscripción de futbolistas profesionales; el señalamiento de las reglas del juego y su régimen disciplinario deportivo; el régimen de control y sanción del dopaje; los sistemas para compensar la educación y formación de futbolistas profesionales jóvenes, así como cualquier otra materia de naturaleza jurídico deportiva no laboral, se regirán por su normativa específica y por los Estatutos y Reglamentos de la Dimayor, de la Federación Colombiana de Fútbol, de la Confederación Sudamericana de Fútbol y de la FIFA.

ARTÍCULO 19.- ASPECTOS NO REGULADOS: En los aspectos no contemplados en la presente Ley se seguirán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 20.- Sin perjuicio de lo estipulado en la Ley 181 de 1995 y la Ley 1445 de 2011, el Ministerio de Trabajo ejercerá la inspección, vigilancia y control administrativo sobre el cumplimiento de las normas laborales en el desarrollo de las relaciones de trabajo reguladas en

Proyecto de Ley del Fútbol Jueves, 01 de Agosto de 2013 17:42

la presente ley.
Conozca el Abecé del Proyecto de Ley del Fútbol
Conozca el comunicado sobre el Proyecto de Ley del Fútbol