

**ANÁLISIS DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO
DE LOS JUGADORES PROFESIONALES DE FÚTBOL**



**NICOLÁS GARCÍA LIZARAZO
JUAN PABLO PRÓCEL ÁÑEZ
DIRECTOR DE TESIS: DR. ANDRÉS CHARRIA SÁENZ
2017**

**ANÁLISIS DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO
DE LOS JUGADORES PROFESIONALES DE FÚTBOL.**

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR PARA EL TÍTULO DE ABOGADO

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD CIENCIAS JURÍDICAS
BOGOTÁ D.C.
2017**

DEL REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de grado, sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica, y porque el trabajo no contenga ataques y polémicas puramente personales, antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”

Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana, Artículo 23 de la Resolución No. 13 de 1964.

ÍNDICE

	Pág.
ABREVIATURAS.....	- 6 -
RESUMEN	- 7 -
INTRODUCCIÓN	- 8 -
CAPÍTULO 1. NOCIONES BÁSICAS.....	- 11 -
1.1. Repaso histórico del fútbol.....	- 11 -
1.2. Importancia de la Decisión Bosman.....	- 12 -
1.3. Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA	- 17 -
CAPÍTULO 2. CONFLICTOS LABORALES EN EL FÚTBOL.....	- 26 -
2.1 Jurisdicción nacional aplicable a todos los trabajadores	- 26 -
2.2 Jurisdicción especial -aplicable específicamente a los jugadores de fútbol-	- 27 -
2.3 Jurisdicción Internacional	- 32 -
2.3.1 Cámara de Resolución de Disputas.....	- 32 -
2.3.2 Tribunal Arbitral del Deporte	- 34 -
CAPÍTULO 3. CONCEPTO DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN.....	- 35 -
CAPÍTULO 4. NATURALEZA DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN	- 38 -
4.1 Tasación anticipada de perjuicios	- 38 -
4.2 Cláusula Penal	- 39 -
CAPÍTULO 5. DESARROLLO EN EL DERECHO INTERNACIONAL.....	- 41 -
5.1. Caso: Ibán Zubiaurre & Athletic Club de Bilbao V. Real Sociedad S.A.D.....	- 41 -
5.2 Caso: Andrew Webster & Wigan Athletic V. Heart of Midlothian PLC.....	- 44 -
5.3 Caso: Elkin Soto Jaramillo & FSV Mainz 05 V. CD Once Caldas	- 48 -

CAPÍTULO 6. DESARROLLO DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN EN COLOMBIA.....	53 -
CAPÍTULO 7. EFECTOS JURÍDICOS DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN	61 -
7.1 Ventajas y desventajas	61 -
7.2 Ineficacia de la Cláusula de Rescisión	64 -
7.3. Razonabilidad y proporcionalidad de la cláusula de rescisión.....	71 -
CONSIDERACIONES FINALES.....	74 -
BIBLIOGRAFÍA	77 -
ANEXOS	83 -
Anexo 1. Reglamento sobre el Estatuto y las Transferencias de Jugadores -Artículo 17-	83 -
Anexo 2. Contrato de trabajo de Neymar Jr. con el F.C Barcelona.....	85 -
Anexo 3. Acuerdo de transferencia de James Rodríguez de A.S. Mónaco a Real Madrid C.F-	98 -

ABREVIATURAS

CC	Código Civil Colombiano
CCC	Corte Constitucional de Colombia
CEJ	Comisión del Estatuto del Jugador
CN	Constitución Política de Colombia
CST	Código Sustantivo del Trabajo
CRD	Cámara de Resolución de Disputas
CTI	Certificado de Transferencia Internacional
DIMAYOR	División Mayor del Fútbol Colombiano
EJFCF	Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol
FCF o COLFÚTBOL	Federación Colombiana de Fútbol
FIFA	Federación Internacional de Fútbol Asociación
RD	Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación especial de los deportistas profesionales en España
RETJ	Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA
TAS	Tribunal Arbitral del Deporte

RESUMEN

A finales del siglo XX con la prohibición del derecho de retención de los jugadores profesionales de fútbol, surgen con mayor frecuencia las denominadas cláusulas de rescisión en los contratos de trabajo. En ese contexto, emergen una serie de conflictos entre los clubes y los jugadores profesionales por la terminación anticipada sin justa causa del contrato laboral, los cuales son resueltos por organismos nacionales e internacionales que moldean la interpretación de éstas cláusulas. Así, procederemos a cuestionarnos en este escrito si resultan eficaces dichas cláusulas en Colombia, atendiendo al carácter especial que tienen los jugadores profesionales de fútbol como trabajadores.

Palabras claves: Cláusula de rescisión, jugador profesional de fútbol, terminación unilateral sin justa causa, club profesional de fútbol.

ABSTRACT

In the late twentieth century with the ban of the lien on football players, the termination clause emerges frequently in the employment contracts. In this context, a series of conflicts arise between clubs and professional players for the early termination without just cause of the labor contract, which are resolved by national and international bodies that shape the interpretation of these clauses. Hence, we will proceed to question the effectiveness of such clauses in Colombia, taking into account the special nature that professional football players have as workers.

Key words: Termination clause, professional football player, unilateral termination without just cause, professional football club.

INTRODUCCIÓN

Por regla general, existe una desigualdad entre quien enajena su fuerza de trabajo, es decir el trabajador y el empleador quien goza de una autoridad sobre éste, en virtud de un contrato de trabajo que celebran en ejercicio de la autonomía de la voluntad privada, sometándose y respetando las normas introducidas para compensar la desigualdad o desequilibrio.

Sumado a lo anterior, resulta evidente que el deporte, en especial el fútbol, se ha convertido en una profesión y en una forma de vida, más que en una simple actividad recreacional o lúdica. El fútbol ha entrado a formar parte de la producción económica de los países, pues su objetivo es vender el espectáculo, convirtiendo las habilidades del jugador en fuerza laboral. Ernest Hemingway sostenía que *“cuando el deporte es lo suficientemente atractivo como para inducir a la gente a pagar por verlo, se tiene el germen de profesionalismo.”*¹(p. 100). Esto conlleva una serie de desafíos para el derecho laboral, que debe reglamentar esta práctica en pro de la organización del fútbol.

En esa medida, con el paso del tiempo, se han creado instituciones nacionales e internacionales que gobiernan éste deporte. La estructura jerárquica del fútbol cuenta con una serie de entidades institucionales que emiten decisiones y a su vez, cuenta con tribunales deportivos. En materia laboral, la Federación Internacional de Fútbol Asociación –FIFA- ha creado reglamentos que instituyen la forma como se practica el fútbol, y otorga directrices para la contratación de jugadores de fútbol profesional a nivel mundial.

¹Perozzo García, E. (1989). El Derecho Deportivo en Colombia. Bogotá, Colombia: Legis Editores S.A.

Asimismo, el contrato de trabajo, único vínculo entre el jugador de fútbol y el club donde labora, debe estar acorde con la legislación nacional y adicionalmente respetar ciertos criterios y parámetros de la FIFA. La armonización es necesaria, ya que la aplicabilidad de los contratos y la forma como se negocian, deben ser acordadas por las partes, sin desconocer los principios constitucionales y legales colombianos.

Como primera medida, resulta necesario establecer los protagonistas de la relación laboral en el contrato de trabajo de los futbolistas profesionales. Para tal propósito, comenzaremos por establecer al club como el empleador y al jugador de fútbol profesional como el trabajador.

Conforme a lo anterior, un futbolista profesional es: *“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”*²(art. 3).

A su vez, los clubes se clasifican *“en las organizaciones deportivas, cuya finalidad es la promoción y desarrollo del deporte. Son esencialmente, entidades proveedoras de actividad deportiva”*³(p. 6). El club es aquella entidad, adscrita a una asociación nacional, cuya finalidad es la práctica del fútbol profesional. De lo previamente dicho se pueden desglosar varios elementos que componen al club; en primer lugar, debe ser una entidad que esté adscrita a la asociación

²Ministerio de Trabajo de Colombia. ABECÉ Proyecto de Ley del Fútbol. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1281-proyecto-de-ley-futbol-final.html.

³Gómez, S, Opazo, M. (2007). Características Estructurales de un Club de Fútbol Profesional de Elite. IESE Business School- Universidad de Navarra Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/6626423.pdf>

deportiva del país en donde ejecute sus actos y negocios jurídicos. Asimismo, su objeto social principal debe ser la práctica del fútbol profesional.

Ahora bien, vale la pena resaltar que las relaciones laborales de los futbolistas profesionales en Colombia se regulan por lo estipulado en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo y en el CST junto con las normas que lo adicionan o modifican; dicha legislación rige en general para todos los trabajadores en el país, por ende, dicho régimen no contempla ciertas particularidades de la actividad deportiva que merecen especial reglamentación.

Conforme a lo anterior y tras una investigación preliminar, logramos identificar que existen en el mundo del fútbol las cláusulas de rescisión a favor de los clubes. Por consiguiente, para realizar un estudio actual de la efectividad de las cláusulas de rescisión en Colombia, es menester indagar su aplicación práctica a nivel internacional, y determinar la protección legal que brinda el Estado colombiano a los trabajadores en el caso que las cláusulas sean desproporcionadas e injustas.

CAPÍTULO 1. NOCIONES BÁSICAS

1.1. Repaso histórico del fútbol

No se puede hacer un análisis a conciencia de las cláusulas de rescisión a nivel nacional, si no se parte de una observación breve a la historia jurídica del fútbol internacional. Dentro de este apartado es importante resaltar que en el mundo del fútbol se pactan este tipo de cláusulas, puesto que tasan de forma anticipada los perjuicios causados por la terminación del contrato antes del término pactado. Asimismo, cualquier parte puede terminar de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, empero, pagando la indemnización estipulada en la cláusula de rescisión. Sin embargo, pueden existir otras formas de terminación del contrato de trabajo, verbigracia, el mutuo acuerdo que no genera indemnización por parte del jugador profesional de fútbol.

Para comprender la incidencia de la cláusula de rescisión en los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales hay que realizar un recuento histórico de cómo funcionaba el fútbol profesional y vislumbrar ciertos conceptos jurídicos. De esta manera, se puede examinar la importancia de la cláusula de rescisión en los contratos de trabajo de futbolistas profesionales.

Los jugadores profesionales de fútbol no pueden ser considerados como un trabajador cualquiera, dado que los mismos representan un activo dentro de la contabilidad del club, por lo anterior, los clubes han buscado mantener o conservar a los jugadores dentro de sus equipos todo el tiempo necesario hasta que resulte rentable su traspaso.

En ese contexto, nació el *“restrictivo derecho de retención por parte de los clubes, mecanismo con el que de forma independiente y con claro abuso de poder, las sociedades conseguían reducir las libertades de movimiento que hasta ese momento habían disfrutado los jugadores, asegurándose el mantenimiento de sus plantillas y protegiéndose frente a otros equipos con mayor poder económico”*⁴(p.7). De ese modo, durante décadas los clubes lograron el cometido de mantener a los jugadores profesionales como activos dentro de la Compañía.

Hasta finales del siglo XX, los clubes de fútbol mantuvieron el derecho de retención sobre los jugadores profesionales. Esto quiere decir, que el club tenía el derecho de retener al jugador aún sin que mediara un contrato de trabajo vigente. El club terminaba siendo dueño de los derechos deportivos del jugador, independiente de la existencia de un contrato laboral.

1.2. Importancia de la Decisión Bosman

La contratación de jugadores profesionales de fútbol tuvo a finales de la década de los noventa una transformación radical, a partir de la renombrada Decisión Bosman. Esta Decisión fue y es actualmente, el hito jurídico más grande que ha tenido el mundo del fútbol, de manera tal que modificó los Reglamentos que hasta el momento tenía la FIFA con respecto a la transferencia internacional de jugadores profesionales de fútbol. En Europa, se determinaron unos parámetros reglamentarios que surtieron efecto en los jugadores latinoamericanos a la hora de llegar al viejo continente para jugar fútbol profesional.

⁴Sanjurjo, J.A.S. 2011. La mercantilización del fútbol español en los años veinte: de la implantación del profesionalismo al nacimiento del campeonato nacional de liga. (Trabajo de grado, Universidad Carlos III de Madrid) Recuperado de <http://www.uff.br/esportesociedade/pdf/es1806.pdf>

Antes de adentrarnos en las consideraciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es menester entender la situación de hecho del caso.

Jean Marc Bosman –de ahora en adelante Bosman- era un jugador profesional de fútbol, que tenía un contrato de trabajo con el club belga RFC Liege –de ahora en adelante Lieja-, desde mayo de 1988 hasta mayo de 1990. En el mes de junio de 1990, el Lieja le ofrece a Bosman renovar el contrato de trabajo con el club por un año más; sin embargo, esta oferta es rechazada por el jugador, ya que el salario ofrecido sería “*una cuarta parte del devengado*”.⁵En consecuencia a lo anterior, el Lieja declara como transferible a Bosman e impone una compensación por formación de “*once millones, setecientos cuarenta y tres mil francos belgas (11.743.000 BEF)*”.⁶

En julio de 1990, al ver que ningún club belga ofrecía pagar la compensación por el jugador, Bosman traspasa la frontera y entra en contacto con el US Dunkerque –de ahora en adelante Dunkerque- club de origen francés. El Dunkerque logra una cesión temporal de los derechos federativos del jugador, esto quiere decir que el jugador seguiría perteneciendo al Lieja, aunque trabajase para el Dunkerque. Razón por la cual, las partes llegaron a un acuerdo y el Dunkerque se comprometió a pagar una indemnización por el préstamo deportivo de Bosman.

⁵Crespo, J.D.D. 1996. El Caso Bosman: Sus Consecuencias. Recuperado de <http://www.iusport.es/opinion/crespo96.htm>

⁶Luxemburgo, Tribunal de Justicia de la Unión Europea (1995, 15 de diciembre). Sentencia de 12, 12,1995 en el Asunto C-415/93, Jean-Marc Bosman vs. Unión Royale Belge des Sociétés de Football Association y Royal Club Liegeois S.A. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0415>

El problema surge cuando el Lieja debía entregar el CTI –Certificado de Transferencia Internacional-⁷, documento que no solicitó a la Federación Belga, *“impidiendo la prestación laboral y deportiva del jugador”*⁸En consecuencia, el Lieja niega el pase internacional de Bosman al Dunkerque. Además, el club belga aparta al jugador del equipo, motivo por el cual Bosman emprendió acciones legales en contra del Lieja, demandando conjuntamente a la Federación Belga de Fútbol y a la Unión de Asociaciones Europeas de Fútbol –UEFA-.

El proceso inició en 1993, y llegó hasta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Bosman argumentaba que, al haber terminado su contrato laboral en mayo de 1990, tenía derecho a vincularse con un nuevo club profesional y que el Lieja no podía impedir su contratación con el Dunkerque por medio de una compensación. A su vez, el jugador estableció que las disposiciones reglamentarias de la UEFA, iban en contra de lo dispuesto en el artículo 48 (libre circulación de trabajadores) y en los artículos 85 y 86 (libre competencia) del Tratado de la Unión Europea.

El Tribunal, después de analizar las situaciones de hecho dictó sentencia el 15 de diciembre de 1995, declarando que:

“1) El artículo 48 del Tratado CEE se opone a la aplicación de normas adoptadas por asociaciones deportivas, con arreglo a las cuales un jugador profesional de fútbol nacional de un Estado miembro sólo puede, al término del contrato que le vincula a un club, ser empleado por

⁷CTI es un documento que contiene la ficha del jugador profesional de fútbol. El jugador inscrito en una asociación podrá registrarse en una nueva siempre y cuando la asociación anterior entregue este documento a la nueva asociación.

⁸Crespo, J.D.D. 1996. El Caso Bosman: Sus Consecuencias. Recuperado de <http://www.iusport.es/opinion/crespo96.htm>

un club de otro Estado miembro si este último ha abonado al club de origen una compensación por transferencia, formación o promoción.

2) *El artículo 48 del Tratado CEE se opone a la aplicación de normas adoptadas por asociaciones deportivas según las cuales, en los partidos de las competiciones por ellas organizadas, los clubes de fútbol sólo pueden alinear un número limitado de jugadores profesionales nacionales de otros Estados miembros.*

3) *El efecto directo del artículo 48 del Tratado CEE no puede ser invocado en apoyo de reivindicaciones relativas a una compensación por transferencia, formación o promoción que, en la fecha de la presente sentencia, ya haya sido pagada o se adeude aún en cumplimiento de una obligación nacida antes de dicha fecha, salvo para los justiciables que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable.”⁹*

En síntesis, el Tribunal Europeo amparó los derechos de Bosman y obligó a los organismos del fútbol a que cambiaran su Reglamento, con el objetivo que los jugadores profesionales de fútbol que terminaran su contrato laboral, fueran libres de contratar con un nuevo club sin necesidad de que el club anterior recibiese una indemnización. Además, eliminó los cupos de extranjeros de jugadores nacionales, para aquellos Estados miembros de la Unión Europea.

En principio, la “Bosman Ruling” tuvo repercusiones frente a la UEFA, no obstante, la FIFA tomó la determinación de acoger dicho desarrollo e implementarlo en su reglamento en el año 2000, de

⁹Luxemburgo, Tribunal de Justicia de la Unión Europea (1995, 15 de diciembre). Sentencia de 12, 12,1995 en el Asunto C-415/93, Jean-Marc Bosman vs. Unión Royale Belge des Sociétés de Football Association y Royal Club Liegeois S.A. Recurso electrónico disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0415>

manera tal que eliminó el derecho de retención de los jugadores de fútbol profesional a nivel mundial.

Gracias a la Decisión Bosman, los clubes modificaron su forma de contratar jugadores profesionales, por consiguiente, se empezaron a incluir con más frecuencia las cláusulas de rescisión en los contratos laborales. Esto se dice porque los clubes de menor “poder económico” percibirían mayores ingresos por la venta del pase de un jugador profesional, al establecer previamente una indemnización fija en el contrato de trabajo. Un ejemplo de lo anterior radica en los que le pasó al Ajax de Ámsterdam, que “perdió” a Patrick Kluivert, entre otros. Michael Van Praag, antiguo presidente del Ajax, declaró en el 2011 en una entrevista que *“Todo cambió a partir de la Decisión Bosman. Cuando yo era el presidente de Ajax perdimos a Patrick Kluivert en un traslado gratuito al A.C. Milán. Pero no tuvo éxito, así que lo vendieron [al F.C. Barcelona] un año después por 10 millones de dólares. Habíamos educado a Patrick por 12 o 13 años y no recibimos nada.”*¹⁰

Paralelamente, en Colombia, la Corte Constitucional promulgó la sentencia C-320 de 1997 –M.P. Alejandro Martínez Caballero-, en donde se estableció que los jugadores profesionales de fútbol son titulares de sus derechos deportivos, mientras no medie un contrato de trabajo vigente con el club, además de ratificar lo indicado en la Decisión Bosman que jugador sin contrato laboral es libre de vincularse con un nuevo club. Con respecto a la indemnización que deba recibir el club anterior, la sentencia hace especial énfasis en que *“La figura de los derechos deportivos, como sistema de compensación entre los clubes, que es legítima, siempre y cuando ella no constituya o*

¹⁰Moallim, M. 10/03/2011. Surviving the times: How the Bosman killed Ajax. Recuperado de <http://www.just-football.com/2011/03/surviving-the-times-how-the-bosman-killed-ajax/>

permita un abuso de parte de los clubes, que tienda a desconocer los derechos constitucionales del jugador, a cosificarlo y a convertirlo en un simple activo de tales asociaciones”¹¹(p.3). La Corte realiza entonces un análisis previo de nuestro objeto de estudio, que respecta a la indemnización que deba recibir el club por la rescisión del contrato unilateralmente por parte del jugador.

El Caso Bosman fue el evento jurídico que rompió con los paradigmas preestablecidos en los reglamentos internacionales de este deporte, de forma tal que a nivel mundial se generó un cambio en la contratación de futbolistas profesionales.

1.3. Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA

Teniendo en cuenta el anterior repaso histórico es menester analizar el actual Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA –RETJ-.

