



**MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO**

RESOLUCIÓN NÚMERO № 5 0 1 8 8 DE 2022

Radicación 21-171129 (29 JUL 2022)

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

EL SUPERINTENDENTE DE INDUSTRIA Y COMERCIO

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las previstas en el numeral 9 del artículo 3 del Decreto 4886 de 2011, modificado por el artículo 3 del Decreto 092 de 2022, y el artículo 52 del Decreto 2153 de 1992, modificado por la Ley 1340 de 2009 y el Decreto 19 de 2012, y

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que mediante Resolución No. 76922 del 26 de noviembre de 2021 (en adelante “Resolución No. 76922 de 2021” o “Resolución de Apertura de Investigación”), la Delegatura para la Protección de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio (en adelante la “Delegatura”) abrió investigación y formuló pliego de cargos contra los agentes de mercado descritos en la **Tabla No. 1** a continuación, por haber presuntamente incurrido en la conducta establecida en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959 (prohibición general) en el mercado de los derechos deportivos de los jugadores del fútbol profesional colombiano.

Tabla No. 1: Agentes de mercado investigados

No.	PERSONAS JURÍDICAS	NIT
1	TALENTO DORADO S.A.	900.456.885-3
2	CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACIÓN	890.500.817-5
3	DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A.	830.100.504-0
4	UNIÓN MAGDALENA S.A.	891.700.992-8
5	ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO	814.000.557-3
6	ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.	900.470.848-9
7	TIGRES FÚTBOL CLUB S.A.	806.004.636-6
8	CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.	890.700.863-2
9	ONCE CALDAS S.A. - EN REORGANIZACIÓN	890.801.447-5
10	DEPORTES QUINDIO S.A.	890.003.300-8
11	CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.	800.108.152-9
12	CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.	900.913.426-7
13	FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.	900.964.178-3
14	LEONES FÚTBOL CLUB S.A.	800.015.819-2
15	CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.	900.124.662-3
16	ALIANZA PETROLERA F.C.S.A.	800.115.610-1
17	DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO	860.007.410-9

De igual forma, la Delegatura abrió investigación y formuló pliego de cargos contra las personas naturales descritas en la **Tabla No. 2** a continuación, por haber presuntamente infringido lo dispuesto en el numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992, modificado por el artículo 26

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

de la Ley 1340 de 2009, al haber colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado o tolerado las conductas previstas en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959.

Tabla No. 2: Personas naturales investigadas

No.	PERSONA NATURAL	CÉDULA DE CIUDADANÍA
1	PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO	43.628.429
2	JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO	98.545.751
3	JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA	13.510.918
4	RICARDO HOYOS ÁNGEL	79.241.437
5	JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA	4.977.206
6	ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ	98.384.763
7	RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO	71.726.068
8	ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS	19.350.149
9	GABRIEL CAMARGO SALAMANCA	17.070.016
10	TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN	71.688.413
11	JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO	14.434.330
12	CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ	10.087.380
13	GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO	16.820.533
14	CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ	79.656.497
15	CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO	15.427.102
16	ROBERTO ENRIQUE RODRÍGUEZ RUIZ	91.265.482
17	CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN	91.100.531
18	JORGE FERNANDO PERDOMO POLANIA	12.108.635
19	JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCIA	71.637.655
20	FERNANDO JARAMILLO GIRALDO	19.471.678

SEGUNDO: Que la presente actuación administrativa inició por una denuncia presentada por la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES** (en adelante "**ACOLFUTPRO**") ante la Superintendencia de Industria y Comercio, por medio de la cual, dicha asociación informó de la aparente existencia de un "pacto anticompetitivo" entre un número de clubes del fútbol profesional colombiano, mediante el cual acordaron la imposibilidad de negociar los derechos deportivos de algunos de los jugadores profesionales. Adicionalmente, el quejoso manifestó que, en el marco de los estatutos y algunos documentos corporativos tanto de la **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL** (en adelante "**FCF**") como de la **DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO** (en adelante "**DIMAYOR**"), existían una serie de estipulaciones que le otorgaban aparentemente a dichas entidades, la capacidad de intervenir y coordinar las relaciones laborales entre los clubes de fútbol y los jugadores, lo que constituía un acuerdo entre los clubes profesionales del fútbol colombiano respecto a las condiciones de trabajo de los jugadores.

TERCERO: Que según lo señalado en la Resolución de Apertura de Investigación, en el presente caso se encontró suficiente material probatorio para abrir una investigación administrativa por la posible existencia de una práctica coordinada y anticompetitiva, por medio de la cual los presidentes de los clubes profesionales de fútbol investigados habrían enviado comunicaciones a sus competidores para solicitar expresamente que no se negociaran los derechos deportivos de algunos de los jugadores a modo de sanción por el hecho de que estos trabajadores habían terminado o habrían estado próximos a terminar un vínculo contractual sin el beneplácito del empleador, en este caso, el equipo.

Para la Delegatura, se encontraron tres modalidades diferentes de comunicaciones intercambiadas entre los clubes profesionales de fútbol investigados y que materializarían la conducta reprochada:

- (i) La primera modalidad estaría relacionada con jugadores que decidieron terminar de manera unilateral su relación laboral porque consideraban que existía una justa causa imputable al empleador. En esos casos, el club consideró que la justa causa no existía y, por lo tanto, el

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

contrato laboral seguía vigente, siendo aún el club titular de los derechos deportivos sobre el jugador por lo cual no podían ser adquiridos por otros clubes directamente;

- (ii) En la segunda modalidad se tienen comunicaciones en las cuales se informaba que los jugadores terminaron su vínculo laboral unilateralmente, sin que existiera una justa causa y sin cumplirse el plazo pactado, por lo cual solicitaban a los demás clubes no negociar o contratar con ellos; y
- (iii) En la tercera modalidad, se informaba que determinados jugadores no querían renovar los contratos laborales que se encontraban próximos a terminar y que por eso no debían ser contratados por los demás equipos profesionales.

Según la Resolución de Apertura de Investigación, en todos los anteriores casos las comunicaciones demostrarían que los clubes investigados acordaron no negociar entre sí los derechos deportivos de determinados jugadores, así como impedir que los jugadores, en caso de querer vincularse laboralmente con otro club en Colombia, pudieran negociar sus derechos deportivos directamente, quedando obligados a hacerlo por intermedio de su antiguo empleador, quien obtendría réditos económicos por esta transacción. En esos términos, para la Delegatura esta conducta habría posiblemente limitado la libre competencia en el mercado de transferencia de jugadores de fútbol profesional colombiano.

Finalmente, la Resolución de Apertura de Investigación encontró material probatorio que permitiría concluir preliminarmente que la **DIMAYOR** conoció de la gran mayoría de comunicaciones enviadas por los clubes investigados y que, incluso, en ocasiones y a solicitud de algunos de los clubes, puso en conocimiento de todos los demás asociados los nombres de algunos de los jugadores sobre los cuales se había decidido constituir un veto para su transferencia. En este sentido, para la Delegatura, la **DIMAYOR** habría aparentemente participado en la ejecución de la conducta anticompetitiva investigada y, como ente rector del fútbol profesional Colombia, habría permitido su realización, sin tomar medidas para impedirla.

En virtud de todo lo anterior, la Delegatura abrió investigación y formuló pliego de cargos a los investigados, en los términos mencionados anteriormente en la presente Resolución.

CUARTO: Que una vez notificada la Resolución de Apertura de Investigación, y dentro del término para solicitar y aportar pruebas¹, la **DIMAYOR**, **FERNANDO JARAMILLO GIRALDO** y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA** solicitaron conjuntamente la terminación de la presente investigación con ocasión de un ofrecimiento de garantías, las cuales fueron presentadas mediante escrito radicado con el No. 21-171129-243 del 27 de diciembre de 2021. Igualmente, los investigados que se relacionan en la **Tabla No. 3** a continuación, presentaron escritos por medio de los cuales coadyuvaron y adhirieron a la totalidad de las garantías presentadas por la **DIMAYOR**.

Tabla No. 3: Investigados que coadyuvaron y adhirieron a la totalidad de las garantías presentadas por la DIMAYOR

No.	Investigado	Escrito inicial coadyuvando las garantías presentadas por la DIMAYOR
1	TALENTO DORADO S.A., PAOLA SALAZAR Y JOSÉ SALAZAR	Radicado No 21-171129-323 del 5 de enero de 2022
3	DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A. y RICARDO HOYOS ÁNGEL	Radicado No 21-171129-353 del 24 de enero de 2022
4	UNIÓN MAGDALENA S.A. Y JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA	Radicado No 21-171129-572 del 24 de marzo de 2022

¹ Artículo 16 de la Ley 1340 de 2009 en concordancia con el Decreto 2153 de 1992, artículo 52, modificado por el artículo 155 del Decreto 19 de 2012.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

No.	Investigado	Escrito inicial coadyuvando las garantías presentadas por la DIMAYOR
5	ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO Y ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ	Radicado No 21-171129-279 del 29 de diciembre de 2021
6	ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A. Y RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO	Radicado No 21-171129-317 del 4 de enero del 2022
7	TIGRES FÚTBOL CLUB S.A. y ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS	Radicado No 21-171129-316 del 4 de enero de 2022
8	CLUB DEPORTES TOLIMA S.A. Y GABRIEL CAMARGO SALAMANCA	Radicado No 21-171129-308 del 4 de enero de 2022
9	ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN Y TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN	Radicado No 21-171129-307 del 4 de enero de 2022
10	DEPORTES QUINDIO S.A. Y JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO	Radicado No 21-171129-320 del 5 de enero de 2022
11	CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.	Radicado No 21-171129-313 del 4 de enero de 2022
12	CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A. Y GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO	Radicado No 21-171129-302 del 3 de enero de 2022
13	FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.	Radicado No 21-171129-280 del 30 de diciembre de 2021
14	LEONES FÚTBOL CLUB S.A. Y CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO	Radicado No 21-171129-346 del 11 de enero de 2022
15	CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A. Y GUSTAVO NUÑEZ	Radicado No 21-171129-286 del 31 de diciembre de 2021
16	ALIANZA PETROLERA F.C.S.A. Y CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN	Radicado No 21-171129-275 del 28 de diciembre de 2021
17	JORGE FERNANDO PERDOMO POLANIA	Radicado No 21-171129-310 del 4 de enero de 2022
18	CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ	Radicado No 21-171129-315 del 4 de enero de 2022
19	CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ	Radicado No 21-171129-281 del 30 de diciembre de 2021

Por otro lado, los investigados que se relacionan en la **Tabla No. 4**, presentaron garantías adicionales por medio de los escritos presentados con el número de radicado que se muestra a continuación:

Tabla No. 4: Investigados que presentaron garantías adicionales

No.	Investigado	Garantías adicionales
1	TALENTO DORADO, PAOLA SALAZAR Y JOSÉ SALAZAR	Radicado No 21-171129-323 del 5 de enero del 2022
2	ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A. Y RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO	Radicado No 21-171129-317 del 4 de enero del 2022
3	CLUB DEPORTES TOLIMA S.A. Y GABRIEL CAMARGO SALAMANCA	Radicado No 21-171129-308 del 4 de enero del 2022

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

No.	Investigado	Garantías adicionales
4	ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN Y TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN	Radicado No 21-171129-303 del 4 de enero del 2022
5	DEPORTES QUINDIO S.A. Y JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO	Radicado No 21-171129-320 del 5 de enero del 2022
6	CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.	Radicado No 21-171129-313 del 4 de enero del 2022
7	CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A. Y GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO	Radicado No 21-171129-302 del 3 de enero del 2022
8	ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO Y OSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ	Radicado No. 21-171129-278 del 29 de diciembre de 2021
9	FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.	Radicado No 21-171129-280 del 29 de diciembre del 2021
10	CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ	Radicado No 21-171129-281 del 29 de diciembre del 2021

Igualmente, por medio de la Resolución No. 4051 del 4 de febrero de 2022 (en adelante “Resolución No. 4051 de 2022”), la **FCF** y **ACOLFUTPRO** fueron reconocidos como terceros interesados en la presente actuación y se les corrió traslado de las garantías presentadas por los investigados.

Como respuesta a lo anterior, la **FCF** presentó documento coadyuvando y adhiriendo a la totalidad de las garantías presentadas por la **DIMAYOR** a través del escrito con radicado No 21-171129-529 del del 10 de febrero de 2022. Por su parte, **ACOLFUTPRO** recorrió traslado de las garantías propuestas por los investigados en la presente actuación, por medio del escrito con radicado No. 21-171129-528 de 9 de febrero de 2022, en el cual expresó sus argumentos para que las garantías propuestas fueran rechazadas.

Teniendo en cuenta los argumentos expresados por los terceros interesados, así como el análisis hecho por este Despacho respecto a las garantías presentadas por los investigados, la Superintendencia de Industria y Comercio solicitó aclaraciones e información a los investigados sobre el alcance de sus garantías². Al respecto, los investigados que se relacionan en la **Tabla No. 5** a continuación, presentaron aclaraciones:

Tabla No. 5: Investigados que dieron respuesta al requerimiento de información de la Superintendencia de Industria y Comercio

No.	Investigado	Escrito de respuesta a requerimiento de información
1	TALENTO DORADO S.A., PAOLA SALAZAR Y JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO	Radicado No 21-171129- 575 del 24 de marzo del 2022 y Radicado No 21-171129- 605 del 19 de abril del 2022
2	UNIÓN MAGDALENA S.A. Y JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA	Radicado No 21-171129- 613 del 22 de abril del 2022
3	ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO Y ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ	Radicado No 21-171129- 602 y Radicado No 21-171129- 603 del 18 de abril del 2022

² Radicados No. 21-171129-532, 21-171129-533, 21-171129-534, 21-171129-535, 21-171129-536, 21-171129-537, 21-171129-538, 21-171129-539, 21-171129-540, 21-171129-541, 21-171129-542, 21-171129-543, 21-171129-544, 21-171129-545, 21-171129-546.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

No.	Investigado	Escrito de respuesta a requerimiento de información
4	ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A. Y RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO	Radicado No 21-171129- 598 del 13 de abril del 2022
5	TIGRES FÚTBOL CLUB S.A. y ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS	Radicado No 21-171129- 600 del 18 de abril del 2022
6	CLUB DEPORTES TOLIMA S.A. Y GABRIEL CAMARGO SALAMANCA	Radicado No 21-171129- 549 del 18 de marzo del 2022
7	ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN Y TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN	Radicado No 21-171129- 599 del 13 de abril del 2022
8	DEPORTES QUINDIO S.A. Y JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO	Radicado No 21-171129- 567 del 24 de marzo del 2022 y Radicado No 21-171129- 611 del 21 de abril del 2022
9	CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.	Radicado No 21-171129- 586 del 24 de marzo del 2022 y Radicado No 21-171129- 607 del 19 de abril del 2022
10	CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A. Y GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO	Radicado No 21-171129- 601 del 18 de abril del 2022 y Radicado No 21-171129- 603 del 18 de abril del 2022
11	FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.	Radicado No 21-171129- 610 del 20 de abril del 2022
12	LEONES FÚTBOL CLUB S.A. Y CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO	Radicado No 21-171129- 612 del 21 de abril del 2022
13	ALIANZA PETROLERA F.C.S.A. Y CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN	Radicado No 21-171129- 608 del 19 de abril del 2022
14	JORGE FERNANDO PERDOMO POLANIA	Radicado No 21-171129- 587 del 23 de marzo del 2022
15	CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ	Radicado No 21-171129- 588 del 24 de marzo del 2022 y Radicado No 21-171129- 606 del 19 de abril del 2022
16	CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ	Radicado No 21-171129- 609 del 19 de abril del 2022

Posteriormente, la **DIMAYOR** presentó documento adicional por medio del cual compiló su ofrecimiento de garantías y las aclaraciones que tuvieron lugar respecto a los requerimientos de información de la Superintendencia de Industria y Comercio, el cual fue radicado con los consecutivos 21-171129-619 y 21-171129-621 del 1 y 3 de junio de 2022.

Dado que los demás investigados habían manifestado su intención de adherir y coadyuvar la totalidad de las garantías presentadas por la **DIMAYOR**, este Despacho les corrió traslado del documento final presentado por esta última para que confirmarán su posición. Así, todos los demás investigados en la presente actuación, radicaron por medio de los documentos que se indican en la **Tabla No. 6** a continuación, su reiteración de coadyuvar y adherir a la totalidad de las garantías presentadas por la **DIMAYOR**:

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Tabla No. 6: Investigados que Reiteración de coadyuvancia y adherencia a las garantías presentadas por la DIMAYOR

No.	Investigado	Escrito reiterando la coadyuvancia a la totalidad de las garantías presentadas por la DIMAYOR
1	TALENTO DORADO S.A., PAOLA SALAZAR Y JOSÉ SALAZAR	Radicado No 21-171129-673 del 15 de junio de 2022
2	CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACION	Radicado No 21-171129-672 del 15 de junio de 2022
3	DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A. y RICARDO HOYOS ÁNGEL	Radicado No 21-171129-674 del 15 de junio de 2022
4	UNIÓN MAGDALENA S.A. Y JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA	Radicado No 21-171129-658 del 13 de junio de 2022
5	ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO Y ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ	Radicado No 21-171129-656 del 10 de junio de 2022
6	ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A. Y RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO	Radicado No 21-171129-657 del 10 de junio de 2022
7	TIGRES FÚTBOL CLUB S.A. y ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS	Radicado No 21-171129-661 del 13 de junio de 2022
8	CLUB DEPORTES TOLIMA S.A. Y GABRIEL CAMARGO SALAMANCA	Radicado No 21-171129-664 del 14 de junio de 2022
9	ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN Y TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN	Radicado No 21-171129-671 del 15 de junio de 2022
10	DEPORTES QUINDIO S.A. Y JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO	Radicado No 21-171129-651 del 9 de junio de 2022
11	CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.	Radicado No 21-171129-662 del 13 de junio de 2022
12	CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A. Y GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO	Radicado No 21-171129-655 del 10 de junio de 2022
13	FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.	Radicado No 21-171129-668 del 15 de junio de 2022
14	LEONES FÚTBOL CLUB S.A. Y CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO	Radicado No 21-171129-665 del 15 de junio de 2022
15	CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A. Y GUSTAVO NUÑEZ	Radicado No 21-171129-659 del 13 de junio de 2022
16	ALIANZA PETROLERA F.C.S.A. Y CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN	Radicado No 21-171129-652 del 10 de junio de 2022
17	JORGE FERNANDO PERDOMO POLANIA	Radicado No 21-171129-647 del 7 de junio de 2022
18	CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ	Radicado No 21-171129-663 del 14 de junio de 2022
19	CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ	Radicado No 21-171129-669 del 15 de junio de 2022
20	JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA	Radicado No 21-171129-670 del 15 de junio de 2022

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

No.	Investigado	Escrito reiterando la coadyuvancia a la totalidad de las garantías presentadas por la DIMAYOR
21	ROBERTO ENRIQUE RODRÍGUEZ RUIZ	Radicado No 21-171129-676 del 16 de junio de 2022

Finalmente, y previo a tomar la decisión final, este Despacho corrió traslado de los documentos finales de garantías presentados por la **DIMAYOR** y los demás investigados, junto con sus aclaraciones, a los terceros interesados reconocidos en la actuación, esto es, la **FCF**³ y **ACOLFUTPRO**⁴.