El **Periodo Protegido**, concepto establecido en las definiciones del RETJ, se establece como “*un periodo de tres temporadas completas o de tres años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato; si el contrato se firmó antes de que el jugador profesional cumpliera 28 años, o por un periodo de dos temporadas completas o de dos años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato, si el contrato se firmó después de que el jugador profesional cumpliera 28 años.*”¹² (p.5). Es decir, las partes tendrán la posibilidad de rescindir el contrato de

¹¹Corte Constitucional, Sala Plena. (03 de julio de 1997). Sentencia C-320/97. [MP Alejandro Martínez Caballero] Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-320-97.htm>

¹²Federación Internacional de Fútbol Asociado [FIFA]. (2016). Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. Recuperado de http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/70/95/52/regulationsonthestatusandtransferofplayersnov2016websp_spanish.pdf

trabajo de fútbol de forma prematura una vez hayan transcurrido o bien tres años o tres temporadas, cuando el jugador profesional firmó siendo menor de 28 años, o dos años o dos temporadas, cuando lo firmó siendo mayor de 28 años. Si el jugador profesional rescinde el contrato de trabajo previo al acaecimiento de la condición del Periodo Protegido, se le impondrán sanciones deportivas consistentes “*en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar cualquier partido oficial. En el caso de circunstancias agravantes, la restricción será de seis meses*”¹³(art. 17, núm.3).

Respecto a la sanción antes mencionada, vale la pena realizar un breve análisis de esta situación a la luz del derecho fundamental al trabajo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia. Lo anterior, pues se podría argumentar por parte del jugador profesional la violación del derecho fundamental por la sanción impuesta, no obstante, encontramos que ante una hipotética acción de tutela, existe una baja posibilidad de que ésta prospere debido a que tanto los clubes como los jugadores de fútbol aceptaron previamente los preceptos estipulados en los reglamentos del máximo órgano del fútbol.

En el evento que sea el club el que rescinda el contrato de trabajo, el RETJ establece que deberán imponerse sanciones deportivas al club que “*rescinda un contrato durante el periodo protegido, o que haya inducido a la rescisión de un contrato. (...) La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como internacional, durante dos periodos de inscripción.*”¹⁴(art. 17, núm. 4).

¹³[FIFA]. (2016). Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. Recuperado de http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/70/95/52/regulationsonthestatusandtransferofplayersnov2016websp_spanish.pdf

¹⁴Ibídem.

La importancia del Periodo Protegido radica en que, si se termina el contrato de trabajo sin justa causa durante el mencionado periodo, habrá lugar a las sanciones deportivas anteriormente analizadas.

El Reglamento –RETJ- dispone la forma en la cual se debe manejar la estabilidad contractual entre los jugadores profesionales de fútbol y los clubes. De esta manera, la rescisión de los contratos de trabajo se encuentra regulada en los artículos 13 a 17 del presente Reglamento.

El artículo 13, que versa sobre el cumplimiento de contratos de fútbol, establece que “*un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo*”¹⁵(art. 13). Implica de esta manera la FIFA que la rescisión de los contratos tiene unas consideraciones especiales, que, de ser incumplidas, podrán implicar una sanción para el jugador profesional o el club. Supone este artículo el principio de *pacta sunt servanda*, locución latina que traduce lo pactado por las partes obliga. El jugador profesional o el club sólo podrán rescindir el contrato de trabajo mediante una de estas dos opciones, pero la FIFA incluye en los siguientes artículos varias opciones adicionales para que tanto club como jugador profesional puedan rescindir el contrato de trabajo.

De forma tal, el artículo 14 del RETJ plantea la posibilidad de rescindir el contrato por causa justificada, el cual expresa que “*En el caso que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición*

¹⁵Ibídem.

de sanciones deportivas)”¹⁶(art. 14). La causa justificada según FIFA, se refiere a lo que en Colombia conocemos como terminación unilateral con justa causa y responde a una situación fáctica que desmejora las condiciones contractuales del jugador profesional o del club, que inicialmente se habían pactado. Por ejemplo, entre las justas causas señaladas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, en su literal a, numeral 9°, se prevé como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador el bajo rendimiento del trabajador; el cual consideramos no es aplicable al fútbol profesional colombiano, pues para dar uso adecuado de la causal se debe tener en cuenta lo estipulado por el artículo 2° del Decreto Reglamentario 1373 de 1966. El antedicho artículo establece la necesidad de requerir mínimo dos (2) veces al trabajador y de continuar el bajo rendimiento presentar un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, cuadro que consideramos inoperante en el fútbol. Esto, debido a que el carácter especial del fútbol y la práctica de este deporte no permiten comparar fácilmente el rendimiento de un jugador con otro, pues el fútbol es un trabajo en equipo y escindir el desempeño de un jugador en una posición determinada no permite compararlo con otro.

Así, en el evento en el cual exista una causa que justifique la rescisión del contrato, tanto jugador profesional como el club tendrán la potestad de llevar a cabo el respectivo procedimiento. Posteriormente, FIFA se adentra en las causas deportivas justificadas.

¹⁶Ibídem.

Sumado a lo anterior, el artículo 16 impone una restricción para rescindir los contratos de trabajo de fútbol durante el transcurso de una temporada, expresando que *“un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada”*¹⁷(art. 16).

En atención a lo previamente dicho, el Reglamento fija en el artículo 17 las consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada, el cual abarca las disposiciones de la cláusula de rescisión en los contratos de trabajo de fútbol. (Ver anexo 1)

Crespo Pérez y Frega Navia acotan de forma correcta que *“es sin duda alguna, el artículo más conflictivo del Reglamento FIFA.”*¹⁸(p. 81). Los jugadores profesionales tienen la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo, pero acatando unas sanciones pre establecidas por la FIFA. El mencionado Periodo Protegido adquiere efecto en este artículo, en la forma que tanto club como jugador están salvaguardados en el cumplimiento del contrato de trabajo de fútbol.

El numeral 1º del artículo 17 establece que *“En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización”* (Ver anexo 1), obligando a ambas partes al cumplimiento del contrato de trabajo de fútbol. Al ser la estabilidad contractual válida para ambas partes, la indemnización la paga aquella que incumpla el contrato de trabajo. El primer interrogante que genera el artículo es cuando establece que *“salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos.”* (Ver anexo 1). En efecto, no termina de

¹⁷Ibídem.

¹⁸Crespo, J.D., Frega, R. (2010). Comentarios al Reglamento FIFA con análisis de Jurisprudencia de la DRC u del TAS. Madrid, España: Dykinson S.L.

ser claro el artículo, porque está buscando la estabilidad contractual, pero deja abierto el debate en cuanto a la forma de calcular el monto a indemnizar por alguna de las partes.

El apartado “*salvo que no se estipule lo contrario en el contrato*” (Ver anexo 1), implica que FIFA le otorga la facultad al club de decidir entre incluir el mencionado artículo 17, o pactar una cláusula de rescisión de antemano, por la terminación anticipada sin justa causa del contrato de trabajo.

Ahora bien, si el club decide acatar el artículo 17 y no pactar una cláusula de rescisión, deberá calcular la indemnización “*considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos.*” (Ver anexo 1). Nuevamente, FIFA deja poca claridad en cuanto a la manera que se debe calcular la indemnización. La legislación nacional no puede solo ser “considerada”, sino que se aplica o no. Crespo Pérez y Frega Navia establecen que hay dos tesis sobre las cuales se debe entender este apartado del artículo 17 de RETJ. La primera consiste en que “*si el contrato impone la aplicación de un derecho especial, éste deberá ser el que se debe tener en consideración, en forma «única»*”¹⁹ (p. 84). La segunda tesis implica que “*será el derecho Suizo, siempre, el aplicable, siendo sólo en caso de vacío legal del sistema helvético, en que se pueda tener en cuenta o «considerar» el derecho nacional*”²⁰ (p. 84). Es menester traer a colación el derecho suizo en la aplicación del fútbol, ya que la FIFA tiene su actividad y está constituida en el mismo país.

¹⁹Crespo, J.D., Frega, R. (2010). Comentarios al Reglamento FIFA con análisis de Jurisprudencia de la DRC u del TAS. Madrid, España: Dykinson S.L.

²⁰Ibídem.

No obstante, el club y el jugador profesional de fútbol pueden pactar una cláusula de rescisión a modo de tasación anticipada de perjuicios por la rescisión del contrato de trabajo. En efecto, se fija un monto determinado para esta estimación y el jugador queda sujeto a pagarla en caso de rescindir el contrato de trabajo prematuramente, desarrollo que se realizará a lo largo de este documento.

El numeral 1º incluye el Periodo Protegido, como uno de los “*criterios objetivos*” (Ver anexo 1) a tener en cuenta para su aplicación. Asimismo, se denota la importancia de esta condición en la rescisión del contrato sin causa justificada. Si se produce una ruptura del contrato de trabajo de fútbol en medio de un Periodo Protegido, la parte que la realice se obliga a pagar los perjuicios estimados.

El numeral 2º del artículo 17 establece que “*Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.*” (Ver anexo 1). En consecuencia, FIFA integra la obligación del nuevo club de asumir conjuntamente el pago de los perjuicios por rescisión del contrato de trabajo profesional. Se evidencia una discusión sobre la obligación del club nuevo de asumir el pago de esta obligación. Nuestra legislación entiende el contrato de trabajo como bilateral, razón por la cual, en el evento que se haya pactado una cláusula de rescisión en el contrato de trabajo, la obligación de pago recae sobre el jugador, no sobre el nuevo club. Posteriormente realizaremos el análisis de este punto en particular.

Los numerales 3º y 4º del artículo 17 del RETJ confieren las consecuencias deportivas imputables al jugador o al club que rescinda el contrato sin causa justificada durante el Periodo Protegido.

Previamente se dijo que para el jugador recae *“una sanción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar partidos oficiales, o de seis meses en circunstancias agravantes”* (Ver anexo 1). La doctrina ha sido muy crítica con respecto a la aplicación de la sanción deportiva al jugador, ya que *“permite creer que así será siempre, pero no es el caso ya que FIFA, en casos de rescisión de contrato por un jugador en periodo protegido y cuando existen hechos que pueden derogar la norma general, no sanciona deportivamente al mismo, por lo que la sanción no es un elemento obligatorio, según el máximo organismo del fútbol.”*²¹(p. 103). La apreciación resulta correcta en nuestra opinión, ya que se han presentado casos en los cuales los tribunales deportivos han decidido no sancionar deportivamente al jugador profesional. Por ejemplo, el caso Pyunik Yerevan v/Carl Lombé, Rapid Bucuresti & FIFA, laudo emitido por el TAS, en el cual establece en el punto 54 que *“the DRC decided not to impose any sporting sanctions, which would have had a considerable impact on the Player and were considered to be excessive and inappropriate.”*²². En definitiva, el TAS decidió no imponer sanciones deportivas al jugador camerunés Carl Lombé, aun habiendo declarado la indemnización por rescisión sin justa causa por parte del jugador.

A su vez, para el club que rescinda el contrato sin causa justificada durante el Periodo Protegido, o que induzca a ésta rescisión, *“se le impondrá la sanción de prohibirle la inscripción de nuevos jugadores –a nivel nacional e internacional- durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos.”* (Ver anexo 1).

²¹Crespo, J.D., Frega, R. (2010). Comentarios al Reglamento FIFA con análisis de Jurisprudencia de la DRC u del TAS. Madrid, España: Dykinson S.L.

²²Tribunal Arbitral du Sport/ Court of Arbitration for Sport. (26 de mayo de 2008). CAS 2007/A/1358, FC Pyunik Yerevan v/ Carl Lombé, AFC Rapid Bucuresti & FIFA, N 87. Recuperado de <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/1358.pdf>

La conclusión que arroja el artículo 17 complica la situación laboral del trabajador. Al haber una sanción económica y/o deportiva para el jugador, implica que por un mismo hecho se deriva más de una consecuencia jurídica; esta interpretación desemboca en una afectación a los derechos fundamentales del jugador profesional en Colombia. Si bien es cierto que existe el principio de *pacta sunt servanda*, la justicia conmutativa²³, y que se debe sancionar al que incumple sus obligaciones, no se puede hacer de manera excesiva, porque atenta contra los derechos fundamentales del trabajador.

²³Justicia Conmutativa es aquella por el cual las obligaciones se cumplen para mantener el equilibrio social.

CAPÍTULO 2. CONFLICTOS LABORALES EN EL FÚTBOL

En lo que respecta al fútbol, hay diversas alternativas para que los jugadores profesionales y los clubes diriman sus conflictos laborales. Los procesos jurídicos en el fútbol se pueden llevar ante la Jurisdicción Nacional, la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA –CRD- o el Tribunal Arbitral del Deporte –TAS-. A continuación, enunciamos cada una con sus particularidades.

2.1 Jurisdicción nacional aplicable a todos los trabajadores

El artículo 95 de la Constitución de 1991 estableció la obligación de obedecer la Constitución y la ley por parte de todas las personas que viven dentro del territorio nacional, del mismo modo, el artículo 2° del CST señala expresamente que la normatividad laboral aplica exclusivamente en el territorio nacional para todos sus habitantes sin consideración de su nacionalidad. Lo anterior, es un efecto del principio de la soberanía del Estado. A su vez, el numeral 1° del artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social señala que las controversias jurídicas que se funden directa o indirectamente en el contrato de trabajo, serán conocidas por la Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social.

Teniendo en cuenta lo anterior, los jugadores profesionales de fútbol en Colombia siempre tienen la opción de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para dirimir sus conflictos como lo estipula el CST, mediante la interposición de una demanda, por ejemplo, solicitando la declaración de ineficacia de una cláusula del contrato de trabajo.

Al mismo tiempo, al ser trabajadores en el Estado colombiano, gozan de la protección constitucional al trabajo establecido en el artículo 25 de la Constitución y también podrán resolver sus conflictos en sede constitucional mediante el ejercicio de la acción de tutela cuando se vulneren derechos fundamentales.

2.2 Jurisdicción especial -aplicable específicamente a los jugadores de fútbol-

El andamiaje jurídico de la mayoría de deportes ha tenido como característica la creación de una justicia deportiva, independiente de las aplicables para otros trabajadores, que lleva consigo unos reglamentos y una modalidad de resolución de controversias o conflictos. Lo anterior debido a las particularidades del deporte y su globalización.

Resulta importante recalcar que las instituciones deportivas han logrado este nivel de autonomía que incluso contiene la facultad de sancionar deportivamente a los jugadores y otras personas inmersas en la industria, debido a la falta de regulación por parte del Estado de la actividad deportiva que adquirió gran relevancia económica y social. Sumado a la laxitud del Estado frente a la regulación, la FIFA amenaza con imponer sanciones a los equipos y selecciones en caso de que la autonomía e independencia de sus organismos y asociados se vea coartada con intervenciones estatales. Antonio Villegas Lazo dice lo siguiente frente al tema,

“Resulta interesante constatar cómo las autoridades gubernamentales dan marcha atrás en sus decisiones de intervenir en las federaciones de fútbol de sus países con tal de no provocar la suspensión de su balompié a nivel internacional. Más sorprendente es el hecho de que algunos de esos gobiernos muestren una actitud conciliadora con los organismos

futbolísticos, cuando se muestran renuentes y hasta desafiantes en otros ámbitos de las relaciones internacionales”²⁴(p.355).

Por otro lado, otros países han tomado la determinación definitiva de revestir de independencia y autonomía a la justicia deportiva en aras de darle mayor relevancia y crecimiento dentro de sus países. La República Federal del Brasil en 1988 incluyó en su Constitución el artículo 217 relacionado con el deporte, indicando lo siguiente

*“Art. 217. Es deber del Estado fomentar las prácticas deportivas formales y no formales, como derecho de cada uno, observando: I La autonomía de las entidades deportivas dirigentes y de las asociaciones, en lo referente a su organización y funcionamiento (...)I. El Poder Judicial sólo admitirá acciones relativas a la disciplina y a las competiciones deportivas una vez agotadas las instancias de la justicia deportiva, regulada en la ley.”*²⁵(Art. 217).

En atención a lo anterior, vale la pena dilucidar que las federaciones deportivas nacionales y demás entidades del fútbol cumplen con lo establecido por los organismos privados internacionales so pena de ser desafilados de dichos organismos.

²⁴Villegas, A. (2015) La FIFA y sus medios de presión sobre los gobiernos. Revista Ius Et Veritas, 34. Recuperado de revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12334/12898

²⁵Constitución Política de la República Federativa del Brasil [Const.] (1988). Artículo 217 [Capítulo III, Sección III] Recuperado de http://www.redipd.org/legislacion/common/legislacion/Brasil/constitucion_brasil_1988.pdf

La FCF creó el Estatuto de Jugadores –EJFCF- según la Resolución No.2798 expedida por el Comité Ejecutivo. El artículo 1º de dicha reglamentación estipula que de manera subsidiaria aplicará el RETJ, el Reglamento de Procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador – RPCEJ- y las normas previstas por la Cámara de Resolución de Disputas –CRD-. De esta manera, la Federación remite cualquier vacío a los reglamentos de la FIFA, con la posibilidad de acudir a la CRD en caso de conflictos jurídicos.

Una vez el jugador decida descartar la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción constitucional, puede someter sus diferencias a la Comisión del Estatuto del Jugador –CEJ- o a la Cámara Nacional de Resolución de Disputas –CNRD-. La CEJ es competente, según el artículo 37 del Estatuto de Jugadores para conocer y decidir sobre:

1. *“Los asuntos relacionados exclusivamente con el estatuto de los jugadores.*
2. *Todo lo relativo con la inscripción y transferencia de jugadores.*
3. *Reclamaciones de indemnización por formación.*
4. *Disputas relacionadas con el contrato de trabajo entre COLFUTBOL, una liga o un club y un miembro de cuerpo técnico.*
5. *Liberación de jugadores para equipos representativos de COLFUTBOL o sus afiliados y la elegibilidad para jugar en dichos equipos.*
6. *Cualquier otro asunto que no esté asignado expresamente a la CNRD.*”²⁶(pp.19-20).

²⁶FCF]. (noviembre 28 de 2011). Resolución No. 2798. Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol. Recuperado de <http://fcf.com.co/index.php/la-federacion-inferior/normatividad-y-reglamento/158-estatuto-del-jugador>

Por otra parte, la CNRD tiene un reglamento propio, fijado en la Resolución No. 1934 de 28 de junio de 2008, expedida también por el Comité Ejecutivo de la FCF. Sin embargo, esta entidad aún no ha sido conformada de acuerdo a lo previsto en la Resolución.

Incluso, la inexistencia de la CNRD ha motivado la Sentencia T-550-16 del 11 de octubre de 2016, en la cual la Corte determina el caso de una indemnización por formación reclamada por el club departamental Club Deportivo Juventud Las Américas, contra el Club Junior F.C.-éste perteneciente a la DIMAYOR-. Al ser el acceso a la administración de justicia un derecho fundamental, la Corte resuelve lo siguiente:

“PRIMERO. - REVOCAR el fallo judicial del veintiséis (26) de enero de dos mil dieciséis (2016), proferido por el Juzgado 14 Civil del Circuito de Bogotá, dentro del Expediente T- 5.489.438, y en su lugar CONCEDER el amparo al derecho a la administración de justicia invocado por el Club Deportivo Juventud Las Américas.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Federación Colombiana de Fútbol para que en un término no mayor a seis (6) meses siguientes a la notificación de la presente providencia conforme, teniendo en cuenta sus estatutos y la Resolución No. 1934 de 2008, la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la Federación para que, como órgano competente, conozca, tramite, y resuelva la demanda de indemnización por formación presentada por el Club Deportivo Juventud Las Américas contra el Club Deportivo Popular Junior FC SA.

TERCERO.- *de no cumplirse la anterior orden en el plazo indicado **ORDENAR** a la Federación Colombiana de Fútbol sufragar los costos adicionales en que incurriere el Club Deportivo Juventud Las Américas (incluido transporte, alojamiento, alimentación, asesoría y defensa jurídica), para poder presentar su caso, no en Colombia, sino ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo con sede en Lausagne, Suiza, para que se pueda garantizar de manera efectiva y sin obstáculos el acceso a un Tribunal competente, dentro de la jurisdicción deportiva, en un plano de igualdad frente a otros clubes y casos presentados.*²⁷(Pp.36-37).

En conclusión, los jugadores de fútbol profesional en Colombia, tienen la posibilidad de resolver conflictos de dimensión nacional en la jurisdicción ordinaria laboral, en la jurisdicción constitucional en caso de que se vulneren derechos fundamentales y ante la Comisión del Estatuto del Jugador –CEJ-, pues la Cámara Nacional de Resolución de Disputas –CNRD- aún no ha sido creada a pesar de la Sentencia de tutela.

Para tener un entendimiento más amplio respecto de la organización institucional del fútbol aplicable a Colombia, resulta indispensable comprender su jerarquía, que inicia por la FCF que es el máximo ente en Colombia, el cual a su vez tiene dos divisiones que se encargan del fútbol organizado: la División Mayor del Fútbol Colombiano –DIMAYOR-, encargada de la organización de campeonatos nacionales de equipos profesionales de fútbol, y la División Aficionada del Fútbol Colombiano –DIFUTBOL-, encargada de los torneos de clubes aficionados

²⁷Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (11 de octubre de 2016). Sentencia T-550 de 2016. [M.P. Aquiles Arrieta Gómez] Expediente T – 5.489.438. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-550-16.htm>

y ligas deportivas de fútbol departamental.²⁸ Por lo tanto, estos entes controlan la totalidad de jugadores inmersos en el fútbol organizado en Colombia.

A nivel internacional, la FIFA es el máximo ente futbolístico, aquel que crea los reglamentos y que maneja de manera sistemática el desarrollo del fútbol en la sociedad. La FIFA es seguida por la Confederación Sudamericana de Fútbol –CONMEBOL- que tiene competencia en Sudamérica como su nombre lo indica, y es quien organiza y maneja los torneos y competencias Sudamericanas. Finalmente se encuentra la FCF competente únicamente en Colombia. Los anteriores entes institucionales responden a la organización del fútbol profesional a nivel internacional.

2.3 Jurisdicción Internacional

El jugador profesional de fútbol también tiene la posibilidad de acudir ante la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA e incluso ante el Tribunal Arbitral del Deporte, cuando sean casos de dimensión internacional. Los árbitros que resuelven los casos más relevantes para el fútbol profesional pertenecen a estos organismos. En los conflictos relacionados con el fútbol profesional, en primera instancia se acude a la CRD, para posteriormente apelar de considerarlo necesario ante el TAS frente a cualquier inconformidad con la decisión que sea emitida.

2.3.1 Cámara de Resolución de Disputas

La Cámara de Resolución de Disputas –CRD- es una entidad adscrita a la FIFA, y resuelve conflictos del fútbol de dimensión deportiva internacional. Su competencia judicial incluye la

²⁸Federación Colombiana de Fútbol [FCF]. (2015). Afiliados. Recuperado de <http://fcf.com.co/index.php/la-federacion-inferior/afiliados>

resolución de conflictos contractuales entre los clubes como empleadores y los jugadores como trabajadores. Específicamente, analiza conflictos que radiquen en “*la estabilidad contractual, las sanciones disciplinarias y las indemnizaciones por incumplimiento del contrato*”²⁹. Los jugadores de fútbol pueden acudir a la justicia nacional, pero la efectividad y celeridad de las decisiones de un tribunal deportivo hace que los jugadores y sus representantes opten por la vía arbitral. Cualquier decisión que tome la CRD, es apelable al TAS, por ende, marca una primera instancia en los conflictos deportivos en el marco de la resolución de sus disputas. Con la creación de este órgano, la FIFA asegura una efectiva mediación en el cumplimiento del RETJ, imponiendo orden en el ejercicio profesional del fútbol.

En cuanto a las disputas con respecto a la relación laboral que exista entre un club y un jugador profesional de fútbol, que cobren una dimensión internacional, la FIFA ha establecido que en el caso que una parte no cumpla con una decisión proferida por la CRD, tiene como consecuencia que

*“El acreedor deberá contactar, por escrito, al departamento del Estatuto del Jugador para solicitar a la Comisión Disciplinaria su asistencia con respecto a la ejecución de la decisión firme y vinculante de la FIFA. El acreedor deberá presentar pruebas que efectivamente demuestren que proporcionó al deudor los detalles de la cuenta pertinente.”*³⁰(p.4).

²⁹Palazzo, I. (12 de noviembre de 2014). Sobre la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA. Recuperado de <http://iusport.com/not/3491/sobre-la-camara-de-resolucion-de-disputas-de-la-fifa/>

³⁰[FIFA]. (s.f) FAQ's Dispute Resolution System. Recuperado de http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/01/70/79/98/faq_employment_disputes_club_player_es.pdf

En efecto, se evidencia la potestad coactiva que tiene la CRD como tribunal deportivo de carácter privado.

2.3.2 Tribunal Arbitral del Deporte

Por otro lado, el Tribunal Arbitral del Deporte –TAS- es el órgano autónomo máximo del deporte, por ende, constituye la última instancia que tienen los apelantes para resolver sus controversias. Es menester acotar que el TAS no solo resuelve casos relacionados con el fútbol, sino que es el Tribunal Supremo de los deportistas en general. El TAS fue creado por el presidente del Comité Olímpico Internacional de 1984, Juan Antonio Samaranch, para dirimir los conflictos generados en los Juegos Olímpicos del mismo año³¹. Con sede en Lausana, Suiza, el Tribunal resuelve los conflictos jurídicos que se fundan en el ámbito deportivo.

Así las cosas, los árbitros inscritos resuelven las controversias y finalizan el proceso arbitral de los deportistas. Las decisiones del TAS no establecen precedente, pero imponen unas medidas correctivas a los deportistas para mantener el orden en el ejercicio de los deportes en el mundo.

³¹Surroca, J.M. (14 de agosto de 2014). El origen del Tribunal Arbitral del Deporte (TAS). [Entrada de Blog]. Recuperado de <http://elmarcadordejmsurroca.blogspot.com.co/2014/08/el-origen-del-tribunal-de-arbitraje-del.html>

CAPÍTULO 3. CONCEPTO DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN

La relevancia mundial que adquirió el fútbol en la sociedad y su transformación de un acto recreativo a un negocio productivo que crea riqueza y le permite a sus jugadores obtener los medios necesarios para subsistir, genera una serie de cuestionamientos frente a las condiciones de trabajo y su compatibilidad con las normas laborales. El estudio de las cláusulas de rescisión en Colombia ha sido prácticamente nulo. Sin embargo, a nivel internacional han adquirido cada vez mayor importancia, especialmente en la doctrina española.

En el año 2013, el Ministerio del Trabajo, encabezado por Rafael Pardo Rueda, intentó radicar ante el Congreso un Proyecto de Ley del Fútbol, el cual integraría todas las características especiales que comprenden este deporte. Se intentó imitar el proceso legislativo que se llevó a cabo en España con el Real Decreto 1006 de 1985, por medio del cual se regularía la relación laboral de los futbolistas profesionales. El fundamento del proyecto radicaba en la armonización de los principios de la FIFA con la CN y las leyes colombianas para tener en cuenta las particularidades del deporte que merecen especial reglamentación. No obstante, dicho Proyecto de Ley no prosperó y en la actualidad no se cuenta con una Ley especial para el fútbol.

La palabra cláusula hace referencia a una disposición contractual que expresa una condición, y rescisión es la *“acción y efecto de rescindir”*³² que a su vez significa según la Real Academia de la Lengua Española *“dejar sin efecto un contrato, una obligación, una resolución judicial,*

³²Real Academia de la Lengua Española. (2017) Diccionario de la lengua española (23. ed). Recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

etc.”³³ Así pues, podemos concluir que concretar dicha acción cancela una obligación contraída previamente.

De ese modo, consideramos que el doctrinante español Unai Esquibel Muñoz definió con mayor precisión la cláusula de rescisión como *“aquellos pactos, establecidos entre un deportista profesional y un club o entidad deportiva, en virtud de las cuales se cuantifica la cantidad que recibirá, como indemnización, el club o entidad deportiva en los supuestos en que la relación laboral que les une se extinga por la voluntad no causal del deportista profesional.”*³⁴(p. 33). Por consiguiente, son pactos que se negocian en el contrato de trabajo, en virtud de la autonomía de la voluntad privada, entre el jugador y el club.

Conforme a la definición citada, se puede establecer que en un contrato de trabajo donde se establece una cláusula de rescisión existe un doble vínculo obligacional; uno principal, el cual es prestar el servicio en forma personal por parte del jugador, bajo continuada subordinación a cambio de una remuneración durante un periodo de tiempo determinado, y otro subsidiario o accesorio que consiste en el resarcimiento de los perjuicios por el incumplimiento de la obligación principal.

Vale la pena resaltar que en el proyecto de ley mencionado no se estipuló nada concerniente a la cláusula de rescisión en los contratos de trabajo de jugadores profesionales de fútbol. Sin embargo, consideramos que sería perfectamente posible estipular expresamente la legalidad de las cláusulas de rescisión y de esta manera dar un sustento legal a una figura internacionalmente reconocida.

³³Ibídem.

³⁴Esquibel, U. (2005). De las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de los deportistas profesionales. Madrid, España. Dykinson S.L.

En ese orden de ideas, se pone de presente que ésta cláusula es determinante a la hora de establecer el futuro deportivo y contractual de un jugador profesional, y ese impacto genera múltiples discusiones legales en la etapa precontractual.

A nivel mundial, han tenido gran impacto en los negocios jurídicos que comprende a los jugadores de fútbol. En esa medida, logramos observar que en Colombia existe la posibilidad de pactar la cláusula de rescisión en los contratos de trabajo de los jugadores profesionales de fútbol.

CAPÍTULO 4. NATURALEZA DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN

De conformidad con la definición de cláusula de rescisión antes mencionada, podemos entender que ésta solo se hace exigible ante la extinción del contrato del jugador de fútbol profesional, sin causa imputable al club, por ende, nos situamos en la denominada terminación unilateral y sin justa causa por parte del trabajador. En ese sentido, dicho pacto entre trabajador y empleador cuantifica de manera anticipada, desde el inicio del contrato, el monto de los perjuicios causados por parte del trabajador por la terminación anticipada del contrato de trabajo, estableciendo un derecho al club.

4.1 Tasación anticipada de perjuicios

La cláusula entremezcla circunstancias propias del derecho civil de obligaciones con consecuencias propias del derecho laboral. Como señala Moreno Quesada, *“desde un punto de vista puramente civilista, el obligado a una prestación de hacer intuitu persona cumplirá el objeto de la prestación en el tiempo previsto”*³⁵. De ese modo, como lo señala el mismo autor, *“se pretende que el patrimonio del deudor quede finalmente como si la obligación se hubiera cumplido (...), en cuanto sea posible, sea satisfecho el acreedor con la prestación debida, quedando como último recurso para cuando aquélla no pueda obtenerse la indemnización de daños y perjuicios”*³⁶. No obstante, el derecho laboral matizó la obligación de hacer civil, con el fin de salvaguardar y proteger los derechos laborales y la libertad del trabajador, al conceder la posibilidad de pactar anticipadamente el resarcimiento de los perjuicios causados por no prestar los servicios por el término pactado.

³⁵Moreno, B. (1976). Problemática de las obligaciones de hacer. Revista de Derecho Privado. (pp. 468- 486)

³⁶Ibídem.

Sumado a lo anterior, a través de dicho pacto se imponen dos vínculos obligacionales, *“uno principal, el de prestar unos servicios a cambio de una retribución, y otro subsidiario, el de pagar unos resarcimientos en caso de no cumplir con la obligación principal”*³⁷(p.96), es decir, se establece una garantía personal.

4.2 Cláusula Penal

El concepto previamente analizado de la cláusula de rescisión, nos lleva a precisar si ésta figura jurídica puede asemejarse con la cláusula penal.

El CC define la cláusula penal como *“aquella en que una persona, para asegurar el cumplimiento de una obligación, se sujeta a una pena que consiste en dar o hacer algo en caso de no ejecutar o retardar la obligación principal.”*³⁸(art. 1592). Constituye de esta manera una garantía del acreedor, recibir una indemnización correspondiente al incumplimiento o al cumplimiento defectuoso de la obligación por parte del deudor. La intención del legislador es la de impedir o prevenir el incumplimiento del deudor en atención al principio *pacta sunt servanda*.

Ruiz Vadillo define la cláusula penal como *“un pacto que se une a una obligación principal, en virtud del cual se estipula una indemnización de daños y perjuicios que habrá que satisfacerse por uno, por varios o por todos los contratantes para supuestos concretos que se determinen, de*

³⁷Esquibel, U. (2005). De las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de los deportistas profesionales. Madrid, España. Dykinson S.L.

³⁸Código Civil [Código]. (2011) 26ª ed. Legis

cumplimiento total, cumplimiento irregular o simple retraso”³⁹. En lo relativo a la determinación legal de la cláusula penal, se puede realizar un análisis para comprender si la cláusula de rescisión puede asimilarse a ésta figura, desde el punto de vista de la naturaleza jurídica.

Al relacionar la anterior definición de la cláusula penal con el contrato de trabajo de los futbolistas profesionales observamos una serie de obligaciones, en donde una de las principales radica en cumplir el término de duración pactado. Es así como ante el incumplimiento de la obligación principal, surge la obligación accesoria de indemnizar al club. De ese modo, podemos observar el carácter accesorio de la obligación, como también la especificidad, pues garantiza una obligación particular y no todo el contrato, y subsidiaridad porque solo es exigible ante el incumplimiento de la obligación principal, la cual es cumplir el término pactado.

De acuerdo con lo dicho anteriormente, se puede determinar que la cláusula de rescisión encuadra en la concepción legal de la cláusula penal, estableciéndose una relación de género y especie, en donde la cláusula penal es el género y la especie es la cláusula de rescisión. Así mismo, la naturaleza jurídica puede ser distinta en el sentido que la cláusula penal nace del derecho civil y la cláusula de rescisión del derecho laboral. De ese modo, las cláusulas penales pueden abarcar otro tipo de obligaciones en un contrato laboral, en cambio, la cláusula de rescisión únicamente versa sobre la terminación anticipada del contrato de trabajo. Ambas podrán representar una tasación anticipada de perjuicios a cargo de un acreedor –club-, por el incumplimiento de la obligación principal por parte del deudor –jugador-.

³⁹Ruiz Vadillo, E. (1975) Algunas consideraciones sobre la cláusula penal. Revista de Derecho Privado.

CAPÍTULO 5. DESARROLLO EN EL DERECHO INTERNACIONAL

A escala mundial, se dieron unos casos que trajeron mucha controversia a la hora de tasar una indemnización por el retiro intempestivo sin justa causa por parte del jugador. Particularmente haremos énfasis en tres casos a nivel internacional, y veremos la forma cómo los Tribunales correspondientes llevaron a cabo la tasación de los perjuicios correspondiente a los clubes. Sean laudos arbitrales emitidos por el TAS, o por otro Tribunal internacional, éstos han tenido grandes repercusiones en el contexto mundial del fútbol, particularmente en la forma de interpretación de los reglamentos FIFA.

5.1. Caso: Ibán Zubiaurre & Athletic Club de Bilbao V. Real Sociedad S.A.D.

El presente caso fue uno de los juicios deportivos de mayor relevancia en España, el cual fue tramitado bajo la jurisdicción nacional del país ibérico, es decir, la decisión no fue tomada por la CRD o el TAS, sino por los tribunales judiciales de España. A su vez, el caso Zubiaurre es un hito de la jurisprudencia española, por la mediación periodística y por la controversia que se forjó, suscitada en una amplia variedad de opiniones.

Antes de realizar el desglose del caso Zubiaurre, es importante dar mención al Real Decreto 1006/1995, del 26 de junio, *“por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales”*, el cual es aplicable en España. Este Decreto enmarca el ordenamiento jurídico de los deportistas profesionales, estableciendo su carácter especial en el derecho laboral. En éste, se introdujeron diversas figuras jurídicas que al día de hoy siguen vigentes, dentro de ellas, la cláusula de rescisión. El artículo 16, por el cual se entienden *“Los efectos de la extinción del contrato por*

voluntad del deportista”⁴⁰, establece en el numeral 1º que “*La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable*”.⁴¹(p. 4)Esto a su vez quiere decir que el jugador profesional que incumpla las obligaciones objeto de su contrato de trabajo, deberá indemnizar a su club; generando así la creación de una nueva obligación accesoria. Bajo esta disposición, fue que el Real Madrid C.F le pagó en el año 2000 la cláusula de rescisión al F.C Barcelona por el traspaso de Luis Filipe Madeira Caeiro “Figo”, estimada en sesenta millones de euros (€60.000.000.00).⁴² Dado caso demuestra que la cláusula de rescisión opera plenamente en España, y que los clubes hacen inmediato el pago de ésta para fichar jugadores profesionales de fútbol.

Ahora bien, con el marco legal de los futbolistas en España, proseguimos a los hechos del caso de Iban Zubiaurre, que fue un jugador profesional español que en el periodo comprendido entre 2003 y 2005, jugó con la Real Sociedad S.A.D. (de ahora en adelante “La Real”). Zubiaurre en el año 2005 firmó contrato con el Athletic Club de Bilbao –de ahora en adelante “Athletic”-, conocido archirrival deportivo de la Real. De conformidad con lo anterior, la Real demandó a Zubiaurre y al Athletic por el pago de la cláusula de rescisión, que se pactó en treinta millones (€30.000.000.00) de euros al momento de la firma del contrato de trabajo.

⁴⁰Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 26 de junio de 1985.num 153.

⁴¹Ibidem.

⁴²Sanz, O. (25 de julio de 2000). Figo ya luce el ‘10’ del Real Madrid. Recuperado de http://elpais.com/diario/2000/07/25/deportes/964476001_850215.html

Tras varios juicios que duraron aproximadamente un año, en octubre de 2006, el Tribunal Superior del País Vasco, condenó al jugador y al Athletic solidariamente, al pago de una indemnización consistente en cinco millones de euros (€5.000.000), cuantía evidentemente inferior a la pedida por la Real.⁴³ Posterior a la emisión de la Sentencia, Zubiaurre apeló ante el Tribunal Supremo de España, el cual desestimó la apelación y confirmó la Sentencia del Tribunal Superior del País Vasco, el 12 de mayo de 2008,⁴⁴ puesto que el valor pactado en la cláusula de rescisión se encontraba por encima del valor del mercado del jugador, como dicho en la decisión:

“con aquella cláusula, pese a su formalismo, no se quiso pactar las consecuencias económicas de la salida «ante tempus» del trabajador futbolista, pues ésta en la práctica resultaba imposible, dada la propia cantidad a fijar para ejercer el derecho a desistir con respecto de las condiciones deportivas del señor Zubiaurre entonces, sino que la misma se utilizó como instrumento de un poder de dominación del club en la que, con antelación al vencimiento del plazo, a pesar de la voluntad del trabajador de desistir del contrato, siempre sería necesario el consentimiento empresarial al efecto, pues sólo cabría traspaso (artículo 13 punto 1 letra a del Real Decreto), no imponiéndosele simplemente al trabajador consecuencias indemnizatorias importantes, duras o simplemente caras por no cumplir debidamente el contrato que suscribe, sino la imposibilidad real de poder desistir y por tanto, la práctica frustración de poder ejercer su derecho a elegir dónde preste su actividad profesional y a promocionarse en el trabajo”⁴⁵(p.9).

⁴³[EFE]. 04 de junio de 2008). Cronología del Caso Zubiaurre. Público Display Connectors, SL. Recuperado de <http://www.publico.es/actualidad/cronologia-del-caso-zubiaurre.html>

⁴⁴Ibidem

⁴⁵Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social. (12 de mayo de 2008) Sentencia No. /4422/2006. [MP. Luis Ramón Martínez Garrido. Recuperado de <http://www.iusport.es/images/stories/STS-ZUBIAURRE-2008.pdf>

La Sentencia que confirma el Tribunal Supremo español trasciende en el ámbito de los contratos de trabajo de los jugadores profesionales de fútbol, y en particular afecta de manera directa la cláusula de rescisión y su incidencia efectiva en el acuerdo de voluntades entre club y jugador. Es evidente entonces la existencia de jurisprudencia al respecto sobre las cláusulas de rescisión y cómo no deben ser negociadas de forma arbitraria, porque pueden llegar a ser desproporcionadas e irrazonables y ser efectivamente reducidas por los organismos judiciales.

5.2 Caso: Andrew Webster & Wigan Athletic V. Heart of Midlothian PLC

El determinante caso de Andrew Webster vislumbró la complicación existente al momento de establecer una indemnización por incumplimiento sin justa causa del contrato de trabajo. El 30 de enero de 2008, el TAS emitió uno de los laudos más controversiales de los últimos años.

Andrew Webster era un jugador profesional escocés que firmó contrato el 31 de marzo de 2001 con el Heart of Midlothian Club –de ahora en adelante Hearts-, club de la misma nacionalidad perteneciente a la Premier League Escocesa. Este contrato terminaba el 30 de junio de 2005, pero el 31 de julio de 2003, las partes renuevan el contrato de trabajo hasta el 30 de junio de 2007. Asimismo, entre el club y el jugador se generó una tensión⁴⁶ que culminó en la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del jugador el 26 de mayo de 2006,

⁴⁶El rendimiento de Webster había sido sustancial, convirtiéndose en titular en el primer equipo, y jugando partidos para la Selección Escocesa de Fútbol. Entre enero y abril de 2005, el Hearts le ofreció varias veces renovar el contrato de trabajo, pero nunca llegaron a un acuerdo. El jugador dejó de ser convocado a numerosos partidos oficiales, lo que el jugador interpretó como una presión a que firmara el nuevo contrato de trabajo que le ofrecían.

una vez pasados los tres años del Periodo Protegido. La rescisión del contrato por parte del jugador fue basada en el artículo 17 del RETJ.