Como respuesta, la **FCF** presentó documento reiterando su decisión de coadyuvar y adherir a la totalidad de las garantías presentadas por la **DIMAYOR**, a través del escrito con radicado No 21-171129-660 del 10 de junio de 2022, al paso que **ACOLFUTPRO** recorrió el traslado realizado por medio del escrito radicado con el No. 21-171129-667 de 15 de junio de 2022, en el cual reiteró sus argumentos para que las garantías propuestas en el marco de la presente actuación fueran rechazadas.

Así las cosas, a continuación, se presentará un resumen de las garantías ofrecidas por los investigados y el objetivo de las mismas.

4.1. ESQUEMA DE GARANTÍAS

Como será desarrollado a lo largo del presente acto administrativo, la **DIMAYOR**, **FERNANDO JARAMILLO GIRALDO** y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA** presentaron un esquema de garantías (en adelante el "**ESQUEMA DE GARANTÍAS**"), por medio de escrito del 27 de diciembre de 2021, el cual fue posteriormente coadyuvado por todos los demás investigados en la actuación, así como por la **FCF**, en su calidad de tercero interesado, quienes adhirieron al mismo y se obligaron a su total cumplimiento.

En virtud del **ESQUEMA DE GARANTÍAS**, tanto la **DIMAYOR** como los demás investigados en la actuación, así como la **FCF** en su calidad de tercero interesado, reconocen expresamente que la negociación de jugadores de fútbol profesional no puede verse coartada por conductas de los diferentes agentes de mercado que puedan constituir una violación al régimen de libre competencia económica. En este sentido, los investigados aceptan que en el mercado de negociación de derechos deportivos de los jugadores profesionales deben imperar, no solo las normas y principios del derecho laboral o los reglamentos de las diferentes organizaciones, sino la libre competencia entre los participantes en el mercado. En virtud de lo anterior, el **ESQUEMA DE GARANTÍAS** busca: (i) reconocer la libre competencia como eje central en las negociaciones de los derechos deportivos de los jugadores de fútbol; (ii) suspender y/o modificar las conductas señaladas por la Superintendencia de Industria y Comercio en la Resolución No. 76922 de 2021, garantizando su no repetición en el futuro; (iii) construir un proceso de protección efectiva de la libre competencia en el mercado laboral del fútbol profesional colombiano; y (vi) potencializar los mecanismos existentes para la protección de los derechos de los jugadores y equipos del fútbol profesional colombiano.

Con el fin de lograr lo anterior, el **ESQUEMA DE GARANTÍAS** propone, entre otros aspectos, realizar una reforma integral de los Estatutos de la **FCF** y la **DIMAYOR**, del Código Disciplinario Único de la **FCF**, y del Estatuto del Jugador de la **FCF**, con el fin de que los mismos reconozcan, garanticen y protejan la libre competencia en las negociaciones de los derechos deportivos de los jugadores de fútbol. Adicionalmente, se implementará un sistema de gestión de denuncias

³ Radicado No. 21-171129-636 del 7 de junio de 2022.

⁴ Radicado No. 21-171129-642 del 7 de junio de 2022.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

tempranas para proteger a los jugadores, clubes y demás participantes del mercado de conductas anticompetitivas, así como la imposición de sanciones a través de la Comisión Disciplinaria de la **DIMAYOR** por la infracción de la libre competencia económica en la negociación de los derechos deportivos de los jugadores, en aras de prevenir futuras conductas de carácter anticompetitivo.

Esto se hace, dado el reconocimiento expreso por parte de los investigados de los beneficios de la libre competencia económica en la transferencia de los jugadores, que se traducirán en mayor bienestar para los jugadores en términos de condiciones laborales y salariales, así como para el consumidor final de los espectáculos deportivos.

Adicionalmente, y como ya fue mencionado, algunos de los investigados presentaron un número de garantías adicionales, que solo vinculan a sus proponentes, pero que permiten fortalecer la implementación de las medidas y reformas integrales y estructurales encaminadas a materializar una cultura y un proceso de protección efectiva de la competencia en el mercado laboral del fútbol profesional colombiano.

QUINTO: Que para comprender el alcance de las garantías ofrecidas por los investigados en el presente caso, es necesario entender las principales características del mercado presuntamente afectado con la conducta reprochada por la Delegatura y el alcance de la misma.

Así, debe mencionarse que **FCF**, órgano rector del fútbol en el país, imparte directrices a las entidades dedicadas de forma exclusiva a los asuntos relativos al fútbol profesional y aficionado a nivel nacional, esto es, la **DIMAYOR** y la **DIFUTBOL**. Cada una de ellas se encarga de organizar, administrar y reglamentar los campeonatos de fútbol en las diferentes modalidades para el segmento de su competencia. Específicamente, la **DIMAYOR** es una asociación que tiene patrimonio propio y goza de autonomía para su organización interna y funcionamiento. Tiene como función principal regular los torneos nacionales en los que participan los clubes del denominado *fútbol profesional colombiano*, al que actualmente se encuentran afiliados los 35 equipos que compiten en primera y segunda división, incluyendo los investigados en la presente actuación.

Actualmente la **DIMAYOR** realiza cuatro torneos de fútbol masculino al año. La participación de cada club en los torneos está medida por un proceso de inscripción de jugadores que debe ser realizado previamente, en unos tiempos preestablecidos, que generalmente corresponden a dos periodos anuales⁵.

Para poder inscribir a los jugadores, estos deben contar con un contrato laboral firmado con el club que lo inscribirá, el cual debe estar vigente hasta la finalización del torneo⁶.

El artículo 34 de la Ley 181 de 1995 define los derechos deportivos de los jugadores como “(...) *la facultad que tienen los Clubes Deportivos de registrar, inscribir o autorizar la actuación de un jugador cuya carta de transferencia le corresponde, conforme a las disposiciones de la federación respectiva (...)*”. En este sentido, los derechos deportivos de un jugador son otorgados al club mediante el perfeccionamiento del contrato de trabajo con el jugador. Así, un equipo de fútbol profesional adquiere los derechos deportivos de un jugador de manera temporal mientras esta relación contractual esté vigente, y en virtud de ellos, puede inscribirlo para el torneo correspondiente.

Por su parte, un club pierde los derechos deportivos de un jugador cuando el contrato laboral con este último termina. Las causales de esta terminación pueden ser: **(i)** el cumplimiento del plazo pactado; **(ii)** la decisión bilateral de las partes (mutuo acuerdo); **(iii)** una transferencia definitiva a otro equipo de fútbol; o **(iv)** la decisión unilateral de alguna de las partes, con o sin justa causa. El Estatuto del Jugador de la **FCF** permite que en los últimos seis meses de vigencia del contrato el jugador pueda negociar sus derechos deportivos y firmar contratos con otros equipos para iniciar

⁵ Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol. Artículo 7.

⁶ *Ibidem*. Artículo 8

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

una relación a la culminación de su vínculo contractual vigente y así ser inscrito por su nuevo empleador al torneo que corresponda⁷.

Incluso en los casos en los cuales la relación laboral termine por decisión unilateral del jugador sin justa causa, los estatutos establecen que el jugador es libre de contratar con el equipo que desee, toda vez que es propietario de sus derechos deportivos⁸. Esto sin perjuicio de las sanciones o multas que se hayan pactado en el contrato.

Ahora, la transferencia de los derechos deportivos de un jugador puede ser definitiva o temporal⁹. Esto ocurre cuando un equipo profesional está interesado en contratar a un jugador que tiene relación contractual con otro equipo. La transferencia es definitiva cuando se hace un convenio mediante el cual el jugador termina su relación contractual con el club inicial y es contratado por el otro. En esta transacción el nuevo empleador entrega una retribución económica al empleador anterior, monto sobre el que se deduce un 8% que es entregado al jugador. Si la transferencia se hace en calidad de préstamo se hace un convenio de cesión y el jugador sigue vinculado al club cedente con el que tiene contrato laboral vigente. Esa cesión de derechos deportivos puede hacerse de manera gratuita u onerosa. En caso de ser gratuita el jugador recibe un salario mínimo por concepto del préstamo y si es onerosa recibe el 8% del total de la transacción¹⁰.

En virtud de lo anterior, la Delegatura definió en la Resolución de Apertura de Investigación el mercado posiblemente afectado con la conducta investigada como el mercado de los derechos deportivos de los jugadores de fútbol profesional colombiano. En el lado de la oferta, la Delegatura manifestó que se encuentran los jugadores como oferentes de sus propios servicios deportivos sobre los que potencialmente se establecerán futuros contratos laborales con los clubes, así como los clubes de fútbol en los casos en que los jugadores cuentan con un contrato laboral vigente con ellos. Por el lado de la demanda, afirmó la Delegatura, se encuentran todos los clubes afiliados a la **DIMAYOR**, quienes formalizan la adquisición de estos derechos deportivos mediante el establecimiento de un contrato laboral con el jugador, independientemente de que en la transacción participe un empleador previo o algún agente intermedio.