El 09 de agosto de 2006, el jugador firma contrato de trabajo con el Wigan Athletic –Wigan- equipo inglés; ni el jugador profesional ni el club inglés pagaron alguna indemnización al Hearts por la salida de Webster. Como consecuencia de lo anterior, el Hearts acudió a la CRD, reclamando una indemnización de cinco millones, treinta y siete mil trescientos once libras esterlinas (GBP 5.037.311), para compensar los daños causados. La CRD condenó al jugador a indemnizar con seiscientos veinticinco mil libras esterlinas (GBP 625. 000.00) al Hearts por los daños causados por su marcha anticipada, haciendo también solidariamente responsable al Wigan, además de una sanción deportiva para el jugador de dos semanas descartado de cualquier partido oficial. De manera acertada acotan Crespo Pérez y Frega Navia cuando establecen que la “*responsabilidad de pagar la indemnización en forma conjunta (...) quiere significar que la responsabilidad será solidaria y que se podrá reclamar a los dos o a uno de ellos, que normalmente será al club.*”⁴⁷(pp.102-103), con base en el artículo 17.2 del RETJ el cual a su vez ratifica que el club nuevo y el jugador pagarán de manera conjunta la indemnización correspondiente al club anterior.

La decisión de la CRD es apelada por todas las partes ante el TAS, el cual resuelve anular la decisión formulada por la Cámara, en el entendido que no había claridad con respecto a los criterios que tomó para determinar la indemnización. Por ende, el TAS “*decidió entonces reiniciar todo el proceso a fin de calcular la indemnización que debía pagar el jugador, volviendo a evaluar el asunto de acuerdo con el art. 17, apdo. 1 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de*

⁴⁷Crespo, J.D., Frega, R. (2010). Comentarios al Reglamento FIFA con análisis de Jurisprudencia de la DRC u del TAS. Madrid, España: Dykinson S.L.

Jugadores de la FIFA”⁴⁸. El TAS basa su decisión en el artículo 17 y determina que “*la indemnización por finalizar el contrato unilateralmente y sin justa causa, que solo está prevista anticipadamente cuando existe una cláusula de rescisión.*”⁴⁹ (p. 116). Al no estar consagrada una cláusula de rescisión en el contrato de trabajo de Webster, lo que el TAS decide es condenar al pago del valor residual del contrato. Además, el Tribunal no considera que el salario que Webster iba a percibir no era un criterio para establecer la indemnización. En consecuencia, llegó a la conclusión de reducir la condena del jugador a una indemnización *de 150.000 libras esterlinas, que corresponde al último año de contrato de Webster en el club escocés.*⁵⁰

La decisión termina siendo determinante para los jugadores de fútbol profesional que deseen terminar unilateralmente los contratos de trabajo sin justa causa, debido a que implica una indemnización por el incumplimiento del contrato, que en el caso Webster se constituye en una cifra razonable tras la considerable reducción del TAS. El efecto jurídico práctico de la decisión es que el jugador que desee terminar unilateralmente el contrato de trabajo de fútbol, deberá incurrir en el pago del valor residual del contrato.

⁴⁸[FIFA] Media Release. (31 de enero de 2008). La FIFA consternada por la decisión del TAS en el caso Webster. Recuperado de <http://es.fifa.com/about-fifa/news/y=2008/m=1/news=fifa-consternada-por-decision-del-tas-caso-webster-682305.html>

⁴⁹Crespo, J.D., Frega, R. (2010). Comentarios al Reglamento FIFA con análisis de Jurisprudencia de la DRC u del TAS. Madrid, España: Dykinson S.L.

⁵⁰[FIFA] Media Release. (31 de enero de 2008). La FIFA consternada por la decisión del TAS en el caso Webster. Recuperado de <http://es.fifa.com/about-fifa/news/y=2008/m=1/news=fifa-consternada-por-decision-del-tas-caso-webster-682305.html>

De manera tal, recoge la doctrina española que el RETJ es aplicable para las transferencias internacionales, y que sirve “*para permitir la globalización del sistema español de las cláusulas de rescisión y su inclusión contractual en el mundo entero*”⁵¹(p. 119).

Con este laudo el TAS dictaminó nuevamente la forma como se pactan las cláusulas de rescisión en el fútbol, fijando que

*“a falta de ninguna indemnización pactada y a falta de ninguna oferta real realizada por un club, que pruebe que el lucro cesante del equipo del que se va el jugador o de una amortización pendiente del primer contrato y no de una renovación o nuevo contrato, sólo quedará una opción y será pagar el remanente del contrato del jugador de fútbol(Apdo. 23)*⁵².

En consecuencia, se empezó a determinar un pago de la cláusula de rescisión diferente, en la cual los clubes no establecen en el contrato de trabajo el valor de la misma –desvirtuándola en su concepción como cláusula-, lo que significa que el jugador y el club nuevo deberán asumir, en cantidades proporcionales al valor del jugador en el mercado, la obligación de pagar la indemnización correspondiente al club anterior. Es decir, sin una cláusula de rescisión pactada, el único criterio para indemnizar a un club es mediante el pago del valor residual del contrato.

Desde otra perspectiva, el jugador tiene mayor claridad con respecto a la base en la cual se estima su transferencia en el mercado del fútbol, y podrá tener mayor claridad respecto de la

⁵¹Crespo, J.D., Frega, R. (2010). Comentarios al Reglamento FIFA con análisis de Jurisprudencia de la DRC u del TAS. Madrid, España: Dykinson S.L.

⁵²Tribunal Arbitral du Sport/ Court of Arbitration for Sport. (30 de enero de 2008). Arbitration CAS 2007/A/1298 Wigan Athletic FC v/ Heart of Midlothian& CAS 2007/A/1299 Heart of Midlothian v/ Webster & Wigan Athletic FC & CAS 2007/A/1300 Webster v/ Heart of Midlothian. Recuperado de <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/1298,%201299,%201300.pdf>

indemnización a la cual se obliga a pagar, en caso de rescindir unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo.

5.3 Caso: Elkin Soto Jaramillo & FSV Mainz 05 V. CD Once Caldas

Elkin Soto Jaramillo, jugador profesional colombiano, firmó contrato de trabajo con el CD Once Caldas de Manizales –de ahora en adelante Caldas-, el 05 de enero del año 2005, por el término de un año. Así las cosas, el 19 de octubre de ese mismo año, las partes tomaron la determinación de firmar un nuevo contrato laboral que iniciaría el 03 de enero de 2006 y finalizaría el 03 de enero de 2007. En este contrato, denominado en el laudo como el “October Contract”, se pactó de conformidad con el CST, una cláusula que establecía que, si 30 días antes a que termine el contrato de trabajo, ninguna de las partes expresaba su deseo de no renovar el contrato, se entendía renovado automáticamente por el mismo periodo.

Llegado el año 2006, el jugador tuvo conocimiento que el Barcelona Sporting Club, equipo perteneciente a la Serie A de Ecuador, estaba interesado en tomar en préstamo los servicios deportivos de él. En consecuencia, Soto firmó una carta el 16 de enero de 2006 dirigida al Caldas, solicitando una licencia para jugar con el club ecuatoriano por un año; asimismo, expresaba su voluntad de retomar sus servicios en el club colombiano en las mismas condiciones, una vez se terminara el préstamo con el Barcelona S.C. En dicha comunicación, denominada como la “January Letter”, Soto informó que el nuevo contrato con el Caldas empezaría el 03 de enero de 2007 y finalizaría el 03 de enero de 2008. En ese mismo día, el Caldas afirma y Soto niega, haber firmado un otrosí al contrato de trabajo, confirmando que la fecha de terminación del contrato era el 03 de enero de 2008.

Finalmente, el Caldas firma con el Barcelona de Ecuador un contrato de préstamo con opción de compra por un millón quinientos mil dólares (US 1.500.000), por los servicios del jugador profesional. En noviembre de 2006, bajo vigencia del contrato con el Barcelona, Soto le informa al Caldas que no quiere renovar el contrato de trabajo con el equipo colombiano –cumpliendo con la cláusula del “October Contract”-, afirmación que no es aceptada en el club colombiano, alegando lo que el jugador había expresado anteriormente en la “January Letter” que retomaría su actividad laboral al término del préstamo con el Barcelona de Guayaquil.

Posteriormente, Soto recibe una oferta del FSV Mainz 05 –de ahora en adelante Mainz-, equipo perteneciente a la Bundesliga alemana. El jugador firmó contrato laboral el 05 de enero de 2007 con el club alemán, por el término de un año y medio (con fecha de terminación del 30 de junio de 2008) y la Federación Alemana de Fútbol –DFB- le pidió a la Federación Ecuatoriana de Fútbol –FEF- el CTI, para la correspondiente inscripción del jugador profesional. Dos días después, el Caldas reclama los derechos sobre Soto al Mainz, alegando que no tiene capacidad de contratar al jugador porque éste seguía en vigencia de un contrato de trabajo con el club colombiano.

En febrero de 2007, se generaron varias discusiones entre la FCF y la DFB por el traspaso del CTI de Soto, y éstas repercutieron en un conflicto presentado ante la CRD de la FIFA. La CRD fundó su decisión en la “January Letter” y afirmó que Soto había firmado una declaración de suspensión del contrato, y que ésta estaba vigente al momento de firmar el contrato de trabajo con el Mainz. Además, establece que el otrosí es válido, ya que no tenían ninguna razón para dudar de la autenticidad del documento; la firma de Soto parece legítima y en el escrito aparece que la fecha

de terminación del contrato es el 03 de enero de 2008. La CRD procede a declarar responsable al jugador y al Mainz conjuntamente, por el pago de una indemnización pecuniaria consistente en trescientos mil euros (€300.000.00) al Caldas, por rescisión sin justa causa del contrato de trabajo vigente con el club colombiano; además, condena a Soto con cuatro meses de restricción en el cual no puede jugar con el Mainz en ningún partido oficial.⁵³(p.4)

En ese sentido, las partes apelan ante el TAS por considerar injusta la sanción. El TAS toma como punto de partida del juicio, la “January Letter”, -en la que Soto le solicita al Caldas una licencia para jugar en el Barcelona en 2006-, y el otrosí al contrato -que determina como fecha de terminación del contrato de trabajo con el Caldas, el día 03 de enero de 2008-.

En cuanto a la “January Letter”, Soto y el Mainz alegaron que ésta carta no era un documento capaz de ser contractual, ya que era informativo y unilateral. Ante esto, el TAS responde estableciendo que en la “January Letter” había una declaración que liberaba al Caldas de todas sus obligaciones como empleador mientras el jugador estuviese en préstamo en el Barcelona. A su vez, declara también la validez del otrosí al contrato de trabajo.

El TAS, determinó que existía un contrato de trabajo actual y vinculante para el jugador, y que al haber terminado unilateralmente sin justa causa el contrato, el jugador debía pagar una indemnización. Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente en el Caso Webster, el TAS analiza que la compensación dada al club anterior no sólo debía ser el valor del remanente del contrato,

⁵³Tribunal Arbitral du Sport/ Court of Arbitration for Sport. (10 de julio de 2008). Arbitration CAS 2008/A/1453 Elkin Soto Jaramillo & FSV Mainz 05 v/ CD Once Caldas & FIFA and CAS 2008/A/1469 CD Once Caldas v/ FSV Mainz 05 & Elkin Soto Jaramillo. Recuperado de <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/1453,%201469.pdf>

sino que éste debe ser deducido del salario que devengue el jugador en el mismo periodo, en el nuevo club. El TAS indica que:

“Approaching the matter from another perspective also vouched by that Article the salary that the Player was going to earn in Germany at the German Club was six times EUR 30,000 in the Bundesliga and six times EUR 17,000 in the second League i.e. total EUR 282,000; exactly the same amount as is mentioned in the DRC Decision.” (Apdo. 33, p. 14)⁵⁴

En definitiva, el 10 de julio de 2008, el TAS finalmente revocó el laudo de la CRD, y condenó a Soto y al Mainz conjuntamente al pago de ciento cincuenta mil (€150.000) euros, más la sanción del jugador de no poder participar con el club alemán en ninguna competición por cuatro (4) meses. Bajo estos parámetros fue el TAS quién decidió reducir la cuantía de la indemnización exigida por el Once Caldas, y obligó a Soto a cumplirlas a cabalidad.

Sea Webster, Soto, o Zubiaurre, e independientemente del Tribunal que haya llevado a cabo la decisión del caso en particular, la indemnización por rescisión del contrato sin causa justificada, o el reclamo de la cláusula de rescisión fue siempre reducida a lo que inicialmente se exigía por parte del club anterior. De manera tal que, si la indemnización es desmesurada, desproporcional o irrazonable, el tribunal que asuma el caso, sea ordinario o arbitral, tendrá la facultad de reducir la cuantía de ésta compensación. Deben existir parámetros de proporcionalidad en la cuantía exigida por parte del club anterior hacia el jugador y el club nuevo, para que el perjuicio no sea desmesurado y sea un pago justo. En el caso Zubiaurre, el Tribunal Supremo Español determinó

⁵⁴Ibídem.

una considerable reducción de una cláusula de rescisión desproporcionada que no manifestaba el valor real del jugador en el mercado. En los casos de Webster o Soto, mediante los cuales no se pactó una cláusula de rescisión según el artículo 17 del RETJ, ambos trabajadores igualmente terminaron “ante tempus” su vínculo con el club. Por tal motivo los respectivos clubes solicitaron una tasación de los perjuicios por el retiro intempestivo de los jugadores. Para el caso Webster, el TAS determinó el criterio a utilizarse para calcular la indemnización sería el valor del remanente del contrato; mientras que para el caso Soto el valor de la indemnización sería no solo el valor del remanente del contrato, sino que éste monto debía ser deducido del valor del salario que iba devengar en el nuevo club.

CAPÍTULO 6. DESARROLLO DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN EN COLOMBIA

Como primera medida, debemos decir que la legislación nacional no prevé la cláusula de rescisión de manera expresa, sin embargo, hasta hace pocos años sí se preveía la posibilidad de cobrarle al trabajador una indemnización por terminar el contrato de trabajo sin justa causa sin informar con un mínimo de treinta días de anticipación al empleador. Nos permitimos realizar un análisis de la transformación que se dio del artículo 64 del CST que preveía dicha indemnización.

El texto original del artículo 64 del CST ha sido modificado tres ocasiones, la primera de ellas fue el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, donde se establecía en su numeral 7, lo siguiente: *“Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.”*⁵⁵(art.8)

De forma similar se realizó la segunda reforma, que en el numeral 5 del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 estipulaba lo siguiente: *“Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo*

⁵⁵Presidencia de la República de Colombia. (04, septiembre 1965). Decreto 2351 de 1965. DO: [No.31754] Recuperado de http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2351_1965.htm

que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.”⁵⁶(art.8)

Posteriormente, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507/00 del 8 de noviembre del año 2000, con Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo estableció respecto de los artículos 5 y 6 de la Ley 50 de 1990 lo siguiente:

“...debe decirse que el contrato que se celebra con el fin de establecer una relación laboral nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, y que nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales. Es posible afirmar que el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta.

Ahora bien, no obstante, lo anterior, es importante recordar que esa autonomía de las partes contratantes no es absoluta, y que, en todo caso está morigerada por una serie de principios y preceptos constitucionales y legales que tienden a amparar especialmente al empleado.”⁵⁷

⁵⁶Congreso de la República de Colombia. (28, diciembre 1990). Ley 50 de 1990. DO: [No.39.618]

⁵⁷Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (noviembre 8 de 2000). Sentencia C-1507-00 de 2000. [M.P. José Gregorio Hernández Galindo]. Expediente D-2965

De conformidad con el anterior aparte de la Sentencia, que vale la pena decir revisaba la constitucionalidad de una norma hoy en día derogada por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, se observa que la Corte encontró constitucional, en atención a la autonomía de la voluntad privada, que el trabajador responda patrimonialmente por los perjuicios derivados de la terminación anticipada del contrato de trabajo. Lo anterior, en nuestro concepto, avala y permite pactar cláusulas de rescisión en favor del empleador, con el fin de pactar de manera anticipada los perjuicios derivados de la finalización del contrato laboral sin justa causa, siempre y cuando, se tengan en cuenta los principios constitucionales y legales que amparan especialmente al trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, las cuantías establecidas en la cláusula de rescisión han de corresponder a la reparación de daños sufridos por el empleador a causa de la terminación anticipada del contrato, y dado el caso que la cuantía determinada sea inferior, el empleador podrá acudir ante la jurisdicción para probar un perjuicio más grave del tasado.

De igual modo, la Corte hace hincapié en la asimetría o desequilibrio económico que existe en una relación laboral, motivo por el cual, el Legislador de 1990 estableció una indemnización por terminación anticipada diferenciada para cada una de las partes contratantes, imponiendo al trabajador treinta días de salario y para el empleador en un contrato a término fijo el valor correspondiente al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, sin que la indemnización pueda ser inferior a quince días.

Asimismo, la anterior norma se volvió a analizar por la Corte Constitucional en Sentencia C-1110/01 del 24 de octubre de 2001 por la Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

El accionante demandó la constitucionalidad de los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley 50 de 1990 por considerar que la desigualdad establecida en los montos de indemnización por terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo desconoce el artículo 13 de la Constitución, puesto que no existe una justificación razonable para imponer una indemnización mayor a una de las partes de la relación jurídica.

En ese orden de ideas, la Corte dice que *“la norma que se examina realmente establece un tratamiento distinto y favorable para los trabajadores, puesto que al habilitarlos para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo sin justa causa, fija como indemnización una cuantía inferior a la que debe pagar el empleador cuando éste adopta la misma determinación”*⁵⁸.

Sumado a lo anterior, la Corte argumenta que no existe una discriminación por las siguientes razones:

“En primer lugar, ha quedado establecido que por virtud del contrato de trabajo los trabajadores no se encuentran en el mismo plano de igualdad con los empleadores. Luego se cumple la primera condición para que proceda un trato diferencial no constitutivo de discriminación.

En segundo lugar, la diferencia de trato se justifica en una finalidad aceptada constitucionalmente que se refiere a la protección especial que debe prodigarle el Estado al trabajo, en su doble condición de derecho fundamental y de obligación social.

⁵⁸Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (octubre de 2001). Sentencia C-1110-01 de 2001. [M.P. Clara Inés Vargas Hernández]. Expediente D-3498.

Y en tercer lugar, la medida cuestionada resulta ser adecuada y proporcionada, puesto que dada la particular situación de dependencia económica en la que se encuentra el trabajador no es justo ni razonable exigirle a título de indemnización una suma de dinero equivalente a la que debe pagar el empleador cuando da por terminado injustificada y unilateralmente la relación laboral. Repárese, sin embargo, que el monto de esa indemnización es significativo, dado que se trata de treinta días del salario que normalmente devenga el trabajador.”⁵⁹

Por último, la Corte Constitucional concluye,

“las consecuencias que para el trabajador se derivan de la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo jamás son equiparables a las que debe padecer el empleador cuando aquél toma la misma determinación, puesto que éste como detentador de los instrumentos de producción siempre tendrá la posibilidad de enganchar nuevo personal para desarrollar las tareas a que se refiere el contrato de trabajo.

(...)

En suma, la norma bajo estudio simplemente regula la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del trabajador y contempla, al efecto, una adecuada consecuencia patrimonial consistente en pagar al patrono una indemnización en una suma equivalente a treinta días de salario, previsión legal que en forma alguna comporta violación del precepto constitucional invocado por el demandante y que, por el contrario prevé un desarrollo ajustado a los postulados del Estado Social de

⁵⁹Ibídem.

Derecho, en tanto que los trabajadores reciben un trato distinto por la ley que se encuentra razonablemente justificado en su situación de debilidad en la relación laboral.”⁶⁰

En efecto, resulta necesario mencionar que el legislador dentro de su amplio margen de configuración legislativa eliminó la indemnización prevista en el numeral 5° de la anterior norma, al expedir el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, actual artículo 64 del C.S.T., por ende, la indemnización de perjuicios ante la terminación intempestiva sin justa causa por parte del trabajador carece de tasación legal en la actualidad. Sin embargo, consideramos que la Corte Constitucional dejó claro en las Sentencias mencionadas que sí es posible para las partes tasar dicho perjuicio de manera anticipada. A su vez, el legislador en su exposición de motivos de la Ley 789 de 2002, no expresó su deseo de eliminarlo expresamente.