SEXTO: Que habiéndose agotado las etapas correspondientes en el procedimiento aplicable para este tipo de actuaciones administrativas, este Despacho procede a resolver el ofrecimiento de garantías en los siguientes términos:

6.1. Consideraciones preliminares

6.1.1. Derecho de la competencia en los mercados laborales

Como ha sido resaltado por algunos autores¹¹, históricamente la aplicación de las normas del régimen de libre competencia se ha centrado en las dinámicas de los agentes de mercado y en el poder de mercado producto que estos puedan ejercer. En otras palabras, las teorías del daño en materia de libre competencia se han enfocado en mercados de bienes o servicios ofrecidos/prestados a consumidores intermedios o finales, quienes ven reducido su bienestar ante precios por encima del valor de competencia perfecta, cantidades menores a la escala eficiente y bienes o servicios de baja calidad. En simultáneo, las intervenciones por parte de las autoridades de competencia a lo largo de su existencia han concentrado sus esfuerzos en determinar los efectos negativos sobre los competidores y consumidores ante la ejecución de una práctica restrictiva.

⁷ *Ibidem*. Artículo 12.

⁸ *Ibidem*. Artículo 27.

⁹ *Ibidem*. Artículo 12.

¹⁰ *Ibidem*. Artículo 14.

¹¹ Posner, E. *“How Antitrust Failed Workers”*. Oxford University Press. 2021.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

Sin embargo, también es cierto que en los últimos años se ha reconocido que dichos regímenes legales son de aplicación general a todos los mercados¹² y que, por tanto, *“nada en las leyes de competencia distingue a los mercados laborales de otro tipo de mercados, [por lo que] las cortes han estado de acuerdo que comportamientos anticompetitivos en mercados laborales violan el derecho de la competencia”*¹³.

Precisamente, sobre este aspecto, recientemente las autoridades de competencia de los Estados Unidos han manifestado, conjuntamente, que:

*“Mercados libres y abiertos son la base de una economía vibrante. Así como la competencia entre vendedores en un mercado abierto otorga a los consumidores los beneficios de precios más bajos, productos y servicios de mayor calidad, con mayor variedad e innovación, **la competencia entre empleadores ayuda a los actuales y potenciales empleados a través de mayores salarios, mejores beneficios u otro tipo de términos laborales. Los consumidores pueden beneficiarse igualmente de la competencia entre empleadores dado que una fuerza de trabajo más competitiva puede crear más y mejores bienes y servicios**”*¹⁴ (Traducción libre Superintendencia de Industria y Comercio. Subraya y negrilla fuera del texto original).

En ese sentido, el mercado laboral está conformado por los trabajadores quienes ofrecen su mano de obra a los empleadores (demandantes) a cambio de una contraprestación (salario y/o beneficios laborales) en un área geográfica y temporalidad determinadas.

Ahora bien, recientes análisis muestran que los mercados laborales son predominantemente concentrados y que, bajo esta circunstancia, los salarios resultan ser más bajos que en un mercado laboral contrafactual competitivo. Asimismo, otros estudios sugieren que incrementos en el poder de mercado de los empleadores, explican en parte las bajas tasas de crecimiento económico, los altos niveles de desigualdad, los bajos niveles de recaudo fiscal y el surgimiento de disímiles conflictos políticos, tal y como sucede en los mercados de productos. Asimismo, existe un creciente interés en el campo teórico-económico alrededor de la habilidad de los empleadores para fijar salarios por debajo del nivel de productividad marginal o del nivel de competencia, situación que permitiría afirmar que, en esencia, los mercados laborales son monopsónicos¹⁵.

Por este motivo, la literatura económica ha enfatizado que las consecuencias en materia de bienestar económico ante la existencia de poder de mercado laboral pueden ser análogas a las de poder de mercado producto: distorsiones en la asignación de recursos y, por consiguiente, pérdidas irre recuperables de eficiencia¹⁶.

En virtud de lo anterior, a la fecha existe una clara tendencia a nivel internacional que pone de presente la importancia de aplicar oportunamente las normas de competencia en el ámbito de mercados laborales¹⁷.

Por ejemplo, en 2016, la División Antimonopolio del Departamento de Justicia (“DOJ” por sus siglas en inglés) y la Comisión Federal de Comercio (“FTC” por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos emitieron conjuntamente unos lineamientos por medio de los cuales describieron una serie

¹² En Colombia, el artículo 2 de la Ley 1340 de 2009 dispone que lo dispuesto en las normas sobre protección de la competencia se aplicará en relación con las conductas que tengan o puedan tener efectos total o parcialmente en los mercados nacionales, **cualquiera sea la actividad o sector económico**.

¹³ Posner, E. *“How Antitrust Failed Workers”*. Oxford University Press. 2021.

¹⁴ Department of Justice Antitrust Division/Federal Trade Commission. *“Antitrust Guidance for Human Resource Professionals”*. Octubre, 2016. Disponible en: <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/antitrust-guidance-human-resource-professionals-department-justice-antitrust-division-federal-trade>

¹⁵ Posner, E. *“Why the FTC Should Focus on Labor Monopsony”*. Promarket, 2018.

¹⁶ Posner, E. *“How Antitrust Failed Workers”*. Oxford University Press. 2021.

¹⁷ Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI. *“Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivo entre empresas en el ámbito laboral”*. Junio, 2020. Lima, Perú. Disponible en: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+el+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

de conductas anticompetitivas que pueden materializarse en el ámbito de los mercados laborales. Al respecto, resaltaron que *“las empresas que compiten para contratar (o retener) trabajadores son competidoras en el mercado laboral, al margen de si tales empresas ofrecen a los consumidores los mismos productos o servicios”* (traducción libre Superintendencia de Industria y Comercio)¹⁸ y, por tanto, cualquier acuerdo anticompetitivo entre ellas relacionado con la contratación de trabajadores debe ser sujeto a las sanciones antimonopolio (*“Antitrust”*) de ese país.

Igualmente, en 2018 se emitió el resultado de un estudio hecho por la Comisión de Comercio Justo (*“Fair Trade Commission”*) de Japón, el cual resaltó que:

*“Una decisión conjunta por múltiples empleadores respecto a los términos de contratación de los prestadores de servicios puede ser considerada un problema desde la perspectiva de si dicha conducta restringe o no la competencia en el mercado de recursos humanos (...) Una decisión conjunta y artificial sobre los términos de contratación, que debieron haber sido determinados en el mercado de recursos humanos, es ilegal en principio toda vez que tiende a restringir y tener un impacto severo y negativo en la competencia”*¹⁹. (Traducción libre Superintendencia de Industria y Comercio).

Finalmente, es de resaltar que en la región la autoridad de competencia de Perú, el **INDECOPI**, emitió en 2020 una *“Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral”*, en la cual resaltó que:

*“En efecto, y como ha reconocido el Indecopi, a pesar de presentar una serie de características especiales, el mercado de trabajo se encuentra bajo el ámbito de aplicación de la Ley de Libre Competencia”*²⁰.

Así, a nivel internacional se ha resaltado que la libre competencia en los mercados laborales puede otorgar grandes beneficios a los trabajadores y empleados, al permitirles acceder a mayores y mejores oportunidades laborales, bien sea por medio del incremento de sus remuneraciones o mediante el otorgamiento de otros beneficios²¹. Esto tiene lugar, toda vez que sin duda las empresas buscan obtener los servicios de los trabajadores más idóneos con el objetivo de aumentar su participación en el mercado, razón por la cual buscarán formular las mejores propuestas laborales, con condiciones ventajosas para los empleados, con el fin de captar el mejor capital humano y recibir sus servicios²².

De igual forma, esta eficiente competencia puede incluso generar beneficios para el consumidor final, pues el garantizar que los trabajadores cuenten con condiciones laborales favorables motivará a estos últimos a realizar su labor de la mejor forma posible, lo que probablemente repercutirá en la creación o desarrollo de más o mejores productos²³.

Por el contrario, la materialización de prácticas anticompetitivas en los mercados laborales que busquen generar distorsiones en la demanda de estos servicios laborales afectará directa o

¹⁸ Department of Justice Antitrust Division/Federal Trade Commission. *“Antitrust Guidance for Human Resource Professionals”*. Octubre, 2016. Disponible en: <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/antitrust-guidance-human-resource-professionals-department-justice-antitrust-division-federal-trade>

¹⁹ Japan Fair Trade Commission. Competition Policy Research Center. *“Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy”*. Febrero, 2015. Disponible en: https://www.jftc.go.jp/en/pressreleases/yearly-2018/February/180215_files/180215_3.pdf

²⁰ Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI. *“Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivo entre empresas en el ámbito laboral”*. Junio, 2020. Lima, Perú. Disponible en: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>

²¹ *Ibidem*.

²² *Ibidem*.

²³ Hernandez, D. y Bugueño, J.I. *“Algunas lecciones del derecho de libre competencia de Estados Unidos sobre los acuerdos entre firmas que limitan la libre movilidad de los trabajadores”*. Centro de Competencia UAI. Febrero, 2020. Disponible en: <https://centrocompetencia.com/algunas-lecciones-del-derecho-de-libre-competencia-de-estados-unidos-sobre-los-acuerdos-entre-firmas-que-limitan-la-libre-movilidad-de-los-trabajadores/>

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

indirectamente la oferta y las condiciones de contratación de los trabajadores, además de poder obstaculizar el ingreso de nuevas empresas, quienes se verían imposibilitadas de captar el personal requerido para llevar a cabo sus funciones de forma adecuada²⁴. Más aún si se considera que el carácter monopsónico de estos mercados dificulta la posibilidad de conseguir trabajos comparables, genera diferenciación entre empleos y provoca altos niveles de concentración producto de economías de escala, efectos de red y costos fijos²⁵.

En este sentido, y aunque a nivel internacional se han adelantado algunas actuaciones relacionadas con la limitación de la competencia en los mercados laborales, resulta menester indicar que han sido relativamente pocos los casos abordados por las autoridades. Basta señalar que, mientras desde 1960 en Estados Unidos se han registrado cerca de 2.314 casos en materia de libre competencia económica en mercados producto, tan solo se tiene registro de 70 casos correspondientes a mercados laborales²⁶.