Pues bien, dado que resulta contrario a la autonomía de la voluntad privada, como expresión de la libertad, que las partes de un contrato laboral queden atadas a ese vínculo, cualquiera de las partes contratantes podrá dar por terminado el lazo contractual, asumiendo la responsabilidad patrimonial que se pueda generar, que como ya lo vimos se encuentra tasado legalmente para el empleador y fue eliminado para el trabajador. Cabe preguntarse, cuándo la tasación entre las partes a través de la cláusula de rescisión resulta desproporcionada e irrazonable, afectando los derechos fundamentales del trabajador al menoscabar su libertad y dignidad humana, al atarlo al contrato hasta la finalización del tiempo pactado.

⁶⁰Ibídem.

En ese sentido, la misma Corte Constitucional de la mano de la Constitución de 1991 y la ley brinda de cierto modo unos parámetros para su estipulación. Como fue citado anteriormente, la Corte considera que una indemnización significativa para el trabajador son los treinta días de salario que usualmente devenga, o también lo considera “*una adecuada consecuencia patrimonial*”⁶¹.

En efecto, estipula que las consecuencias de la terminación unilateral del contrato sin justa causa no son equiparables para ambas partes, debido a que, en razón de su evidente desequilibrio, el empleador podrá contratar nuevos trabajadores, en este caso futbolistas, para desarrollar el mismo servicio.

No obstante, en caso de que se acuerde en el contrato de trabajo una cláusula de rescisión con una cuantía en extremo alta, puede en la práctica considerarse como una cláusula de retención, pues el trabajador no podrá ejercer su derecho legítimo a renunciar al contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo. Es decir, imponer unas consecuencias económicas desmesuradas traducen en la práctica en la frustración de derechos fundamentales, por ende, el trabajador podrá acudir ante el juez constitucional vía acción de tutela alegando que ésta cláusula viola derechos como el derecho al trabajo, libre desarrollo de la personalidad, libertad de elegir profesión y oficio, autonomía del trabajador, entre otros.

⁶¹Ibídem.

Evidente es, que una empresa tiene los recursos económicos reemplaza un trabajador en su planta de producción, escenario que no es aplicable para el fútbol profesional en atención a que los jugadores profesionales hacen parte de los activos del club. El club, en su calidad de empresa, tiene una posición dominante frente al jugador, y, aun así, se establecen cláusulas de rescisión que intenta proteger la inversión realizada por el traspaso de un jugador profesional.

CAPÍTULO 7. EFECTOS JURÍDICOS DE LA CLÁUSULA DE RESCISIÓN

7.1 Ventajas y desventajas

Andrés Charria hace parte de un grupo reducido de doctrinantes nacionales que ha analizado las cláusulas de rescisión; de esta manera afirma que las cláusulas de rescisión son útiles en cierta manera, pero también tienen desventajas tanto para el club, como para el jugador profesional de fútbol. El deportista asume muchos riesgos con las cláusulas de rescisión, pero también tienen una ventaja que, como indica el Doctor Charria, “*representan un valor específico*”⁶², lo que implica que el jugador ya tiene claridad respecto de la indemnización que debería pagar en el caso que termine sin justa causa el contrato de trabajo. De esta manera, el jugador evita que, en eventos futuros, el dirigente de su club tenga el libre albedrío de establecer un valor diferente –mayor o inferior- a su valor en el mercado, desconociendo sus derechos económicos y consecuentemente, perjudicándolo en sus intereses.

Asimismo, sostiene Charria, que al ser un valor específico, “*no reflejan la evolución de un jugador que puede mejorar su desempeño de manera dramática y la suma fijada al inicio del contrato no refleje esta evolución.*”⁶³ Es un fenómeno que ha ocurrido en el fútbol, en el cual un jugador está subvalorado o sobrevalorado, y el precio que se determina en la cláusula de rescisión no refleja la realidad deportiva del jugador; valor que no es fácil de modificar al estar pactado expresamente en el contrato de trabajo. De ese modo, si un jugador profesional de fútbol cuenta con una cláusula

⁶²Charria, A. Cláusulas de rescisión. En: Diario La República, 30 de marzo de 2015. Recuperado de http://www.larepublica.co/cl%C3%A1usulas-de-rescisi%C3%B3n_237741

⁶³Ibidem

de rescisión baja y por ende se encuentra subvalorado por su excelente desempeño dentro de un torneo resulta sencillo para otro club realizar una oferta al jugar y pagar la cláusula de rescisión. De forma inversa, si un jugador cuenta con una cláusula de rescisión alta, es decir, su desempeño no fue el esperado el trabajador cuenta con una cláusula desproporcionada. En ninguno de los casos anteriores, la cláusula de rescisión corresponderá al valor del trabajador en el mercado deportivo, por ende, el pacto de la cláusula debe ser dinámico.

Es de público conocimiento las sumas exorbitantes que los clubes pagan por los jugadores profesionales de fútbol. Por ejemplo, el caso de James David Rodríguez (ver anexo tres), cuando el Real Madrid C.F. y el A.S Mónaco firmaron el traspaso del jugador, el club español se comprometió al pago de la indemnización estipulada en el artículo 2.1 del acuerdo, consistente en ochenta millones de euros (€80.000.000). De haber estipulado cláusula de rescisión el A.S Mónaco, no podría haber acordado un precio sobre el jugador con el club español, sino que hubiese estado limitado por el valor de la cláusula de rescisión. Acertadamente indica Pena Fernández (2010), que *“al variar el tiempo, puede que en el futuro lo que es justo para el club no sea para el jugador y viceversa. No fijarla en el contrato es dejar el monto a la discrecionalidad de los tribunales”*.⁶⁴(p. 262)

De ese modo, consideramos posible estipular una cláusula de rescisión móvil, es decir que dicha movilidad radicaré en los parámetros de tasación, verbigracia, el valor residual del contrato. En

⁶⁴Pena, G. (2016). Derecho del fútbol: presente y futuro. Capítulo 14 “los clubes sudamericanos estarán mejor protegidos si no pactan cláusula de rescisión. Editorial Reus S.A. Madrid, España.

ese orden de ideas, si un club profesional de fútbol adquiere los derechos deportivos de un jugador profesional por un valor de treinta millones de euros, por el término de tres años y el mismo desea rescindir el contrato después del primer año, el valor residual del contrato será de veinte millones de euros. Otra modalidad de tasación sería el valor de los derechos deportivos al momento de la adquisición multiplicado por un porcentaje determinado.

En el anexo dos de este documento, se encuentra el contrato de trabajo que Neymar da Silva Santos Júnior suscribió con el Fútbol Club Barcelona el 03 de junio de 2013. Dicho contrato causó bastante polémica en atención a diversas cláusulas que ampliaron el precio que pagó el club por el jugador. En el artículo 8.2.3.5 del anexo en mención, se evidencia que la cláusula de rescisión del jugador brasileño asciende a ciento noventa millones de euros (€190.000. 000.00), lo que resulta en una cuantiosa suma teniendo en cuenta que su salario acordado en el contrato fue de cinco millones de euros (€5.000. 000.00) por temporada.

Finalmente, Charria indica que la desventaja más considerable que tienen las cláusulas de rescisión es que generan *“la imposibilidad de establecer una negociación, la suma a pagar está determinada y los clubes interesados la conocen.”*⁶⁵ Este apartado amerita el siguiente análisis, ya que es evidente que el ámbito del negocio jurídico implica una serie de mecanismos para lograr acometidos que se suprimen con la existencia de estas cláusulas. Al tener conocimiento del valor de la cláusula de rescisión, los clubes eliminan la etapa de negociación, que puede resultar beneficioso para ambos clubes y al jugador. Con mayor arraigo se imprime la idea que la cláusula

⁶⁵Charria, A. Cláusulas de rescisión. En: Diario La República, 30 de marzo de 2015. Recuperado de http://www.larepublica.co/cl%C3%A1usulas-de-rescisi%C3%B3n_237741

de rescisión no debería ser pactada por los clubes de fútbol. De ese modo, la cláusula dejaría de ser una indemnización, para transformarse en una etapa de negociación donde los dirigentes y el jugador se sientan a negociar.

7.2 Ineficacia de la Cláusula de Rescisión

Frente al presente tema, debemos proceder a indicar que en el derecho laboral colombiano se pretenden proteger los derechos mínimos y garantías establecidos para los trabajadores conforme al artículo 13 del CST que estipula, *“ARTÍCULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”*⁶⁶

En ese orden de ideas, cualquier estipulación que se haga en el contrato laboral que afecte los derechos y garantías mínimas establecidas por el Código será ineficaz, es decir, no producirá efecto jurídico, no es aplicable, no existe jurídicamente y es remplazado con las disposiciones imperativas establecidas por el Código.

En ese sentido, observamos que la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra menguada para proteger al trabajador, por la conexidad que existe entre el trabajo y la dignidad de las

⁶⁶Código Sustantivo del Trabajo [Código]. (2014) 33ª Ed. Legis.

personas, hipótesis que contribuye a un orden social justo en el marco del Estado Social de Derecho. De ese modo, el Código establece el siguiente artículo:

“ARTICULO 43. CLAUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.”⁶⁷

Si bien es cierto que el objeto de estudio es la cláusula de rescisión, ambas cláusulas revisten de características y naturaleza similares, por su relación de género y especie, por ende, consideramos relevante poner de presente la posición del Ministerio del Trabajo frente a las cláusulas penales en los contratos laborales.

El Ministerio del Trabajo el 24 de junio de 2015 expidió el Concepto número 62149 dónde resuelve una consulta sobre la inclusión de la cláusula penal en los contratos de trabajo; mediante dicho concepto el Ministerio realizó un recuento breve histórico del artículo 64 del CST, dónde expuso:

⁶⁷Ibídem.

“Con la expedición de la Ley 789 de 2002, el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado por el Artículo 28 de la citada Ley, sin que se consagrara en su texto lo correspondiente a la obligación que tenía el trabajador de pagar una indemnización equivalente a 30 días de salario, en caso de que éste diera por terminado su contrato de trabajo intempestivamente sin justa causa comprobada. (...)En este orden de ideas y teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina continúa siendo del criterio que el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002 derogó tácitamente la consecuencia jurídica que consagraba el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para el trabajador que omitiera la obligación de comunicar al empleador con 30 días de antelación su intención de dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, pues a nuestro juicio, la obligación de cancelar las indemnizaciones laborales debe ser consagrada de forma expresa por el legislador.”(p.1)⁶⁸

De conformidad con lo anterior, el Ministerio continuó diciendo que en caso de que el empleador haya sufrido daños y perjuicios por la intempestiva renuncia del trabajador, podría acudir ante los Jueces de la República en busca del reconocimiento de los mismos, previa demostración.

Adicionalmente, el Ministerio indica que *“bajo la premisa de que las obligaciones a cancelar indemnizaciones requerirá de consagración legal, podría interpretarse que cualquier estipulación*

⁶⁸Ministerio del Trabajo de Colombia. (24 de junio de 2015). Consulta sobre inclusión de cláusula penal en contratos de trabajo- cláusula penal. Radicado No. 62149 de 2015. Recuperado de http://mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/3854-62149-contrato-laboral-clausulas-ineficaces-2.html.

contractual que disponga dicha carga al trabajador que renuncie sin previo aviso, podría eventualmente adolecer de ineficacia, en los términos del Artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo.”⁶⁹(p. 3) En consecuencia, el Ministerio considera que la cláusula penal desmejora los derechos mínimos y garantías que establece la legislación laboral.

No obstante, resulta de suma importancia resaltar que los conceptos emitidos por los Asesores Jurídicos del Ministerio del Trabajo no declaran derechos y sólo tienen carácter meramente orientador y no son de obligatorio cumplimiento de acuerdo con el Decreto 4108 de 2011.

En ese orden de ideas, podemos observar que la posición del Ministerio del Trabajo respecto de la inclusión de la cláusula penal dentro de los contratos de trabajo, es que los mismos adolecen de ineficacia por afectar los derechos mínimos y garantías de los trabajadores, en atención a que el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 subrogó el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 y no estableció la sanción por terminación anticipada del contrato de trabajo, aplicando según los mismos una derogación tácita. En suma, el Ministerio arguye que la obligación de cancelar indemnizaciones laborales requeriría de consagración legal expresa del legislador. Adicionalmente, este ente gubernamental da la posibilidad al empleador de acudir ante los jueces para solicitar el reconocimiento de los perjuicios derivados de los daños que pudo ocasionar la ruptura intempestiva del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del CST que señala que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, comprendiendo el

⁶⁹Ibídem.

daño emergente y el lucro cesante. La mencionada posición del Ministerio se ha visto repetida a través del tiempo en diversos conceptos relacionados con el preaviso estipulado en el artículo 64 del CST, a modo de ejemplo, el Concepto número 84069 del 21 de octubre de 2012 y el Concepto 82279 del 02 de abril de 2014.

A pesar de los conceptos emitidos por el Ministerio del Trabajo, debemos poner de presente que no nos encontramos de acuerdo con ésta posición jurídica, puesto que, la derogación del artículo 6 de la Ley 50 de 1990 no implica la prohibición de la estipulación anticipada de una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo sin justa causa. En ese sentido, la hipotética ineficacia de la cláusula dependerá de la cuantía, proporcionalidad y razonabilidad de la indemnización estipulada, ya sea a través de una cláusula penal o una cláusula de rescisión. Lo anteriormente dicho, debido a que la Corte Constitucional consideró la indemnización del artículo derogado *“una adecuada consecuencia patrimonial consistente en pagar al patrono una indemnización en una suma equivalente a treinta días de salario.”*⁷⁰(p.15).

En igual sentido, frente a la supuesta obligación de cancelar indemnizaciones laborales, y que se requeriría consagración legal expresa del legislador, consideramos que si bien *“en materia laboral no debe predominar indiscriminadamente la autonomía o voluntad de las partes, pues esta situación haría nugatorios los derechos de la parte débil de la relación laboral”*⁷¹(p.17), si las

⁷⁰Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (octubre de 2001). Sentencia C-1110 de 2001. [M.P. Clara Inés Vargas Hernández.] Expediente D-3498.

⁷¹Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (10 mayo de 2015). Sentencia T-345 de 2007. [M.P. Clara Inés Vargas Hernández.] Expedientes T-1505520, T-1501755 y T-1508865

partes establecen una cláusula accidental como lo es la cláusula penal o la cláusula de rescisión, respetando de manera integral los principios constitucionales y legales que protegen al empleado o trabajador, el ordenamiento debería permitirlo, pues, no se vulnera derecho alguno. Así mismo, el artículo 64 del CST contempla la posibilidad de indemnizar perjuicios a cargo de la parte responsable de incumplir lo pactado en el contrato de trabajo.

Por último, si resulta posible para el empleador acudir ante los jueces para solicitar el reconocimiento de unos perjuicios ocasionados por la terminación anticipada del contrato de trabajo de manera intempestiva, ¿por qué no resulta posible tasarlos de manera anticipada?

La Juez Primera Municipal de pequeñas causas laborales de Medellín le dio *“pábulo legal a que en un contrato de trabajo se incluya una “cláusula penal” para que el empleador pueda cobrar un valor indemnizatorio, cuando el empleado le “tire” el puesto.”*⁷² Los hechos que dieron sustento a este fallo se relacionan con un contador en la ciudad de Medellín que suscribió un contrato de trabajo con una empresa en donde incluyeron la siguiente cláusula:

“Cláusula Penal. Para evitar terminaciones abruptas por parte del empleado, se acuerda por los intervinientes que cuando éste renuncie intempestivamente, le pague al empleador los siguientes montos, a título de cláusula penal: Si renuncia, con una antelación que va entre el mismo día y ocho días, pagará una quincena de salario; Si renuncia, con una antelación que va entre nueve y quince días, pagará una semana de salario; Si renuncia

⁷²Barrietos R.D. (15 de agosto de 2013). Un Valeroso Fallo Laboral. Recuperado de http://www.elmundo.com/portal/opinion/columnistas/un_valeroso_fallo_laboral.php#.WPeBLvmGPIV

con una antelación superior a quince días no habrá cláusula penal para esa decisión. Autoriza el empleado al empleador a que compense o 'cruce' el valor, a título de cláusula penal, en la propia liquidación de prestaciones sociales".⁷³

Teniendo en cuenta lo anterior, el trabajador renunció el 16 de julio de 2012 a la empresa indicando que laboraría hasta el día 23 de julio del mismo año, es decir, que renunció con menos de ocho días de antelación situándose en la primera hipótesis de la cláusula, por ende, la empresa tal como reza la cláusula penal del contrato laboral dedujo de su liquidación una quincena de salario.

El trabajador se mostró en desacuerdo e interpuso una demanda por considerar la cláusula ineficaz acogiéndose a la teoría del Ministerio del Trabajo y la empresa argumentó que la cláusula obedecía a un acuerdo de voluntades y que por encontrarse dentro del contrato de trabajo era ley para las partes.

De ese modo, la Juez consideró lo siguiente “a) *Es lógico que existe un perjuicio para el empleador, cuando alguien se va intempestivamente de una empresa; b) No hay ineficacia, porque esa figura se da es cuando se desmejoran los beneficios mínimos del trabajador (ejemplo: renunciar al pago de horas extras, festivos o dominicales); c) Un contrato laboral permite incluir*

⁷³Ibíd.

acuerdos que garanticen la estabilidad y que deparen indemnización al que incumpla; d) el trabajador leyó la cláusula, no se opuso y no dejó constancia de su inconformidad.”⁷⁴

En definitiva, se puede observar que existe una discusión jurídica en Colombia respecto de si una cláusula que estipula los perjuicios de manera anticipada dentro del contrato laboral reviste de eficacia.

7.3. Razonabilidad y proporcionalidad de la cláusula de rescisión.

Si bien es cierto que constituye un derecho de los futbolistas profesionales terminar anticipadamente su contrato de trabajo con el club, la inclusión de una cláusula de rescisión en favor del empleador, le permite recibir una indemnización por los daños ocasionados por la marcha anticipada del deportista.

Conforme a lo anterior, dicha cláusula debe atender unos criterios de racionalidad y proporcionalidad, basados en el valor real del jugador en el mercado y debe existir un perjuicio real para el Club por la salida anticipada del jugador profesional, de lo contrario la desproporción o incongruencia en la cláusula nos puede situar en una cláusula que desmejora los derechos mínimos del trabajador y se puede presentar una ineficacia. Lo anterior, debido a que la cláusula en mención puede disuadir a otros clubes de fichar a un jugador, restringiendo el ascenso profesional y económico del trabajador.

⁷⁴Ibídem.

En este orden de ideas, nos permitimos citar una cláusula de rescisión vigente de un jugador de fútbol profesional colombiano, cuyo salario integral es de veintiún millones cuatrocientos cincuenta mil pesos (\$21.450.000, 00):

“INDEMNIZACIÓN A CARGO DEL TRABAJADOR. En caso de que el jugador de por terminado el contrato de trabajo antes de la fecha de terminación del mismo injustificadamente o en caso de vincularse a otro equipo deportivo, el jugador y quien sus derechos representen, deberá indemnizar al EMPLEADOR., acordando las partes una indemnización especial equivalente a 8.500 Salarios Mínimos Legales Vigentes al momento de rescindir o terminar el contrato a favor del EMPLEADOR y/o quien sus derechos representen.” Es decir, si el salario mínimo del año 2017 es de setecientos treinta y siete mil setecientos diecisiete pesos (\$737.717.00), y la indemnización por una marcha anticipada del jugador es de seis mil doscientos setenta millones quinientos noventa y cuatro mil quinientos pesos (\$6.270.594.500.00), eso quiere decir que el trabajador requeriría de más de 24 años de trabajo con el mismo salario para pagar la indemnización, que vale la pena preguntarse si verdaderamente constituye el valor real del perjuicio del Club.

El anterior caso de la vida real nos permite observar que en la práctica la cláusula de rescisión se puede utilizar por parte de los Clubes para limitar derechos fundamentales del trabajador como lo es la libertad de elegir dónde y para quién presta sus servicios, haciendo siempre necesario el consentimiento del empleador para terminar anticipadamente el contrato, puesto que, el pago de la indemnización resulta excesivamente oneroso.