Esta situación, según algunos expertos en la materia²⁷, puede corresponder a diversos factores que podrían explicar los relativos bajos casos que conciernen prácticas anticompetitivas en mercados laborales monopsónicos, tales como:

(i) Mientras que la información relativa a los precios de los productos es pública y de fácil acceso, la información respecto a los salarios no necesariamente lo es. En este caso, la detección de cambios en esta variable fundamental de mercado resultará ser más difícil y, por ende, el accionar de la autoridad estaría limitado;

(ii) La definición de mercado relevante producto suele contemplar un análisis desde la sustituibilidad de la oferta y la sustituibilidad de la demanda, así como el impacto del poder de mercado sobre el bienestar económico. Por lo general, el mercado laboral se define por el tipo de empleo y el área de influencia geográfica. No obstante, contrario a lo que sucede en el estudio del poder de mercado producto, la literatura del mercado laboral centra su análisis en la movilidad y diferenciación de empleo, capacitación y sindicalización sin contemplar sus implicaciones en materia de libre competencia económica. Piénsese, por ejemplo, que, en el mercado laboral, los empleados no necesariamente son sustituibles entre sí y, por ende, estarían conformando cada uno un mercado en sí mismo. En ese sentido, definirlo requeriría de mayor precisión y, ante la falta de información completa, el ejercicio no resultaría ser evidente.

(iii) El grado de complejidad en el análisis de los bienes y su relación con los agentes involucrados. Mientras que en el mercado producto, el consumidor únicamente está centrado en las características y naturaleza del producto y el productor en maximizar su beneficio sin tener en cuenta los usos que el consumidor le dará al bien; en el mercado laboral, tanto el trabajador como el empleador toman en consideración la identidad, naturaleza y características de su contraparte. Esta doble vía implicaría un mayor grado de complejidad en el análisis.

(iv) Ausencia de estandarización en la lista de prácticas restrictivas de la competencia. En efecto, la acción de la autoridad debe extrapolarse a las estructuras de mercado de competencia imperfecta desde la perspectiva de la demanda como, por ejemplo, los monopsonios.

(v) Exceso de regulación.

Sin perjuicio de lo anterior, la experiencia internacional ha identificado, principalmente, dos tipos de prácticas restrictivas de la competencia que pueden materializarse en los mercados laborales:

(i) los acuerdos para no contratar trabajadores de la empresa competidora (*“No Poach*

²⁴ Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI. *“Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivo entre empresas en el ámbito laboral”*. Junio, 2020. Lima, Perú. Disponible en: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>

²⁵ Posner, E. *“How Antitrust Failed Workers”*. Oxford University Press. 2021.

²⁶ Posner, E. *“Why the FTC Should Focus on Labor Monopsony”*. Promarket, 2018.

²⁷ Posner, E. *“How Antitrust Failed Workers”*. Oxford University Press. 2021.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Agreements"); y (ii) los acuerdos para fijar montos específicos de salarios o remuneraciones a favor de los empleados (*"Wage Fixing Agreements"*). A continuación, este Despacho pasará a analizar cada una de ellas, sin que esto quiera decir que sean las únicas prácticas anticompetitivas que puedan ser analizadas en este tipo de mercados.

a) Acuerdos para no contratar trabajadores de la empresa competidora (*"No Poach Agreements"*)

Recientemente, en una intervención en octubre de 2021 ante la Conferencia Anual de la Asociación Antitrust Italiana (*"Associazione Antitrust Italiana"*), la Comisionada Europea de la libre competencia, Margrethe Vestager, manifestó que la Comisión en la actualidad no solo busca investigar los cárteles tradicionales, tales como los acuerdos de fijación de precios, sino que también se encuentra analizando otros tipos de conductas anticompetitivas, como son los casos de fijación de salarios o los acuerdos para no contratar trabajadores de las empresas competidoras (*"No Poach Agreements"*). De hecho, resaltó la relación existente sobre estos acuerdos en los mercados laborales y la afectación a la innovación en los distintos mercados.

La Comisionada manifestó:

"Algunos cárteles entre compradores tienen un efecto directo sobre los individuos, así como sobre la competencia, cuando las empresas se confabulan para fijar los salarios que pagan; o cuando usan los llamados acuerdos de 'no-poach' como una forma indirecta de mantener bajos los salarios, restringiendo el movimiento del talento hacia donde sirve mejor a la economía.

Y esa no es la única forma en que un acuerdo de no contratar empleados de otras empresas puede crear un cartel.

Hay mercados en los que solo se puede competir si se tiene maquinaria o Propiedad Intelectual costosa. Pero también están aquellos en los que la clave del éxito es encontrar personal que tenga las habilidades adecuadas. Entonces, en estos casos, una promesa de no contratar a ciertas personas puede ser efectivamente una promesa de no innovar o de no ingresar a un nuevo mercado"²⁸.

En el mismo sentido, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos ha manifestado, como parte de su misión de proteger y promover la libre competencia, el adelantar acciones para proteger los mercados laborales y a los empleados de los denominados *"no-poach agreements"*, por medio de los cuales, dice esta autoridad, las compañías acuerdan no contratar o reclutar empleados de otras empresas, acordando no competir por el trabajo de dichos empleados²⁹. Este tipo de conductas afectan a los trabajadores toda vez que *"los priva de oportunidades laborales, información y la capacidad de utilizar ofertas competidoras para negociar mejores condiciones de empleo"*³⁰.

Por su parte, en la región, la autoridad de competencia del Perú ha definido los acuerdos de no contratar empleados de los competidores como aquellos consistentes en:

"Acuerdos anticompetitivos por los cuales cada empresa se compromete a no contactar, solicitar o contratar personal de las otras empresas que integran el acuerdo. Es decir, bajo esta conducta subyace la idea recíproca de no 'quitarse o robarse' empleados entre

²⁸ Intervención del 22 de octubre de 2021. Traducción libre Superintendencia de Industria y Comercio. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/vestager/announcements/speech-evp-m-vestager-italian-antitrust-association-annual-conference-new-era-cartel-enforcement_en

²⁹ Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Actualización de la División, primavera de 2019. "No-poach Approach" Disponible en: <https://www.justice.gov/atr/division-operations/division-update-spring-2019/no-poach-approach>

³⁰ *Ibidem*. Traducción libre Superintendencia de Industria y Comercio.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

sí, con lo cual nos encontramos ante una reducción de la competencia que incide en las condiciones de reclutamiento y retención de sus trabajadores”³¹.

En otras palabras, se trata de acuerdos anticompetitivos por medio de los cuales dos o más empresas acuerdan no contactar ni contratar a los trabajadores de la otra empresa. Es importante que este tipo de pactos no se confundan con las cláusulas de “no competencia” que en ocasiones se incluyen en los contratos con los trabajadores, las cuales corresponden a disposiciones contractuales que se acuerdan con el trabajador y que, si bien limitan la libertad de ejercer determinadas actividades a un determinado empleado durante la relación laboral con el empleador o cuando el contrato laboral termina, las mismas no corresponden a un acuerdo entre empresas competidores en el mercado laboral.

Ahora, como lo ha manifestado la literatura internacional de expertos en la materia, este tipo de acuerdos, por medio de los cuales los competidores acuerdan negarse a solicitar o contratar a los trabajadores o ex trabajadores de un competidor³², pueden considerarse como el equivalente a un acuerdo de división de mercados³³. Como ya se mencionó anteriormente, esto es debido a que las empresas que compiten entre sí para contratar o retener a trabajadores son competidoras en un mismo mercado laboral, con independencia de si luego los bienes o servicios que comercializan son o no sustitutos entre ellos³⁴.

Por este motivo, este tipo de acuerdos deben considerarse como violatorios del régimen de libre competencia, pues no solo limitan la posibilidad de los trabajadores de beneficiarse de mejores salarios y condiciones laborales, sino que, como ya fue mencionado, pueden generar una barrera de entrada a nuevos competidores, disminuyendo la posibilidad de acceder a mayores cantidades de productos, de mayor calidad y niveles de innovación³⁵.

Ahora, aunque en los últimos años la tendencia en el contexto internacional ha sido la de analizar con mayor rigor este tipo de conductas³⁶, también se ha reconocido que estos acuerdos deben ser divididos en dos. Por un lado, los acuerdos “*puros y simples*”³⁷ o “*desnudos*” (“*naked*”)³⁸, y por el otro los acuerdos “*auxiliares*” o “*accesorios*” (“*ancillary*”).

Respecto a los primeros, se ha entendido que corresponden a aquellos acuerdos independientes, que no sirven a ningún propósito comercial legítimo o que, de hacerlo, no han sido limitados y

³¹ Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI. “*Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivo entre empresas en el ámbito laboral*”. Junio, 2020. Lima, Perú. Disponible en: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>

³² Department of Justice Antitrust Division/Federal Trade Commission. “*Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*”. Octubre, 2016. Disponible en: <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/antitrust-guidance-human-resource-professionals-department-justice-antitrust-division-federal-trade>

³³ Hovenkamp, H. “*Competition Policy for Labour Markets*”. Roundtable on Competition Issues in Labour Markets. OCDE. Junio, 2019. Disponible en: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)67/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)67/en/pdf)

³⁴ Hernandez, D. y Bugueño, J.I. “*Algunas lecciones del derecho de libre competencia de Estados Unidos sobre los acuerdos entre firmas que limitan la libre movilidad de los trabajadores*”. Centro de Competencia UAI. Febrero, 2020. Disponible en: <https://centrocompetencia.com/algunas-lecciones-del-derecho-de-libre-competencia-de-estados-unidos-sobre-los-acuerdos-entre-firmas-que-limitan-la-libre-movilidad-de-los-trabajadores/>

³⁵ Japan Fair Trade Commission. Competition Policy Research Center. “*Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy*”. Febrero, 2015. Disponible en: https://www.jftc.go.jp/en/pressreleases/yearly-2018/February/180215_files/180215_3.pdf

³⁶ Hernandez, D. y Bugueño, J.I. “*Algunas lecciones del derecho de libre competencia de Estados Unidos sobre los acuerdos entre firmas que limitan la libre movilidad de los trabajadores*”. Centro de Competencia UAI. Febrero, 2020. Disponible en: <https://centrocompetencia.com/algunas-lecciones-del-derecho-de-libre-competencia-de-estados-unidos-sobre-los-acuerdos-entre-firmas-que-limitan-la-libre-movilidad-de-los-trabajadores/>

³⁷ Ibidem.

³⁸ Department of Justice Antitrust Division/Federal Trade Commission. “*Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*”. Octubre, 2016. Disponible en: <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/antitrust-guidance-human-resource-professionals-department-justice-antitrust-division-federal-trade>

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

especificados de la forma necesaria para ser consistentes y proporcionales con este fin³⁹. En este caso, como ha sido resaltado por las autoridades de competencia de Estados Unidos:

*“(…) ya sea que se suscriban directamente o a través de un tercero intermediario, **son per se ilegales bajo las leyes antimonopolio. Eso significa que si el acuerdo es independiente o no es razonablemente necesario para una colaboración legítima más amplia entre los empleadores, el acuerdo se considera ilegal sin necesidad de investigación sobre sus efectos competitivos**”⁴⁰. (Traducción libre Superintendencia de Industria y Comercio. Subraya y negrilla fuera de texto original).*

Por su parte, respecto al segundo grupo, eso es, los cuerdos “*auxiliares*” o accesorios, como las ha denominado en el pasado esta Superintendencia, se trata de:

“aquellas limitaciones que están directamente relacionadas con el desarrollo de una operación comercial, por tanto, su validez -en el derecho europeo como en el norteamericano-, se analiza a partir del contexto del contrato o la operación donde las partes pactaron este tipo de disposiciones”⁴¹.

En este sentido, pueden existir situaciones en las cuales, en el desarrollo de una operación comercial legítima, se presenten casos en las que las partes acuerden, directa o indirectamente, la no contratación de trabajadores o ex trabajadores de alguna de las empresas. Estas situaciones generalmente se presentan en casos de conciliaciones, *joint ventures*, acuerdos de uso compartido de instalaciones, servicios de consultoría, proveedores de subcontratación u operaciones de concentración (fusiones y/o adquisiciones-M&A)⁴².

Por este motivo, debe entenderse que este tipo de estipulaciones podrían estar justificadas sólo con el objeto de hacer posible la operación o colaboración, cuando su duración, su ámbito geográfico de aplicación, su contenido y las personas sujetas a ellas no van más allá de lo razonablemente necesario para lograr dicho objetivo.

Así, considera esta Superintendencia que, como lo ha manifestado en anteriores oportunidades respecto a otro tipo de cláusulas que pueden llegar a limitar la libre competencia⁴³, en caso de existir una cláusula para no contratar trabajadores de otras empresas, que están directamente relacionadas con el desarrollo de una operación comercial legítima, no podrá considerarse *prima facie* restrictiva de la competencia, pues deberá realizarse un análisis del contexto de la estipulación, para lo cual deberán tenerse en cuenta, entre otros, los siguientes factores: (i) el tamaño del mercado relevante; (ii) el número de oferentes; y (iii) la participación que cada una de las partes involucradas tiene en el mercado con el fin de establecer si con las estipulaciones pactadas se vulnera el interés económico general.

b) Acuerdos de fijación de salarios o remuneraciones a favor de los empleados (“Wage-fixing Agreements”)

Este tipo de acuerdo consisten en que dos o más empresas acuerdan la fijación de salarios o remuneraciones, u otras condiciones laborales, de sus trabajadores, sea, por ejemplo, imponiendo un monto específico de remuneraciones o aceptando no superar determinados rangos⁴⁴.

³⁹ Rochella, T.D. “*Talent can’t be allocated: A labor Economics Justification for no-poaching agreement criminality in antitrust regulation*”. Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law. Volúmen 12. 2018. Disponible en: <https://brooklynworks.brooklaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1271&context=bjcfcfcl>

⁴⁰ Department of Justice Antitrust Division/Federal Trade Commission. “*Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*”. Octubre, 2016. Disponible en: <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/antitrust-guidance-human-resource-professionals-department-justice-antitrust-division-federal-trade>

⁴¹ Superintendencia de Industria y Comercio. Resolución No. 46325 de 2010.

⁴² United States of America v. Adobe Systems Inc., Apple Inc., Google Inc., Intel Corporation., Intuit Inc., and Pixar, 1:10-cv-01629-RBW (2011), 5-6. Disponible en: <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/483426/download>

⁴³ Superintendencia de Industria y Comercio. Resolución No. 46325 de 2010.

⁴⁴ Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI. “*Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivo entre empresas en el ámbito laboral*”. Junio, 2020. Lima, Perú. Disponible

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Dado que el precio, que en este caso corresponde al salario de los trabajadores, representa probablemente el más importante factor de competencia en los mercados laborales, normalmente, este tipo de conductas no permiten la existencia de justificaciones respecto a efectos pro competitivos⁴⁵. Además, se hace evidente que acuerdos como el descrito corresponden llanamente a pactos anticompetitivos de fijación de precios⁴⁶, los cuales según el ordenamiento nacional⁴⁷ se consideran anticompetitivos por su objeto.

En este sentido, y de acuerdo a todo lo anterior, esta Superintendencia, como autoridad única de competencia, concuerda con las otras autoridades al afirmar que los mercados laborales son sujetos del régimen de libre competencia económica y que, por tanto, corresponde la verificación de conductas anticompetitivas en los mismos, como lo pueden ser los acuerdos para no contratar trabajadores de la empresa competidora y los acuerdos para fijar montos específicos de salarios o remuneraciones a favor de los empleados, los cuales estarán sujetos a las sanciones establecidas en la ley.

Ahora bien, dadas las particularidades de la presente actuación administrativa, este Despacho pasará a hacer una breve mención de la forma como este tipo de conductas han sido analizadas en los últimos años en el mercado de transferencia de jugadores de fútbol.

6.1.2. Derecho de la competencia en los mercados laborales relacionados con las transferencias de jugadores de fútbol profesional

Como ya se mencionó previamente, en el presente caso la Superintendencia de Industria y Comercio se encuentra investigando la posible existencia de una práctica coordinada y anticompetitiva, por medio de la cual los presidentes de un número de clubes profesionales de fútbol habrían acordado la no contratación de jugadores, por medio de comunicaciones enviadas a sus competidores para solicitar expresamente que no se negociaran los derechos deportivos de algunos de los jugadores a modo de sanción por el hecho de que estos habrían terminado o habrían estado próximos a terminar un vínculo contractual sin el beneplácito del empleador, en este caso, el equipo.

En este orden de ideas, y en línea con el análisis anterior respecto a la aplicación de las normas de competencia en los mercados laborales, encuentra de gran utilidad este Despacho analizar algunas recientes decisiones en el contexto internacional, relacionadas con prácticas similares a las que se encuentra estudiando la Delegatura en esta actuación. Esto con el fin de poder dar contexto y poder realizar un estudio integral de las garantías propuestas por los investigados.

Así, vale la pena reiterar en primer lugar, que, respecto a la posibilidad de limitar la libre circulación de jugadores, debe hacerse referencia a la decisión tomada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-415/93, conocida como el caso Bosman⁴⁸. En este caso, se dejó explícitamente establecido que *"la libre circulación de los trabajadores constituye uno de los principios fundamentales de la Comunidad"*⁴⁹ y que cualquier estipulación que restrinja la libre circulación de los jugadores que deseen ejercer su actividad, contraría el régimen comunitario. Esta decisión es del todo relevante, pues marca un primer punto de análisis sobre conductas

en: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>

⁴⁵ Japan Fair Trade Commission. Competition Policy Research Center. *"Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy"*. Febrero, 2015. Disponible en: https://www.jftc.go.jp/en/pressreleases/yearly-2018/February/180215_files/180215_3.pdf

⁴⁶ Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI. *"Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivo entre empresas en el ámbito laboral"*. Junio, 2020. Lima, Perú. Disponible en: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>

⁴⁷ Artículo 47 numeral 1 del Decreto 2153 de 1992.

⁴⁸ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Caso C-415/93. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0415>

⁴⁹ Ibidem. Para. 93

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

adelantadas por los clubes profesionales de fútbol, encaminadas a limitar la libre circulación de los jugadores en el mercado laboral.

De hecho, y como fue resaltado por la Delegatura en la Resolución de Apertura de Investigación, en Colombia la Corte Constitucional ha tomado una posición semejante, al afirmar en varias ocasiones su posición de garantizar el derecho de los trabajadores a circular libremente en el mercado sobre los intereses económicos de sus empleadores. Así, en sentencia T-498 de 1994 se estableció que:

“Es importante recalcar que el artículo 25 de la Constitución reconoce el derecho de toda persona tiene a un trabajo ‘en condiciones dignas y justas’. No es justo ni digno con el futbolista que el organismo deportivo empleador condicione, por razones exclusivamente económicas, su desarrollo profesional o su permanencia en la organización del fútbol asociado. El ejercicio del trabajo de quien ha escogido el oficio de futbolista no puede válidamente hacerse depender del reconocimiento y pago de deudas dinerarias, para cuyo cobro existen mecanismos alternativos.