En definitiva, si las partes deciden estipular una cláusula de rescisión en el contrato de trabajo, recomendamos que sea estipulada de manera variable, es decir, que atienda a la movilidad o dinamismo del valor de cada jugador en el mercado. Dicha cláusula de rescisión móvil podrá ser estipulada considerando el valor residual del contrato, adicionándole unos porcentajes, dependiendo de las particularidades de cada jugador profesional y de cada club, por ejemplo, el avance en copas nacionales e internacionales, la cantidad de goles convertidos, el número de asistencias otorgadas, los premios individuales, etcétera. Finalmente, la fórmula para una cláusula de rescisión variable será: valor residual del contrato + porcentaje (lo pactado en la negociación al momento de la firma del contrato de trabajo).

CONSIDERACIONES FINALES

1. Las cláusulas de rescisión se pactan a nivel internacional con el objetivo de proteger los intereses del club de fútbol y en Colombia existen casos de su uso, no obstante, su eficacia resulta discutida en el país.
2. En definitiva, se puede observar que existe una discusión jurídica en Colombia respecto de si una cláusula que estipula los perjuicios de manera anticipada dentro del contrato laboral reviste de eficacia, pues la posición del Ministerio del Trabajo es que no se puede entender como una cláusula eficaz, pero una Juez Primera Municipal de pequeñas causas laborales de Medellín encontró que sí. No obstante, no fue posible encontrar dentro de la investigación una posición específica de un organismo estatal colombiano frente a la particular industria del fútbol profesional.
3. En ese sentido, a nuestro juicio la hipotética ineficacia de la cláusula dependerá de la cuantía, proporcionalidad y razonabilidad de la indemnización estipulada de manera anticipada. Pues de excederlo, como en el caso de Zubiaurre la cláusula podría violar derechos como el derecho al trabajo, libre desarrollo de la personalidad, libertad de elegir profesión y oficio, autonomía del trabajador, entre otros.
4. Es menester acotar que, de no pactarse una cláusula de rescisión, como se vio en los casos de Soto y Webster, se deben establecer criterios claros para determinar la indemnización correspondiente a pagar por parte del club. Asimismo, el TAS acudió a la reducción de la indemnización requerida por el club anterior, atendiendo criterios del valor del remanente del contrato (Webster) y éste mismo deducido de lo que va a devengar con el nuevo club (Soto).

De esta manera, establecer criterios más claros que permitan la tasación de la indemnización facilitaría las decisiones de los órganos correspondientes con respecto al fútbol.

5. Aunado a lo anterior, resaltamos que la Corte Constitucional dijo respecto de los artículos 5 y 6 de la Ley 50 de 1990, que estipulaban una indemnización equivalente a treinta días de salario por la renuncia intempestiva del trabajador, lo siguiente “(...) *pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales. Es posible afirmar que el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta.*”⁷⁵
6. Finalmente, no encontramos conveniente que los clubes de fútbol colombianos pacten con sus jugadores cláusulas de rescisión, puesto que, el valor de un jugador durante el contrato de trabajo es dinámico y volátil; en cambio, la cláusula de rescisión es estática y no permite reflejar el dinamismo propio del deporte.
7. De ese modo, resulta más conveniente realizar una negociación por el traspaso de un jugador profesional de un club a otro durante el contrato de trabajo, mitigando el riesgo de sobrevalorar o minusvalorar al jugador profesional.
8. Siguiendo la línea de las decisiones internacionales y jurisprudencia colombiana un jugador de fútbol profesional que no cuente con contrato de trabajo vigente es titular de sus derechos

⁷⁵Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (noviembre 8 de 2000). Sentencia C-1507-00 de 2000. [M.P. José Gregorio Hernández Galindo]. Expediente D-2965

deportivos y tiene absoluta libertad de suscribir un nuevo contrato laboral con un nuevo equipo.

9. En nuestro concepto, resulta válido que se estructure una norma especial, en la cual se regule expresamente la cláusula de rescisión, de esta forma asegurando completa legalidad de la figura. Independientemente de la posición adoptada en este documento, la autonomía de la voluntad de las partes debe operar plenamente para que el club y el jugador tengan la posibilidad de pactar una cláusula de rescisión al momento de firmar el contrato de trabajo.
10. Finalmente, de ser estipulada la cláusula de rescisión, recomendamos que sea estipulada de manera variable, es decir, que atienda a la movilidad o dinamismo del valor de cada jugador en el mercado. Dicha cláusula de rescisión móvil podrá ser estipulada considerando el valor residual del contrato, adicionándole unos porcentajes, dependiendo de las particularidades de cada jugador profesional y de cada club, por ejemplo, el avance en copas nacionales e internacionales, la cantidad de goles convertidos, En conclusión, la fórmula para una cláusula de rescisión variable será: **valor residual del contrato + porcentaje (lo pactado en la negociación al momento de la firma del contrato de trabajo).**

BIBLIOGRAFÍA

- Barrietos R. D. (15 de agosto de 2013). Un Valeroso Fallo Laboral. Recuperado de http://www.elmundo.com/portal/opinion/columnistas/un_valeroso_fallo_laboral.php#.WPeBLvmGPIV
- Cárdenas, F. (2003). Importancia de la existencia del contrato de trabajo de los deportistas profesionales en el régimen laboral colombiano. (Trabajo de grado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere5/TESIS77.pdf>
- Charria, A. Cláusulas de rescisión. En: Diario La República, 30 de marzo de 2015. Recuperado de http://www.larepublica.co/cl%C3%A1usulas-de-rescisi%C3%B3n_237741
- Código Civil [Código]. (2011) 26ª ed. Legis.
- Código Sustantivo del Trabajo [Código]. (2014) 33ª Ed. Legis.
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) 27ª Ed. Legis.
- Constitución Política de la República Federativa del Brasil [Const.] (1988). Artículo 217 [Capítulo III, Sección III] Recuperado de http://www.redipd.org/legislacion/common/legislacion/Brasil/constitucion_brasil_1988.pdf
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (03 de julio de 1997). Sentencia C-320/97. [MP Alejandro Martínez Caballero] Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-320-97.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (10 mayo de 2015). Sentencia T-345 de 2007. [M.P. Clara Inés Vargas Hernández.] Expedientes T-1505520, T-1501755 y T-1508865. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-345-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (11 de octubre de 2016). Sentencia T-550/16. [M.P. Aquiles Arrieta Gómez] Expediente T – 5.489.438. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-550-16.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (noviembre 8 de 2000). Sentencia C-1507/00. [M.P. José Gregorio Hernández Galindo]. Expediente D-2965. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2000/C-1507-00.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (octubre de 2001). Sentencia C-1110/01. [M.P. Clara Inés Vargas Hernández]. Expediente D-3498. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2001/C-1110-01.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (14 de septiembre de 2010). Sentencia T-740/10. [M.P. Juan Carlos Henao Pérez]. Expediente T-2392956. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/T-740-10.htm>

Crespo, J.D.D. 1996. El Caso Bosman: Sus Consecuencias. Recuperado de <http://www.iusport.es/opinion/crespo96.htm>

Crespo, J.D.D, Frega, R. (2010). Comentarios al Reglamento FIFA con análisis de Jurisprudencia de la DRC u del TAS. Madrid, España: Dykinson S.L.

[EFE]. 04 de junio de 2008). Cronología del Caso Zubiaurre. Público Display Connectors, SL. Recuperado de <http://www.publico.es/actualidad/cronologia-del-caso-zubiaurre.html>

Esquibel, U. (2005). De las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de los deportistas profesionales. Madrid, España. Dykinson S.L.

Federación Colombiana de Fútbol [FCF]. (2015). Afiliados. Recuperado de <http://fcf.com.co/index.php/la-federacion-inferior/afiliados>

Federación Colombiana de Fútbol [FCF]. (noviembre 28 de 2011). Resolución No. 2798. Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol. Recuperado de <http://fcf.com.co/index.php/la-federacion-inferior/normatividad-y-reglamento/158-estatuto-del-jugador>

Federación Internacional de Fútbol Asociación [FIFA]. (2016). Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. Recuperado de http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/70/95/52/regulationonthestatusandtransferofplayersnov2016websp_spanish.pdf

Federación Internacional de Fútbol Asociación [FIFA]. (s.f) FAQ's Dispute Resolution System. Recuperado de http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/01/70/79/98/faq_employment_disputes_club_player_es.pdf

- Federación Internacional de Fútbol Asociación [FIFA]. (2016). Comisión del Estatuto del Jugador. Recuperado de <http://es.fifa.com/about-fifa/committees/committee=1882032/>
- Federación Internacional de Fútbol Asociación [FIFA] Media Release. (31 de enero de 2008). La FIFA consternada por la decisión del TAS en el caso Webster. Recuperado de <http://es.fifa.com/about-fifa/news/y=2008/m=1/news=fifa-consternada-por-decision-del-tas-caso-webster-682305.html>
- Fernández Abogados Lawyers. (2017). La cláusula de rescisión en el fútbol. Recuperado de <http://www.fernandezabogado.es/2016/11/10/la-clausula-de-rescision-en-el-futbol/>
- Gómez, S, Opazo, M. (2007). Características Estructurales de un Club de Fútbol Profesional de Elite. IESE Business School- Universidad de Navarra Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/6626423.pdf>
- Hernández, C. (01 de mayo de 2015). Futbolistas y trabajadores: así está su situación en Colombia. Diario El Tiempo. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15670535>
- Londoño, A. (2010). Derecho y contratación deportiva. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2098/80926615.pdf;jsessionid=4848140A86D2C7C92EFC91A28D92F0E9?sequence=1>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. ABECÉ Proyecto de Ley del Fútbol. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1281-proyecto-de-ley-futbol-final.html.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (24 de junio de 2015). Consulta sobre inclusión de cláusula penal en contratos de trabajo- cláusula penal. Radicado No. 62149 de 2015. Recuperado de http://mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/3854-62149-contrato-laboral-clausulas-ineficaces-2.html.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (21 de octubre de 2012). Consulta sobre preaviso. Radicados 84069-148051 de 2012. Recuperado de <http://www.fenalco.com.co/sites/default/files/conceptorenunciatorabajadorperjuicios.pdf>
- Moallim, M. 10/03/2011. Surviving the times: How the Bosman killed Ajax. Recuperado de <http://www.just-football.com/2011/03/surviving-the-times-how-the-bosman-killed-ajax/>

- Moreno, B. (1976). Problemática de las obligaciones de hacer. Revista de Derecho Privado. (pp. 468- 486)
- Ortegón, A.M. (2013) Realidad de la contratación de los jugadores de fútbol profesional colombiano. (Trabajo de grado). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/305/Realidad%20de%20la%20contrataci%C3%B3n%20de%20los%20jugadores%20de%20f%C3%BAAtbol%20profesional%20colombiano.pdf?sequence=1>
- Palazzo, I. (12 de noviembre de 2014). Sobre la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA. Recuperado de <http://iusport.com/not/3491/sobre-la-camara-de-resolucion-de-disputas-de-la-fifa/>
- Pena, G. (2016). Derecho del futbol: presente y futuro. Capítulo 14 “los clubes sudamericanos estarán mejor protegidos si no pactan cláusula de rescisión. Editorial Reus S.A. Madrid, España.
- Perozzo García, E. (1989). El Derecho Deportivo en Colombia. Bogotá, Colombia: Legis Editores S.A.
- Presidencia de la República de Colombia. (04, septiembre 1965). Decreto 2351 de 1965. DO: [No.31754] Recuperado de http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2351_1965.htm
- Quintero, M. (2014). El contrato de trabajo del futbolista profesional en Colombia. (Trabajo de grado). Universidad la Gran Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://es.slideshare.net/mayronquintero9/contrato-de-trabajo-del-futbolista-profesional-en-colombia>
- Real Academia de la Lengua Española. (2017) Diccionario de la lengua española (23. ed). Recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 26 de junio de 1985.num 153. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12313>

Redacción Diario el Mundo. (31 de enero de 2008). El ‘caso Webster’, un ‘terremoto’ para el mercado de fichajes. Diario el Mundo. Madrid, España. Recuperado de <http://www.elmundo.es/elmundodeporte/2008/01/31/futbol/1201805319.html>

Ruiz Vadillo, E. (1975) Algunas consideraciones sobre la cláusula penal. Revista de Derecho Privado.

Sanrurjo, J.A.S. 2011. La mercantilización del fútbol español en los años veinte: de la implantación del profesionalismo al nacimiento del campeonato nacional de liga. (Trabajo de grado, Universidad Carlos III de Madrid) Recuperado de <http://www.uff.br/esportesociedade/pdf/es1806.pdf>

Sanz, O. (25 de julio de 2000). Figo ya luce el ‘10’ del Real Madrid. Recuperado de http://elpais.com/diario/2000/07/25/deportes/964476001_850215.html

Surroca, J.M. (14 de agosto de 2014). El origen del Tribunal Arbitral del Deporte (TAS). [Entrada de Blog]. Recuperado de <http://elmarcadordejmsurroca.blogspot.com.co/2014/08/el-origen-del-tribunal-de-arbitraje-del.html>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (15 de diciembre de 1995). Asunto C-415/93, Jean-Marc Bosman vs. Unión Royale Belge des Societés de Football Association y Royal Club Liegeois S.A. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0415>

Tribunal Arbitral du Sport/ Court of Arbitration for Sport. (26 de mayo de 2008). CAS 2007/A/1358, FC Pyunik Yerevan v/ Carl Lombé, AFC Rapid Bucuresti & FIFA, N 87. Recuperado de <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/1358.pdf>

Tribunal Arbitral du Sport/ Court of Arbitration for Sport. (30 de enero de 2008). Arbitration CAS 2007/A/1298 Wigan Athletic FC v/ Heart of Midlothian & CAS 2007/A/1299 Heart of Midlothian v/ Webster & Wigan Athletic FC & CAS 2007/A/1300 Webster v/ Heart of Midlothian. Recuperado de <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/1298,%201299,%201300.pdf>

Tribunal Arbitral du Sport/ Court of Arbitration for Sport. (10 de julio de 2008). Arbitration CAS 2008/A/1453 Elkin Soto Jaramillo & FSV Mainz 05 v/ CD Once Caldas & FIFA and CAS 2008/A/1469 CD Once Caldas v/ FSV Mainz 05 & Elkin Soto Jaramillo. Recuperado de <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/1453,%201469.pdf>

Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social. (12 de mayo de 2008) Sentencia No. /4422/2006. [MP. Luis Ramón Martínez Garrido]. Recuperado de <http://www.iusport.es/images/stories/STS-ZUBIAURRE-2008.pdf>

Villegas, A. (2015) La FIFA y sus medios de presión sobre los gobiernos. Revista Ius Et Veritas, 34. Recuperado de revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12334/12898

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (15 de diciembre de 1995). Asunto C-415/93, Jean-Marc Bosman vs. Unión Royale Belge des Societés de Football Association y Royal Club Liegeois S.A. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0415>

Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social. (12 de mayo de 2008) Sentencia No. /4422/2006. [MP. Luis Ramón Martínez Garrido]. Recuperado de <http://www.iusport.es/images/stories/STS-ZUBIAURRE-2008.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Reglamento sobre el Estatuto y las Transferencias de Jugadores -Artículo 17-

17. Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada

Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:

1.

En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del art. 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos. Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido.

2.

El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

3.

Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un jugador que rescinda un contrato durante el periodo protegido. La sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial. En el caso de circunstancias agravantes, la restricción será de seis meses. Estas sanciones deportivas entrarán en vigor inmediatamente después de que se haya notificado la decisión al jugador. Dichas sanciones deportivas quedarán suspendidas durante el periodo comprendido entre el último partido oficial de la temporada y el primer partido oficial de la siguiente temporada, incluidos en ambos casos las copas nacionales y los campeonatos internacionales de clubes. No obstante, dicha suspensión de las sanciones deportivas no se aplicará si el jugador es miembro habitual del equipo representativo de la asociación que es elegible para representar, y la asociación en cuestión participa en la

competición final de un torneo internacional durante el periodo entre el último y el primer partido de la temporada. El incumplimiento unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no implicará sanciones deportivas. Fuera del periodo protegido podrán imponerse medidas disciplinarias si la rescisión no se notifica con la debida antelación dentro de los quince días siguientes al último partido oficial de la temporada (incluyendo las copas nacionales) con el club en el que está registrado el jugador. El periodo protegido comienza de nuevo cuando, al renovar el contrato, se extiende la duración del contrato previo.

4.

Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas al club que rescinda un contrato durante el periodo protegido, o que haya inducido a la rescisión de un contrato. Debe suponerse, a menos que se demuestre lo contrario, que cualquier club que firma un contrato con un jugador profesional que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato. La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos. El club podrá inscribir nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, solo a partir del próximo periodo de inscripción posterior al cumplimiento íntegro de la sanción deportiva respectiva. En particular, el club no podrá hacer uso de la excepción ni de las medidas provisionales establecidas en el art. 6, apdo. 1 del presente reglamento con el fin de anticipadamente inscribir a nuevos jugadores.

5.

Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional y un club con la finalidad de facilitar la transferencia del jugador. IV. Estabilidad contractual entre jugadores profesionales.

Anexo 2. Contrato de trabajo de Neymar Jr. con el F.C Barcelona.



FC BARCELONA
més que un club

Av. Aristides Maillol, s/n
08028 Barcelona
tel. 902 1899 00
fax 93 411 22 19
www.fcbarcelona.cat

✓ L

CONTRATO DE TRABAJO

En Barcelona, a 3 de junio de 2013

REUNIDOS

De una parte el **FUTBOL CLUB BARCELONA**, con domicilio en Barcelona, Avenida Aristides Maillol, s/n, y con CIF G08266298, representado por Sandro Rosell Feliu y Josep Maria Bartomeu Floreta, en sus respectivas condiciones de Presidente y Vicepresidente (en adelante, **FC BARCELONA** o el **CLUB**).

De otra parte, **NEYMAR DA SILVA SANTOS JUNIOR**, mayor de edad, nacido el 5 de febrero de 1992 en Mogi das Cruzes, Estado de Sao Paulo, con pasaporte brasileño número FC03066, jugador profesional de fútbol (en adelante, el **JUGADOR**).

Y de otra parte, actuando como agente del **JUGADOR**, **NEYMAR DA SILVA SANTOS**, con domicilio en Santos, Estado de Sao Paulo, y titular de Cédula de Identidade RG nº 12.735.182 - SSP/SP (en adelante, el **AGENTE**). El **AGENTE** firma el presente contrato a los fines establecidos en el vigente REGLAMENTO DE LA FIFA sobre el Estatuto y la transferencia de los Jugadores.

Todas las partes, reconociéndose la capacidad legal y necesaria para el otorgamiento del presente contrato,

MANIFIESTAN

- I.- Que el **JUGADOR** ha extinguido el contrato de trabajo que le unía con el Santos Futebol Clube. Dicho club ha suscrito con el **FC BARCELONA** un acuerdo de traspaso de los derechos federativos y deportivos del **JUGADOR**, cuya eficacia está sujeta a la condición suspensiva de la firma y entrada en vigor del presente contrato laboral.
- II.- El **JUGADOR**, por tanto, está capacitado para suscribir el presente contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el RD 1006/1985, la normativa de la Federación Española de Fútbol, Liga de Fútbol Profesional, convenio colectivo en vigor y normativa general.
- III.- Que, en virtud de lo anterior, las partes han llegado a un total acuerdo sobre los términos y condiciones relativos a la integración del **JUGADOR** a la primera plantilla del **CLUB** y convienen formalizarlo por medio del presente contrato de trabajo, que se registrará por los siguientes:

NEYMAR DA SILVA SANTOS





PACTOS

PRIMERO.- OBJETO

1.1. El presente contrato de trabajo se basa en la plena libertad del **JUGADOR** para contratar y prestar servicios en cualquier entidad deportiva de su libre elección, atendiendo a la manifestación del **JUGADOR** referida a la inexistencia de pre-contrato, contrato, prórroga, novación o vínculo de cualquier otra naturaleza que pudiera desvirtuar o impedir el inicio efectivo del vínculo laboral como jugador profesional del **CLUB**, distinto del vínculo que ha mantenido con el SANTOS F.C. y que a fecha de hoy ha sido ya resuelto.

1.2. El objeto del presente contrato consiste en la integración del **JUGADOR** en la primera plantilla del **CLUB**, mediante su participación como jugador profesional de fútbol en las actividades deportivas y sociales del **CLUB**, bajo la dirección y organización de éste, durante el período, con la retribución y demás condiciones que se pactan en el presente contrato, aportando el **JUGADOR** sus conocimientos, colaboración y capacitación como jugador de fútbol.