(...)

(...) la permanencia forzada en un club por aspectos exclusivamente económicos sacrifica el valor de la libertad en general -así como sus manifestaciones concretas a través de las libertades de contratación, de asociación, de escogencia de profesión y oficio- y el derecho al libre desarrollo de la personalidad de quien tiene por vocación la práctica de un deporte de la que depende su realización como persona”⁵⁰.

Posteriormente, en sentencia C-320 de 1997, la misma Corte Constitucional manifestó:

“(...) el ordenamiento legal prevé múltiples instrumentos para controvertir las deudas entre personas jurídicas. Por ello, la Corte concluye que no es constitucionalmente admisible que se pueda limitar la libertad de trabajo del deportista, que se encuentra constitucionalmente protegida (CP arts 25 y 53), debido a conflictos entre los clubes derivados de la transferencia de los derechos deportivos. En ese orden de ideas, la Corte reitera lo señalado en la citada sentencia T-498/94, de que es perfectamente factible que ‘la negativa de autorizar el traslado hacia otro club por desacuerdo económico, podría dar lugar a la permanencia forzosa del jugador en el club de origen. La disyuntiva de renunciar o desafiliarse del club en nada resuelve la situación del jugador, ya que si desea seguir formando parte del fútbol asociado y practicar institucionalmente el deporte, debe sujetarse al régimen de transferencias establecido en sus reglamentos.’ Por todo lo anterior, la Corte concluye que no es compatible con la protección de la libertad de trabajo que un club pueda poseer los derechos deportivos de un jugador, cuando no existe ninguna relación laboral entre los mismos, por lo cual es necesario declarar la inexecutable de la expresión “dentro de un plazo no mayor a seis (6) meses” del aparte final del artículo 35. Se entiende entonces que si cesa la relación laboral entre el club y el deportista, el jugador adquiere sus derechos deportivos, siempre y cuando la conducta de este último se haya ceñido al principio constitucional de la buena fe, al deber constitucional de no abusar de sus derechos y al principio general del derecho nemo auditur propriam turpitudinem allegans, con estricta sujeción a las causales de terminación del contrato previstas en la ley”⁵¹.

En este orden de ideas, puede evidenciarse que, tanto en Colombia como a nivel internacional, se ha reconocido en primer lugar que la libertad de circulación de los jugadores en el mercado laboral no puede verse afectada por criterios netamente económicos y de interés de los clubes profesionales. Sin embargo, resulta aún más importante mencionar que en los últimos años, este tipo de conductas han sido estudiadas bajo la óptica de los regímenes de libre competencia, los cuales, como ya fue mencionado, han reclamado su aplicación en los mercados laborales, incluyendo los de jugadores de fútbol profesional.

⁵⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-498 de 1994.

⁵¹ Corte Constitucional. Sentencia C-320 de 1997.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

Así, en 2021, la Comisión Federal de Competencia Económica de México (COFECE) sancionó a 17 clubes de la Liga MX, a la Federación Mexicana de Fútbol y a ocho personas naturales, por *“coludirse en el mercado de fichajes de las y los futbolistas”*⁵². En esta oportunidad, la autoridad de competencia mexicana identificó la existencia de un acuerdo para segmentar el mercado de fichajes de jugadores, lo que se conoció en el mercado mexicano como derecho de retención producto de un *“pacto de caballeros”*. Para la mencionada autoridad de competencia, dicha conducta:

*“constituyó un acuerdo colusorio que tuvo el objeto y efecto de segmentar el mercado de jugadores para limitar la competencia de los clubes en la contratación de estos, lo cual restringió indebidamente la movilidad de los deportistas y limitó su capacidad de negociación para obtener mejores salarios”*⁵³.

Adicionalmente, se encontró probada la existencia de una conducta anticompetitiva consistente en la imposición de topes máximos de los salarios de las mujeres futbolistas. Respecto a esta conducta, se estableció que:

*“La práctica, cuya duración fue de noviembre de 2016 a mayo de 2019, constituyó un acuerdo colusorio entre los Clubes que tuvo el objeto y efecto de manipular los precios - en este caso los salarios de las jugadoras- y evitar que los clubes compitieran por su contratación mediante mejores salarios, lo que no solo repercutió negativamente en su ingreso, sino también tuvo como consecuente ampliar la brecha salarial por razón de género”*⁵⁴.

Nótese que en esta oportunidad, la autoridad de competencia de México identificó puntualmente la existencia de las dos conductas que, a nivel internacional, como se mencionó anteriormente, se han entendido que pueden materializarse en los mercados laborales, a saber, los acuerdos para no contratar trabajadores de la empresa competidora y los acuerdos para fijar montos específicos de salarios o remuneraciones a favor de los empleados.

Por último, es relevante mencionar que más recientemente, la Autoridad de Competencia del Portugal (Autoridad da Concorrência) impuso sanciones a 31 empresas deportivas que participaron en la edición 2019/2020 de la Primera y Segunda Liga y la Liga Portuguesa de Fútbol Profesional (LPFP), por haber celebrado un acuerdo restrictivo de la competencia que impedía la contratación de futbolistas que rescindieron unilateralmente su contrato de trabajo, evocando problemas ocasionados por la pandemia del COVID-19⁵⁵.

Para la autoridad portuguesa, como resultado del acuerdo sancionado, un jugador que hubiere terminado su contrato laboral argumentando una situación relacionada con la pandemia del COVID-19, no podría ser contratado por otro club en la Primera o Segunda Liga del Fútbol Profesional en Portugal, pudiendo solo ser contratado por un club extranjero o que participara en una liga inferior a las mencionadas⁵⁶.

Esto se habría dado por medio de un cartel de no contratación de jugadores, por medio del cual los clubes sancionados se habrían abstenido de contratar trabajadores de los demás cartelistas, renunciando a la competencia para la adquisición de talento humano, afectando igualmente la libre circulación de los trabajadores en el mercado. Para la autoridad el reproche consistió en que *“en el presente caso, el acuerdo es apto para reducir la calidad de los partidos de fútbol y, por tanto, afectar a los consumidores, reduciendo el ambiente competitivo entre los clubes, impidiendo la contratación de jugadores que pudieran ocupar posiciones en los equipos, y resultando en la*

⁵² COFECE. Resolución No. 39514 del 23 de septiembre de 2021- Expediente IO-002-2018.

⁵³ <https://www.cofece.mx/cofece-sanciona-a-17-clubes-de-la-liga-mx-a-la-federacion-mexicana-de-futbol-y-8-personas-fisicas-por-coludirse-en-el-mercado-de-fichaje-de-las-y-los-futbolistas/>

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ https://extranet.concorrencia.pt/PesquisAdC/PRC_OR_INC_OR_PCC_Page.aspx?isPrint=True&isEnglish=True&Ref=PRC_2020_1

⁵⁶ Ibidem.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

perdida de jugadores en las competencias nacionales” (traducción libre Superintendencia de Industria y Comercio)⁵⁷.

Así las cosas, resulta evidente que las autoridades de competencia a nivel internacional no solo han reconocido la importancia de aplicar el régimen de libre competencia en los mercados laborales, dados los efectos negativos que conductas anticompetitivas en los mismos pueden traer sobre la eficiencia económica, sino que además, al igual que en el presente caso investigado por la Superintendencia de Industria y Comercio, se han identificado situaciones en donde dichas conductas anticompetitivas resultan en los mercados laborales relacionados con la transferencia de jugadores de fútbol profesional.

En este orden de ideas, procede a continuación este Despacho a analizar la procedencia de las garantías propuestas por los investigados en la presente actuación administrativa.

6.2. Competencia funcional

Visto lo anterior, y en cumplimiento de sus funciones, la Superintendencia de Industria y Comercio está facultada para adelantar investigaciones con el fin de establecer la violación del régimen de competencia, a través del procedimiento previsto en el artículo 52 del Decreto 2153 de 1992.

Dicha norma le otorga al Superintendente de Industria y Comercio la facultad discrecional de terminar anticipadamente la investigación administrativa en curso, cuando el presunto infractor brinde garantías suficientes de que suspenderá o modificará la conducta por la cual se le investiga.

Esta disposición señala lo siguiente:

“Artículo 52. Procedimiento por infracción a las normas de competencia y prácticas comerciales restrictivas.

(...)

Durante el curso de la investigación, el Superintendente de Industria y Comercio podrá ordenar la clausura de la investigación cuando a su juicio el presunto infractor brinde garantías suficientes de que suspenderá o modificará la conducta por la cual se le investiga.

En lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo.

Parágrafo 1. *Para que una investigación por violación a las normas sobre prácticas comerciales restrictivas pueda terminarse anticipadamente por otorgamiento de garantías, se requerirá que el investigado presente su ofrecimiento antes del vencimiento del término concedido por la Superintendencia de Industria y Comercio para solicitar o aportar pruebas. Antes de la aceptación o rechazo de dicha solicitud, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá solicitar aclaraciones sobre el ofrecimiento de garantías. Si se aceptaren las garantías, en el mismo acto administrativo por el que se ordene la clausura de la investigación la Superintendencia de Industria y Comercio señalará las condiciones en que verificará la continuidad del cumplimiento de las obligaciones adquiridas por los investigados.*

(...)”.

A su vez, el numeral 7 del artículo 1 del Decreto 4886 de 2011 reitera que:

“La Superintendencia de Industria y Comercio ejercerá las siguientes funciones:

(...)

⁵⁷ Ibidem.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

7. Decidir sobre la terminación anticipada de las investigaciones por presuntas violaciones a las disposiciones sobre protección de la competencia y competencia desleal, cuando a su juicio el presunto infractor brinde garantías suficientes de suspender o modificar la conducta por la cual se le investiga”.