1.3. Dentro de este objeto, y a título meramente enunciativo y no exclusivo, se convienen como obligaciones del **JUGADOR**, las siguientes:

1.3.1. Participar en los entrenamientos y otras actividades preparatorias e instrumentales que disponga el **CLUB**, entre las que se incluyen las actividades de recuperación física.

1.3.2. Mantener su condición física y deportiva al máximo nivel posible para el óptimo cumplimiento del objeto del presente contrato. Adoptar una conducta personal y régimen de vida adecuados a este fin. Abstenerse de realizar actividades incompatibles para un futbolista profesional entre las que se encuentran, a título enunciativo y no limitativo, las siguientes:

- Participar en actividades deportivas ajenas al **CLUB**, impliquen riesgo de lesión o no, salvo autorización expresa de éste. Se exceptúan aquellas actividades reguadas por F.I.F.A. y U.E.F.A., entre las que se encuentra la participación del **JUGADOR** en partidos amistosos y oficiales con su selección nacional a tenor del calendario oficial.
- Realizar actividades que restrinjan el necesario descanso físico.
- Participar en actividades consideradas de peligro o riesgo, tales como (con carácter ejemplificativo y no limitativo) la conducción, esporádica o no, de motos, motos acuáticas, parapentes, esquí, escalada o equivalentes, la conducción de vehículos de motor con una tasa de alcohol superior a la administrativamente permitida por la normativa estatal.
- Incurrir en dopaje o ingesta, suministro o venta de sustancias incompatibles con la práctica profesional del fútbol, incumpliendo





normas legales, reglamentarias, federativas, normativas, de competiciones o de vestuario (reglamento de régimen interno).

- Incumplir las normas de vestuario o instrucciones recibidas del cuerpo técnico relativas a descanso, horarios, atención a medios o cualquier otras que estén expresamente cualificadas como de "estricto cumplimiento".

1.3.3. Jugar en todos los partidos que así lo dispongan los servicios técnicos del **CLUB**, aportando su colaboración profesional con la máxima entrega y dedicación bajo las directrices e instrucciones de los mencionados técnicos y de acuerdo con las reglas de juego aplicables.

1.3.4. Cumplir las normas y acuerdos de régimen interno que en cada momento adopte el **CLUB** respecto a los actos de representación, uniformidad, calzado no deportivo, desplazamientos, régimen disciplinario, etc.

El **JUGADOR** se obliga a cumplir los Reglamentos y Normas Deportivas que rigen la práctica del fútbol, tanto en el ámbito de las competiciones españolas como en las de carácter internacional.

1.3.5. Abstenerse de cualquier comportamiento que contradiga los pactos y el espíritu del presente contrato o sea impropia de la actividad deportiva, así como de cualquier actuación que pueda ocasionar un perjuicio a la imagen del **JUGADOR** y/o a los intereses e imagen del **FC BARCELONA**. A título enunciativo y no limitativo, el **JUGADOR** se abstendrá de llevar a cabo actos que comporten arriesgar cantidades de dinero u objetos económicamente evaluables, en forma de envites, quinielas o apuestas, sobre los resultados de competiciones o eventos deportivos, oficiales o no, en los que participe el **FC BARCELONA** mediante cualquiera de sus equipos, ya se trate de equipos de la sección de fútbol como de cualquier otra disciplina deportiva propia de las secciones del **CLUB**, y ya se trate de partidos en que participe el **FC BARCELONA** como en el caso que no participe, así como actuar en cualquier forma, directamente o indirectamente, en la determinación o manipulación de un resultado negativo para los intereses del **CLUB**, en el sentido más amplio, con o sin contraprestación económica. Quedan exceptuados de esta prohibición únicamente los juegos o apuestas constitutivos de usos sociales de carácter tradicional que impliquen cuantías económicas de escasa importancia. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Pacto 1.3.5. será considerado automáticamente como falta muy grave y sancionado con despido disciplinario de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que pueda ser objeto de la misma sanción el incumplimiento de otras obligaciones, legales o contractuales.

1.3.6. Asistir como representante a todos los actos sociales que le sean requeridos por el **CLUB**. A efectos de esta cláusula, se considerarán actos sociales:

- Los benéficos y caritativos.
- Los conmemorativos de las peñas o de visita a las mismas.
- Los culturales.





- Los promocionales que determine el departamento comercial y marketing del **CLUB** y todos aquellos que beneficien la imagen pública del **CLUB** que no tengan un contenido económico relacionado con el contenido del pacto quinto del presente contrato.

1.3.7. Realizar los máximos esfuerzos para integrarse en la sociedad catalana, respetando y asumiendo los valores culturales de la misma, comprometiéndose especialmente en el aprendizaje de la lengua catalana, vehículo fundamental para la mencionada integración. Por su parte el **CLUB** pondrá los medios necesarios para favorecer esta integración, formando al **JUGADOR** en el conocimiento del catalán.

Dichas obligaciones (el incumplimiento de las cuales, se debe calificar como falta leve, grave o muy grave, según el caso) en ningún caso son tasadas y, por tanto, las únicas que debe cumplir el **JUGADOR**.

SEGUNDO.- NATURALEZA

2.1. Atendiendo a las funciones, ámbito, dependencia jerárquica y retribución, el presente contrato se enmarca en las disposiciones del RD 1006/1985 y del Reglamento FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, ambos reguladores de las relaciones laborales de los deportistas profesionales en ámbito nacional e internacional.

2.2. Atendiendo al ámbito profesional en el que el **JUGADOR** deberá ejercer sus funciones, las partes asumen que -de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del mencionado Real Decreto, y el Convenio Colectivo- el contrato será de duración determinada y por temporadas en conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2. del mencionado Reglamento FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

2.3. La relación contractual que se establece entre **JUGADOR** y **CLUB** se regirá, en primer lugar por las estipulaciones del presente contrato y en su defecto, por el Reglamento FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores y en su defecto por el RD 1006/1985, de 26 de junio, normativa de la RFEF y LNFP, convenio colectivo aplicable y demás legislación general. Por tanto, en lo no previsto en el presente contrato, son de aplicación directa las previsiones expresadas en las normas legales y convencionales citadas.

TERCERO.- DURACIÓN Y PRÓRROGAS

3.1. DURACIÓN

El presente contrato se concierta expresamente con carácter temporal, siendo la duración del mismo, excepto acuerdo expreso de novación o prórroga o finalización anticipada, de cinco (5) temporadas, ello es, hasta el 30 de junio de 2018.

No obstante el contrato se firma en el día de hoy, las partes establecen que la fecha de entrada en vigor del mismo será el día 29 de julio de 2013, fecha en la que el **JUGADOR** se incorporará a la disciplina del **CLUB** y se formalizará su traspaso frente a FIFA. Esta entrada en vigor se producirá de forma automática, sin que sea necesaria la





formalización de acuerdos o documentos adicionales al presente. En especial el **FC BARCELONA** reconoce la obligación de activar este contrato ante las administraciones correspondientes y formalizar su traspaso frente a FIFA a dicha fecha, aun cuando, desde hoy y hasta el 29 de julio de 2013, el **JUGADOR** sufra una lesión que le impida incorporarse a la actividad normal del equipo.

3.2. PRÓRROGAS

Las partes, de común acuerdo, podrán establecer prórrogas respecto al presente contrato con antelación a la fecha de finalización del mismo.

8.500.000,-
+25.000.000,-
500.000,-

CUARTO.- RETRIBUCIÓN

4.1. En virtud de este contrato, se establecen los siguientes conceptos retributivos:

4.1.1. En contraprestación por aceptar la transferencia de sus derechos federativos al **CLUB** y, consiguientemente, por aceptar la oferta de incorporarse a su primer equipo de fútbol, el **JUGADOR** recibirá una cantidad total de OCHO MILLONES QUINIENTOS MIL EUROS (8.500.000.-€), que serán abonados no más tarde del 15 de septiembre de 2013.

4.1.2. En concepto de salario, ficha, primas por partidos ganados, dietas, compensación por viajes privados, ayuda a la vivienda, uso de vehículo y por cualquier otro concepto salarial que le pudiera corresponder, a excepción de los conceptos, premios o bonificaciones que expresamente se reseñan en otros apartados de este contrato, el **JUGADOR** percibirá cada temporada de vigencia de este contrato, la cantidad de CINCO MILLONES DE EUROS (5.000.000.-€).

Adicionalmente, y en compensación convenida por el derecho del equipo técnico para fijar al **JUGADOR** en la posición más conveniente, convocarlo o no para jugar en los partidos oficiales o amistosos, alinearlo o no, o cualquier otra necesidad deportiva, el **CLUB** abonará al **JUGADOR**, cada temporada de vigencia del presente contrato, la cantidad de CIEN MIL EUROS (100.000.- €).

4.1.3. El **JUGADOR** recibirá, además, un premio por temporada por un importe de UN MILLÓN SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS EUROS (1.062.500.-€) en el caso que juegue en la respectiva temporada un mínimo del 60% de los partidos oficiales disputados por el primer equipo de fútbol del **CLUB**, en las competiciones de Liga Nacional, UEFA Champions League, Copa del Rey, Supercopa de España, Supercopa de Europa y Mundial de Clubs. Se contabilizará como partido oficial jugado si el **JUGADOR** disputa, como mínimo, cuarenta y cinco minutos en un partido del tiempo reglamentario (incluyendo prórrogas). Se excluye del cómputo porcentual, a efectos de cálculo de los partidos totales, los partidos no jugados por baja médica del **JUGADOR**. Si durante el transcurso de un partido el **JUGADOR** se lesiona de forma que por esta razón tuviera que retirarse del partido, este partido se tendrá como jugado a efectos del cómputo mencionado, aunque el **JUGADOR** no hubiera disputado el mínimo establecido de 45 minutos.

[Handwritten marks and signatures on the right side of the page]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature and stamp]
INSTITUCIÓ DE FÚTBOL DE BARCELONA





4.1.4. Si el **JUGADOR** cumple el mínimo de partidos establecido en el apartado anterior, recibirá por temporada y en tanto se mantenga vigente este contrato, los siguientes premios:

- (i) En el caso de que el **CLUB** se clasificase a partir de la temporada 2013/14 para disputar la siguiente edición de la UEFA Champions League, el **JUGADOR** recibirá un premio de SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS EUROS (637.500.-€). Se entenderá por clasificación para dicha competición, el acceso directo a la fase de grupos de la UEFA Champions League sin necesidad de celebración de partidos clasificatorios previos a celebrarse al inicio de la siguiente temporada. En el caso que la clasificación en la Liga Nacional de Fútbol no permita el acceso directo a la Liga de Campeones, el **JUGADOR** sólo tendrá derecho al percibo de dicha retribución si, finalmente, el **CLUB** se clasifica para la misma al inicio de la siguiente temporada, siendo el **JUGADOR** en ese momento miembro de la plantilla del **CLUB**.

Este premio será abonado a la finalización de la temporada en que se produzca dicha clasificación. El premio correspondiente al acceso directo a la Fase de Grupos de la UEFA Champions League de la temporada siguiente a la finalización del contrato laboral será abonado al **JUGADOR** a pesar de la expiración del presente contrato a la finalización de la temporada anterior.

- (ii) En el caso de que el **CLUB** alcance los octavos de final de la UEFA Champions League, el **JUGADOR** recibirá un premio de CUATROCIENTOS VEINTICINCO MIL EUROS (425.000.-€). Este premio será abonado a la finalización de la temporada en que se produzca dicha clasificación.
- (iii) En concepto de premio por títulos conseguidos, el **JUGADOR** recibirá los siguientes:
 - (iii a) Si el **CLUB** gana el Campeonato Nacional de Liga durante la vigencia de este contrato, recibirá un premio por la cantidad de SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS EUROS (637.500.-€) en cada temporada en que esto ocurra.
 - (iii b) Si el **CLUB** gana la UEFA Champions League durante la vigencia de este contrato, el **JUGADOR** recibirá un premio por la cantidad de OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL EUROS (850.000.-€) en cada temporada en que esto ocurra.
 - (iii c) Si el **CLUB** gana en la misma temporada el Campeonato Nacional de Liga y la Copa del Rey durante la vigencia de este contrato, el **JUGADOR** recibirá un premio por la cantidad de OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL EUROS (850.000.-€) en cada temporada en que esto ocurra.
 - (iii d) Si el **CLUB** gana en la misma temporada la UEFA Champions League y la Copa del Rey durante la vigencia de este contrato, el **JUGADOR** recibirá un premio por la cantidad de UN MILLÓN SESENTA Y DOS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
BRUNATTI & FLORES





MIL QUINIENTOS EUROS (1.062.500.-€) en cada temporada en que esto ocurra.

- (iii e) Si el **CLUB** gana en la misma temporada el Campeonato Nacional de Liga, la UEFA Champions League y la Copa del Rey durante la vigencia de este contrato, el **JUGADOR** recibirá un premio por la cantidad de UN MILLÓN SETECIENTOS MIL EUROS (1.700.000.-€) en cada temporada en que esto ocurra.

Los premios estipulados en los apartados (i) y (ii) son acumulativos entre ellos y con todos los otros. Los premios estipulados en los apartados (iii a), (iii b) podrán acumularse entre ellos y con (i) y (ii). Los premios estipulados en los apartados (iii c), (iii d) y (iii e) son excluyentes, no pudiendo acumularse a ningún otro premio de los indicados en esta cláusula 4.1.4. salvo los premios indicados en los apartados (i) y (ii).

4.1.5. Si el **JUGADOR** no cumple el mínimo establecido en la cláusula 4.1.3., relativa a partidos oficiales jugados con el primer equipo profesional del **CLUB**, el **JUGADOR** recibirá los premios por temporada indicados en el apartado 4.1.4. anterior, y en la misma forma, pero todos ellos reducidos un 50%.

4.1.6. Los importes en concepto de premios a percibir por el **JUGADOR**, reseñados en los apartados, 4.1.3., 4.1.4. o 4.1.5 no suponen en ningún caso, de cobrarlos, un derecho del **JUGADOR** a consolidarlos como mayor salario en la siguiente temporada, teniendo todos ellos carácter de excepcional y puntual para cada una de las temporadas.

4.1.7. Adicionalmente al salario y premios señalados, el **FC BARCELONA** reconoce al **JUGADOR** el derecho a percibir un premio adicional de CUATROCIENTOS VEINTICINCO MIL EUROS (425.000.-€), en el supuesto que sea elegido mejor jugador de la temporada por la FIFA (balón de oro) u otro galardón que sustituya a éste y que le acredite como mejor jugador de fútbol del mundo. Este premio se devengará tantas veces como el **JUGADOR** obtenga el citado galardón durante la vigencia de este contrato. Conseguido y abonado el premio en una temporada, éste incrementará como mayor salario bruto consolidado el importe señalado en el Pacto 4.1.2. para todas las temporadas siguientes a aquella en que se obtenga el citado galardón, pudiéndose incrementar nuevamente el salario bruto caso de alcanzarse dicho premio en más de una temporada.

4.1.8. El **CLUB** garantiza al **JUGADOR** que, al término de la quinta temporada, los ingresos brutos percibidos por éste, en el conjunto de temporadas y por todos los conceptos señalados en los Pactos 4.1.1. a 4.1.7., todos ellos incluidos (ello es, salario fijo, variables y premios), no será inferior a CUARENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS MIL EUROS (45.900.000.-€). En el cálculo de dicho importe se incluirán los premios que el **JUGADOR** consiga de acuerdo con el apartado 4.1.7., pero sólo en cuanto al pago del premio y no en cuanto a la consolidación del mismo como salario para las temporadas siguientes. En consecuencia, en el supuesto que el total bruto percibido (incluidas las retenciones fiscales y deducciones de Seguridad Social) no alcanzara dicha cantidad, el **CLUB** pagará al **JUGADOR** la diferencia entre la expresada cantidad de 45.900.000.-€ y el total bruto percibido.

7





8.2.2. Por mutuo acuerdo de las partes: ambas partes podrán, en cualquier momento, pactar la resolución anticipada del contrato y sus consecuencias.

8.2.3. Por decisión unilateral del JUGADOR para poder prestar sus servicios a otro Club, Federación o entidad deportiva:

8.2.3.1. Las normas federativas internacionales, así como los usos y costumbres comunitarios e internacionales, impiden que durante la vigencia del contrato un jugador pueda resolver, sin justa causa o justa causa deportiva, anticipadamente su contrato para prestar sus servicios a otro club, Federación o entidad deportiva en los términos temporales contenidos en sus normas reguladoras como el Reglamento FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores.

8.2.3.2. Sin embargo, el RD 1006/85, en su artículo 16, faculta a las partes a pactar una indemnización para el caso que el **JUGADOR** decida resolver unilateralmente, sin justa causa o justa causa deportiva, el contrato. FIFA admite la aplicación del reseñado real decreto por tratarse de normativa de orden público que no puede ceder ante normas de derecho privado.

8.2.3.3. En consecuencia, el **JUGADOR** puede resolver el presente contrato de trabajo sin sujeción a plazos de estabilidad o vinculación ("periodo protegido"/"periodo libre" en terminología FIFA), ni a eventuales sanciones relacionadas a los dichos plazos, siempre y cuando indemnice al **CLUB** en la cuantía y términos que más adelante se establecen de mutuo acuerdo entre las partes.

8.2.3.4. Esta cláusula indemnizatoria es de aplicación en cualquier supuesto de extinción anticipada sin justa causa (excepto por desistimiento empresarial, mutuo acuerdo, justa causa y justa causa deportiva, de acuerdo con lo establecido en el REGLAMENTO DE LA FIFA sobre el Estatuto y la transferencia de los Jugadores) antes de la terminación natural del contrato, incluido el despido disciplinario procedente, y siempre y cuando la contratación por parte de otro Club se materialice antes de que hubiera llegado a su término la duración final, de haber subsistido el contrato. A efectos de calcular la justa causa deportiva de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la FIFA, en ningún caso se tendrán en cuenta para el cómputo de los partidos disputados aquellos en que no haya podido ser alineado por lesión, por causa personal a petición del **JUGADOR** o por estar cumpliendo con sus obligaciones con la selección nacional

8.2.3.5. De común acuerdo, las partes establecen que, por esta causa de resolución, la indemnización que el **JUGADOR** o el responsable subsidiario, en su caso, de acuerdo con el art. 16 del RD 1006/85, o responsable solidario conforme a la normativa FIFA, deberá abonar al contado en la fecha de cese al **CLUB**, asciende a la cantidad de CIENTO NOVENTA MILLONES DE EUROS (190.000.000.-€) más impuestos, si los hubiera. Este importe se actualizará con el incremento del IPC para el conjunto nacional, referido al periodo comprendido entre el primer día del mes de inicio de este contrato y el último día del mes penúltimo anterior al cese. El **JUGADOR** no podrá





resolver el presente contrato, ni el **CLUB** autorizará la transferencia de su Ficha Federativa, ni podrá el **JUGADOR** ser contratado por club o entidad deportiva de ninguna clase, si previamente no se ha materializado, íntegramente, el pago indemnizatorio aquí convenido más los impuestos correspondientes.

8.2.4. Por decisión del JUGADOR para abandonar su condición de deportista profesional.

Si el **JUGADOR** decide abandonar su condición de deportista profesional durante la vigencia del contrato, deberá preavisarlo con una antelación mínima de dos meses antes del término de la temporada en vigor. En este supuesto no deberá abonar la indemnización mencionada en el apartado anterior (190.000.000.-€), pero deberá compensar al **CLUB** con el reintegro de la inversión no amortizada por el **CLUB** según criterios objetivos (parte proporcional del importe del traspaso, honorarios de los **AGENTES**, en su caso, y cualquier otro que se haya ocasionado en relación con el fichaje del **JUGADOR**, excepto lo recibido por éste en concepto de salario). No obstante lo anterior si el **JUGADOR**, posteriormente, decidiera volver a la condición de deportista profesional, dentro del periodo en el cual hubiera subsistido vigente el contrato y, en todo caso, si dentro de los tres años siguientes a la extinción de su contrato con el **CLUB** recuperara su condición de deportista profesional, ambas partes convienen a reconocer, en este supuesto, el irrenunciable derecho del **CLUB** a recuperar la plenitud absoluta de sus derechos sobre el **JUGADOR**, reiniciando la vigencia del presente contrato, por el tiempo que hubiera restado cuando se rescindió, previa devolución al **JUGADOR** de la compensación abonada por este. La no aceptación del retorno por parte del **JUGADOR** genera el derecho al pago indemnizatorio establecido en el punto 8.2.3.5., una vez descontada la compensación abonada por éste previamente. La presente cláusula, así como todas las indemnizaciones en ella establecidas, no se aplica en caso de lesión permanente del **JUGADOR** u otra causa que no le permita, objetivamente y en manera absoluta y definitiva, la prosecución de la prestación de su actividad de deportista profesional en favor de **CLUB** u otros equipos.

8.2.5. Por despido improcedente del JUGADOR.

El despido improcedente del **JUGADOR**, por decisión del **CLUB**, comporta su plena e inmediata libertad de contratación. En tal caso, el **CLUB** deberá indemnizar al **JUGADOR** por la diferencia entre el importe proporcional de la garantía señalada en el Pacto 4.1.8 (a razón de 9.180.000.-€ por temporada, en función de las temporadas transcurridas desde el inicio de este contrato y la finalización mismo) y el total de los ingresos brutos percibidos por el **JUGADOR**.

NOVENO.- DEDICACIÓN EXCLUSIVA

El presente contrato implica la dedicación plena y exclusiva del **JUGADOR** al **CLUB**, por lo que ésta no podrá compatibilizarse con otras actividades profesionales o por cuenta ajena, salvo expresa autorización del **CLUB**. Tal autorización no será necesaria cuando tales actividades sean compatibles con la práctica del fútbol profesional y la ejecución de este contrato, y compatibles asimismo con las instrucciones de vestuario (incluidas instrucciones sobre descanso, viajes, etc.) y horarios de entrenamiento y partidos, y no perjudiquen la imagen del **JUGADOR** o del **CLUB**.





DÉCIMO.- ASISTENCIA MÉDICA

El **CLUB** garantiza al **JUGADOR** la asistencia sanitaria gratuita en todo tipo de enfermedades o lesiones derivadas de su actividad profesional, a través de los propios servicios médicos del **CLUB** o, en su caso, de los concertados directamente con terceras entidades, públicas o privadas.

EL **JUGADOR** exime al **CLUB** de toda responsabilidad y coste cuando, en uso de su libre elección, no utilice los expresados servicios. En caso de que los servicios médicos del **CLUB** determinen que se sigue un tratamiento no idóneo o que alarga el proceso de recuperación de forma indebida, lo comunicarán al **JUGADOR** que, caso de discrepar, podrá proponer que se someta la idoneidad de dicho tratamiento al dictamen de un especialista elegido de común acuerdo por ambas partes. Caso que dicho experto ratifique la opinión del **CLUB**, y ello no obstante el **JUGADOR** decida mantener el tratamiento, el **CLUB** podrá suspender el pago salarial. En todo caso los servicios médicos del **CLUB** deberán conocer -por el **JUGADOR** - cualquier tratamiento, intervención o medicación que pretendiera seguir fuera de la prescripción de dichas servicios.

El **JUGADOR** se compromete a mantener indemne al **CLUB** de cualquier daño, perjuicio o sanción que se pudiera derivar para la entidad como consecuencia del incumplimiento, por parte del **JUGADOR**, de las normas en materia de represión del dopaje por causas no conocidas por el **CLUB** o en relación a las cuales, el **CLUB** no comparta responsabilidad o negligencia, autorizando el **JUGADOR** expresamente al **CLUB** a retener las cantidades que éste le deba para hacer frente a posibles reclamaciones. Además, independientemente del ejercicio de la potestad disciplinaria correspondiente al **CLUB**, si la autoridad competente privara o suspendiera al **JUGADOR** de su licencia federativa por infracción de la normativa de represión de dopaje por causas no conocidas por el **CLUB** o en relación a las cuales, el **CLUB** no comparta responsabilidad o negligencia, e impidiera su participación en competición, las partes acuerdan que, al amparo de los arts. 12 RD 1006/85 y 45 del Estatuto de los Trabajadores, quedará en suspenso este contrato y ambas partes liberadas de las obligaciones recíprocas, durante el tiempo en que el **JUGADOR** esté privado o suspenso de la participación en competición, sin perjuicio de la extinción por finalización de la duración convenida. En el supuesto que el **JUGADOR** sea absuelto de la acusación de dopaje que haya provocado la suspensión, el **CLUB** se obliga a abonar al **JUGADOR** el salario y demás retribuciones que debiera de haberle abonado durante dicho periodo, y a restituir lo que el **JUGADOR** le hubiese pagado en concepto de daños arriba mencionados, obligándose por su parte el **JUGADOR** a reclamar -incluso judicialmente, si fuera preciso- los correspondientes daños y perjuicios y a entregar el importe que por tal reclamación perciba al **CLUB**. El **CLUB** prestará al **JUGADOR** todo el asesoramiento jurídico necesario a estos efectos.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

UNDÉCIMO- EXAMEN MÉDICO Y CONDICIÓN SUSPENSIVA

El **JUGADOR** se someterá, como es habitual, al pertinente examen y revisión médica que se llevará a cabo por los facultativos que designe el **CLUB**, que determinarán de acuerdo con criterios objetivos desde el punto de vista médico si el **JUGADOR** posee la aptitud

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
JUGADOR
GILBERTO DE FLORENCIA





física para la prestación de sus servicios como jugador profesional de fútbol de primer nivel).

En todo caso, el presente Contrato queda sometido a la condición previa suspensiva de la superación satisfactoria del control de doping y toxicológico, salvo que el **CLUB** opte de forma expresa por no realizar el control y aceptar como idóneo el estado físico del **JUGADOR**, sujetos a las disposiciones del artículo 18.4 del Reglamento FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

DUODÉCIMO.- PÓLIZA DE SEGUROS

El **JUGADOR** autoriza al **CLUB** para la suscripción de una póliza que asegure desde la fecha de este Contrato el riesgo de muerte, invalidez o incapacidad transitoria del **JUGADOR** por el capital que estime oportuno, y cuyo beneficiario será el **CLUB**, a cuyo cargo serán las primas correspondientes. El **JUGADOR** se obliga a someterse a los exámenes médicos que sean requeridos por la compañía aseguradora, así como a suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes al efecto.

La constitución de dicha póliza es potestativa por el **CLUB**.

DECIMOTERCERO.- SELECCIONES NACIONALES

La convocatoria por parte de la selección nacional del **JUGADOR** se ajustará a las normas federativas vigentes en cada momento. La participación del **JUGADOR** en partidos de su selección nacional no comporta remuneración adicional por parte del **CLUB**, por lo cual el **JUGADOR** no experimentará por tal causa reducción de sus condiciones económicas ni incremento, cualquiera que fuera la entidad pagadora.

No obstante lo anterior, las convocatorias para celebrar cualquier partido fuera del calendario único de competiciones comportan la suspensión del contrato durante el periodo de liberación. La suspensión generará la deducción de todas las cantidades proporcionales vinculadas al contrato del **JUGADOR** (agente, derechos de imagen, salarios, etc.).

Si el **JUGADOR**, pese a su convocatoria, no acudiera a la misma -cualquiera que fuera la causa- y aunque esto le inhabilite para disputar partidos oficiales con el **CLUB**, durante estas fechas, no se producirá suspensión contractual de clase alguna.

DECIMOCUARTO.- JURISDICCIÓN

Todas las controversias que pudieran surgir de la aplicación o interpretación de este Contrato serán sustanciadas, de acuerdo con el Reglamento FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, ante el Comité de la FIFA. Cualquier decisión emitida por los órganos competentes de la FIFA podrá ser objeto de apelación al Tribunal Arbitral del Deporte (TAS), con sede en Lausanne, Suiza y serán definitivamente resueltos de acuerdo con el "Code of Sports-Related Arbitration". El panel estará integrado por tres





árbitros y la lengua del procedimiento será el Inglés. Como ninguna de las partes tiene su domicilio, lugar de residencia habitual o un establecimiento en Suiza, ambas, basándose en el art. 192 del Código Federal Suizo sobre derecho internacional privado renuncian a su derecho a apelar por cualquier razón la decisión del TAS a cualquier tribunal competente incluido el Tribunal Federal Suizo.

DECIMOQUINTO.- CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO PROFESIONAL

15.1. Las partes se obligan, recíprocamente, a mantener reserva del contenido del presente contrato, salvando las necesarias referencias exigibles por la legislación española, brasileña y las normas federativas.

15.2. Las partes, de común acuerdo y cuando así lo consideren oportuno, procederán a comunicar a los medios la existencia de este documento. Ninguna de las partes podrá realizar manifestaciones unilaterales ni, en ninguna otra forma, darlo a conocer a los medios de información.

15.3. Ambas partes se someten a los principios de secreto profesional y confidencialidad en todas aquellas materias que afecten a su relación contractual. En especial, el **JUGADOR** se compromete, dada la repercusión y trascendencia que tiene cualquier información relativa al **CLUB**, a mantener estricta confidencialidad sobre la información confidencial y documentación reservada que llegue a su conocimiento en méritos de la relación que une a las partes, no pudiendo hacer uso directo o indirecto de la misma, ni incitar ni favorecer la violación de tal confidencialidad por terceras personas. A estos efectos, se entenderá como información confidencial la que haya sido designada como tal por el **CLUB**, oralmente o por escrito. Sirva como ejemplo de información confidencial:

- a) Condiciones contractuales propias o de otros jugadores, trabajadores, patrocinadores y proveedores.
- b) Negociaciones y planes relativos a proyectos de naturaleza deportiva.
- c) Planes de desarrollo, reorganización, expansión o inicio de actividades.
- d) Presupuestos, cuentas financieras no publicadas, licencias o expedientes de autorización de cualquier clase.

Por documentación reservada se entenderá cualquier soporte en papel o cualquier otro elemento material o inmaterial que contenga o almacene información cualificada como confidencial, según lo anteriormente establecido. En base a ello, el **JUGADOR** se compromete a devolver o destruir toda la información reservada que le haya sido entregada o esté en su poder dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la extinción de este vínculo contractual. El incumplimiento por el **JUGADOR** de los deberes de confidencialidad que aquí se convienen dará lugar a una indemnización de daños y perjuicios que se fijará en función de la gravedad del incumplimiento del **JUGADOR**.

DECIMOSEXTO.- DERECHOS RECONOCIDOS POR LEY O CONVENIO COLECTIVO

Es de aplicación a la relación laboral entre el **JUGADOR** y el **CLUB** con carácter subsidiario a este contrato, el Real Decreto 1006/1985, el convenio colectivo de futbolistas profesionales y demás normativa de aplicación, en todo aquello que no resulte





expresamente regulado en este contrato. Como ejemplo de derecho aplicable, está el derecho del jugador de recibir, en el supuesto de extinción por mutuo acuerdo por cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, nacional o extranjera, el 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada entre el **FC BARCELONA** y el adquirente.

DECIMOSÉPTIMO.- PREVALENCIA

Este contrato resuelve, invalida y deja sin efecto cualquier otro firmado con anterioridad por las partes o sus representantes legales.

La firma del presente contrato a través de telefax se considera válida y eficaz para la producción de todos los efectos legales y vinculantes. Las partes también se comprometen a proporcionar los originales firmados dentro de 10 días a partir de la fecha en que se firma el presente instrumento.

Lo que en prueba de conformidad, y para que conste, firman las partes en cuatro copias y a un solo efecto, en la fecha y lugar en el encabezamiento reseñados.

Por el **CLUB**

Sandro Rosell Feliu

Josep Maria Bartomeu Floreta

El **JUGADOR**

Neymar da Silva Santos Junior

El **AGENTE**

Neymar da Silva Santos

AGENCIATEL 11 70001 90



Anexo 3. Acuerdo de transferencia de James Rodríguez del A.S. Mónaco al Real Madrid C.F



TRANSFER AGREEMENT

between

Real Madrid Madrid, Club de Fútbol, Avda. Concha Espina, 1, 28036, Madrid, Spain

- hereinafter „Real Madrid” -

and

AS MONACO FC SA Stade Louis II, 7 Avenue des Castelans, BP 698 – 98014, Monaco

- hereinafter „MONACO” -

and

Mr JAMES DAVID RODRÍGUEZ RUBIO, born on 12/07/1991 in Cucuta, Colombia, of Colombian nationality, passport nr. CC1110518374

- hereinafter „Player” -

Preamble:

1. Subject matter of this transfer agreement is the transfer of the Player from MONACO to Real Madrid as of 21 July 2014.
2. MONACO affirms explicitly that it concluded an effective employment contract exceeding the period until 21 July 2014, with the Player, and that MONACO is the sole and exclusive owner of all rights in the transfer of the player, and that it is fully able to dispose of these transfer rights.
3. Subject to the Player's acceptance of the relevant liquidation of the labour contract with MONACO and the consummation of the transfer to Real Madrid, MONACO shall terminate the existing employment contract



with the player as of 21 July 2014 and Real Madrid shall conclude an employment contract with the player as of 22 July 2014.

Now, therefore, the parties agree upon the following:

§ 1

1. Subject to the Player's acceptance of the relevant liquidation of the labour contract with MONACO and the consummation of the transfer to Real Madrid, MONACO shall terminate the employment contract with the player mutually as of 21 July 2014.
2. This agreement is subject to the player being registered validly after signing the employment contracts with REAL MADRID. Should the player not validly registered in the RFEF and Spanish Liga, this Agreement shall be null and void.
3. MONACO, by concluding this transfer agreement, explicitly gives its consent to the transfer of the player to REAL MADRID as of 21 July 2014 and shall make all necessary declarations in this respect (including making declarations to the respective football federations and fiscal declarations required by the relevant tax authorities).
4. MONACO shall immediately on enquiry demand the FFF to submit the FIFA Transfer Certificate to the Spanish Federation (RFEF). REAL MADRID and MONACO shall also carry out all necessary steps to procure the transfer of the Player via TMS.

§ 2

1. As compensation for the transfer of the Player from MONACO to Real Madrid, REAL MADRID shall pay to MONACO the following transfer gross amount:

EUR75,000,000 (i.w. seventy five million Euros)

payable upon receipt of a respective invoice as follows:

A.- FIX amount:

1. A gross amount of **EUR 25,000,000** within 10 days after the player is

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Adan".



- validly registered at the RFEF.
2. A gross amount of EUR **25,000,000** on 20 July 2015.
 3. A gross amount of EUR **25,000,000** on 20 July 2016.

B.- Additionally, REAL MADRID shall pay to MONACO the following variable gross amounts, which would be paid on July 20 of the season after the event taking place:

1.- If REAL MADRID qualifies to play the UEFA Champions League, REAL MADRID shall pay the gross amount of 1.000.000,-€. This bonus shall be paid for a maximum of 5 times in the following 6 seasons, starting from the season 2014-2015. Therefore there is a limit of 5.000.000,-€ for this bonus

2.- If the Player is chosen as one of the three nominees for the FIFA Ballon D'or, REAL MADRID shall pay to MONACO 5.000.000,-€. This bonus shall be paid for a maximum of one time in the following 6 seasons, starting from the season 2014-2015. Therefore there is a limit of 5.000.000,-€ for this bonus.

3.- If the Player wins the FIFA Ballon D'or, REAL MADRID shall pay to MONACO 5.000.000,-€. This bonus shall be paid for a maximum of one time in the following 6 seasons, starting from the season 2014-2015. Therefore there is a limit of 5.000.000,-€ for this bonus.

Regarding this Clause § 2.1.B it is hereby clarified that if the player wins the FIFA Ballon D'or in the following six years, without having been chosen as one of the three nominees for the FIFA Ballon D'or in a previous election, REAL MADRID shall still pay to MONACO both bonuses foreseen in paragraph 2.1.B nrs. 2 and 3 of the Transfer Agreement.

Consequently, there is a maximum of 90.000.000,-€ that REAL MADRID would pay to MONACO if all of the bonuses are triggered.

All payments shall be carried out once REAL MADRID has received a valid invoice. The payments shall be done in the bank account designated in the invoices in Monaco.

2. MONACO acknowledges that upon effective payment of the transfer compensation due under this agreement, there are no further rights and



obligations of REAL MADRID in relation with the transfer of the Player to REAL MADRID, except for the solidarity contribution amounts payable to third clubs, including AS MONACO.

3. The Player hereby declares that he will not receive any compensation regarding this transfer agreement whatsoever, especially in the terms established by the Royal Decree 1006/1985 and/or the Collective Bargain for Professional Football, since all such amounts are included in the contract negotiated between him and REAL MADRID.
4. The parties agree a Penalty Clause: a yearly 18% interest shall be paid for late payment.

§ 3

1. The transfer and contractual relationship between Real Madrid und MONACO are governed by the laws and regulations of FIFA.
2. Real Madrid and MONACO explicitly acknowledge the FIFA Regulation governing the status and transfer of players and base this transfer agreement on this Regulation and base this transfer agreement on this regulation and subsidiary on Swiss law.

§ 4

1. If individual or several stipulations of this agreement are or become ineffective, invalid or incomplete, the other sections of the Agreement remain unaffected, unless the basis of transaction will cease to exist. The contracting party shall – if necessary in the appropriate form – replace the ineffective or invalid stipulation or re-complete the Agreement by the edition of a ruling which can provide the best possibility of achieving their intended economic aims. The same applies for any loopholes in the agreement.
2. Alterations or additions to this agreement must be made in written form in order to become valid. This stipulation also applies if the requirement of the written form is to be disclaimed.
3. Agreements and representations have not been made in oral form.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Adon".



4. The parties agree that the content of this agreement, in particular the amount of transfer compensation, shall be kept strictly confidential and shall not be disclosed to any third party.
5. Any dispute arising from or related to the present agreement will be submitted to FIFA arbitration and, subsequently, for appeal to the Court of Arbitration for Sport in Lausanne (CAS) and shall be resolved definitively pursuant to the rules of sports related arbitration. Language of arbitration shall be English.

Monaco/Madrid, 21 July 2014

Real Madrid Madrid CF

Handwritten signature of José Ángel Sánchez Periañez in black ink.

José Ángel Sánchez Periañez
CEO
Protocol No. 1460 21st July 2014

AS Monaco F.C.

Handwritten signature of Vadim Vasilyev in black ink.

Vadim Vasilyev
CEO

The Player

Handwritten signature of James David Rodriguez Rubio in black ink.

James David Rodriguez Rubio



SAISON 2014/2015

AVENANT DE RÉSILIATION
CONTRAT N° 100054-101113-V1 - AVENANT N° 3-V1

Les soussignés :

Le Club	Le joueur
A.S. MONACO F.C. SA N° d'affiliation FFF 500 091 représenté par M. VASILIYEV Vadim BP 698 98014 MONACO Cedex	Monsieur RODRIGUEZ RUBIO James Stade Louis II 7, avenue des Castelans 98000 MONACO de nationalité Colombienne né le 12/07/1991 à CUCUTA (COLOMBIE)

Le joueur n'a pas eu recours aux services d'agents sportifs et n'a pas été représenté par un Avocat

Le club n'a pas eu recours aux services d'agents sportifs et n'a pas été représenté par un Avocat

Conformément à l'article 264 des dispositions communes figurant dans la Charte du Football Professionnel et en complément du contrat intervenu entre les soussignés à la date du **27 juin 2013**

Ont convenu et arrêté ce qui suit :

Le contrat est résilié à dater du **21 juillet 2014**.

Les parties conviennent communément de la résiliation du contrat de joueur professionnel n°100054-101113-V1, du 27 juin 2013 et de ses avenants n°1-V1 et n°2-V1 du 27 juin 2013, ainsi que leurs effets, et ce à compter du 21 juillet 2014.

Il est entendu entre les parties que la présente résiliation est subordonnée à la réalisation effective du transfert de M. James David RODRIGUEZ RUBIO au REAL MADRID FC, matérialisée par la délivrance du Certificat International de Transfert de M. James David RODRIGUEZ RUBIO, via le système TMS, par la Fédération Française de Football au bénéfice de la Fédération Espagnole de Football.

Par ailleurs, cette résiliation a fait l'objet de modalités financières déterminées dans la Convention de transfert jointe au présent avenant de résiliation.

Fait à Monaco, le 21 juillet 2014

Pour être valable, le document doit comporter les signatures MANUSCRITES sur chaque exemplaire.

Signature du Club

Signature du Joueur

Signature et box pour autorisation du représentant légal si le Joueur est mineur

	précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé" Lu et approuvé 	précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé"
--	---	---

Fédération Française de Football - Association déclarée sous le n° 7406 - Reconnue d'utilité publique par décret du 4 décembre 1922

Conformément à la Loi "Informatique et Libertés" n° 78-17 du 6 janvier 1978, toute personne dispose d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui la concernent, droit qui s'exerce auprès du club signataire précité.

L.F.P. 6, rue Léo Delibes 75116 PARIS - Tél: 01 53 65 38 00 - Fax 01 53 65 38 32 - www.lfp.fr

Page n° 1 / 1