En virtud de lo expuesto, al ser la aceptación de las garantías una decisión discrecional exclusiva del Superintendente de Industria y Comercio, estas solo proceden cuando, a su juicio, el presunto infractor realice ofrecimientos que se aprecien como *suficientes* para garantizar la efectiva suspensión o modificación de la conducta investigada. Es decir, es el Superintendente de Industria y Comercio a quien le corresponde valorar si las garantías son aptas o no para alcanzar los fines dispuestos en la norma, y basándose en este juicio de valor las acepta o rechaza para determinar la procedencia de la terminación anticipada del procedimiento administrativo correspondiente.

En principio, cualquier conducta restrictiva de la libre competencia económica que se encuentre en investigación por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio es susceptible de ofrecimiento de garantías. El estudio de un ofrecimiento de aceptación de garantías se realiza **(i)** analizando y verificando que el ofrecimiento verse sobre los hechos fácticos y jurídicos imputados al investigado en la resolución de apertura y **(ii)** verificando la suficiencia de las mismas.

Con esto en mente, esta Superintendencia ha identificado una serie de criterios cumulativos que sirven de guía para determinar cuándo una garantía ofrecida es suficiente para suspender o modificar la conducta investigada.

Estos criterios contribuyen en el análisis del esquema de garantías presentado en concreto por un investigado para verificar si estas son suficientes para contrarrestar los efectos generados con la posible realización de la conducta anticompetitiva que se encuentra en investigación. Son cuatro (4) los criterios particulares que han sido desarrollados por esta Superintendencia:

6.3. Criterios particulares o de pertinencia

Los criterios particulares o de pertinencia están encaminados a evaluar el esquema de garantías propiamente dicho y para determinar si los ofrecimientos que componen las garantías son o no suficientes para contrarrestar los posibles efectos negativos de la conducta anticompetitiva objeto de investigación administrativa. Estos criterios, que sirven de guía para determinar cuándo una garantía ofrecida es suficiente o no para suspender o modificar la conducta investigada, son los siguientes:

(i) Las garantías no pueden versar exclusivamente sobre compromisos encaminados a cumplir la ley

Las garantías que se limiten a garantizar la observancia de las disposiciones legales en materia de protección de la competencia por parte de los investigados no son suficientes para eliminar o modificar las conductas por las que se les investiga. El cumplimiento de las disposiciones legales es una conducta que deben desplegar los investigados por el simple hecho de ser un agente del mercado. El régimen de protección de la libre competencia económica aplica a todo aquel que desarrolle una actividad económica, independientemente del sector o actividad económica en que participe.

En este sentido, el artículo 2 de la Ley 1340 de 2009 dispone lo siguiente:

*“**Artículo 2.** (...) Lo dispuesto en las normas sobre protección de la competencia se aplicará respecto de todo aquel que desarrolle una actividad económica o afecte o pueda afectar ese desarrollo, independientemente de su forma o naturaleza jurídica y en relación con las conductas que tengan o puedan tener efectos total o parcialmente en los mercados nacionales, cualquiera sea la actividad o sector económico”.* (Subraya fuera de texto original).

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

De conformidad con la norma transcrita, es claro que cualquier agente del mercado, entendido como aquel que desarrolla una actividad económica o afecta o pueda afectar ese desarrollo, está obligado a cumplir todas las disposiciones legales en materia de protección de la competencia. Así, la obligación de los investigados de cumplir con el régimen de protección de la competencia emana de la misma ley y no de un compromiso que adquieren mediante unas garantías aceptadas por la Superintendencia de Industria y Comercio. En este orden de ideas, garantías de esta naturaleza constituyen en realidad un compromiso de cumplir con un régimen legal que ya están obligados a cumplir por virtud de la misma ley.

Por las anteriores consideraciones, las garantías que constituyen compromisos de cumplir con el régimen de protección de la competencia son inocuas para garantizar la suspensión o modificación de la conducta investigada.

(ii) Las garantías deben ser efectivas para cesar o modificar las conductas presuntamente anticompetitivas identificadas en la resolución de apertura

Entre las garantías que ofrezcan los intervinientes es indispensable, pero no suficiente, que estos adquieran compromisos que le permitan a la Superintendencia de Industria y Comercio asegurarse de que cesarán o modificarán las conductas identificadas como presuntamente anticompetitivas, en términos consistentes con el régimen de protección de la competencia.

(iii) Las garantías deben ser preferiblemente estructurales

Esta Superintendencia considera que garantías de carácter estructural podrían ser suficientes para cesar o modificar una conducta presuntamente anticompetitiva, en la medida en que eliminen o reduzcan sustancialmente, y de manera permanente, los incentivos económicos para realizar las conductas investigadas. En este sentido, las garantías estructurales están encaminadas a generar efectos pro competitivos en el mercado que no se generarían con una sanción producto de una investigación por violación al régimen de competencia.

Así, ejemplos de garantías estructurales son la desinversión de activos de una empresa integrada verticalmente en el mercado afectado por las conductas investigadas o la eliminación de cláusulas de exclusividad en contratos con proveedores o clientes.

Por el contrario, si bien los compromisos de promocionar y abogar por el cumplimiento de las normas de competencia mediante, entre otros, publicidad, congresos y capacitaciones son deseables, no representan por sí solos garantías estructurales y, por ende, no son suficientes para suspender o modificar la conducta investigada. Igualmente, las garantías que comprenden compromisos de observar un comportamiento determinado, pero no eliminan ni reducen los incentivos económicos para realizar conductas anticompetitivas, no constituyen garantías estructurales. Es de anotar, adicionalmente, que los compromisos comportamentales generan para la Autoridad de Competencia un costo de vigilancia, representado en capital humano, administrativo y financiero necesario para el respectivo seguimiento, mientras que en tratándose de ofrecimientos estructurales, una vez es materializado, los costos asociados a su vigilancia tienden a ser inexistentes.

(iv) La aceptación de las garantías debe ajustarse a la política de promoción y protección de la competencia

Las garantías ofrecidas deben atender los propósitos del derecho de la competencia, entre otros, garantizar la libre participación de las empresas en el mercado, el bienestar de los consumidores y la eficiencia económica. En cada caso concreto, se deberá evaluar si las garantías ofrecidas y la terminación anticipada de la investigación se adecúan a los fines que persiguen las normas sobre protección de la competencia. Lo anterior, implica, entre otros aspectos, que la Superintendencia de Industria y Comercio deberá valorar, en cada caso, si la aceptación de garantías y la terminación anticipada del procedimiento mantienen el efecto disuasivo de las sanciones por violación del régimen de protección de la competencia.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

6.3.1. Terminación anticipada de la actuación administrativa en otras jurisdicciones

Adicional a lo anterior, no sobra mencionar que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (en adelante “OCDE”), a partir de un estudio sobre la aceptación de garantías y compromisos en el mundo, ha identificado una serie de ventajas para los investigados, los mercados e incluso para las mismas autoridades de competencia que se predicen de los instrumentos de terminación anticipada de investigaciones. Estos beneficios pueden resumirse así⁵⁸:

- Economía procesal y eficiencia: En la medida en que el ofrecimiento de compromisos se lleve a cabo en las etapas iniciales del proceso, se reduce el costo y el tiempo invertido por la autoridad de competencia, ya que no será necesario adelantar completamente la investigación. Así mismo, las decisiones que aprueban los compromisos o garantías resultan más eficientes en lo que concierne a la intervención por parte de la autoridad, en comparación con aquellos casos donde la capacidad de intervención de la autoridad se limita y se ve reducida a una sanción.
- Resolución más rápida de casos: La aceptación de compromisos permite resolver los casos más rápido y respondiendo de forma más acertada a la lógica del mercado (especialmente en los mercados más dinámicos), donde la intervención oportuna garantiza mejores resultados al momento de contrarrestar los posibles efectos anticompetitivos de una conducta.
- Alta calidad de los compromisos: Los compromisos que son aceptados para terminar anticipadamente investigaciones usualmente implican medidas que la autoridad de competencia difícilmente podría imponer en el transcurso de la investigación, lo que hace que las autoridades de competencia puedan ser más proactivas al momento de articular la estructura de mercado en el cual tuvo lugar la presunta conducta anticompetitiva.
- No pago de multas: Para los investigados, la aceptación de garantías tiene como beneficio el no pago de las multas que serían impuestas en caso de que, al adelantar toda la investigación por prácticas restrictivas de la competencia, la autoridad determine que sí existió una violación a las normas en materia de libre competencia.
- Evita el daño reputacional: En el entendido de que el ofrecimiento de garantías no implica una aceptación de la comisión de la conducta presuntamente anticompetitiva, los investigados evitan la exposición mediática. Los compromisos, incluso, pueden tener un efecto positivo en su reputación, ya que con su ofrecimiento y cumplimiento pueden ser percibidas como compañías proactivas que cooperan con la autoridad.

Así mismo, la OCDE ha señalado que la terminación anticipada de investigaciones con ocasión de la aceptación de garantías o compromisos puede conllevar, entre otras, las siguientes desventajas o riesgos⁵⁹:

- Papel cuasi-regulatorio de las autoridades: Las autoridades de competencia deben cuidarse de no incurrir en un papel regulatorio al momento de dar aplicación al régimen de protección de libre competencia económica y de utilizar sus facultades discrecionales para terminar anticipadamente investigaciones. La idea es que no cambie su control “*ex post*” a uno “*ex ante*” de tipo normativo, que termine cambiando la estructura del mercado y afecte la conducta de otras empresas.
- Falta de efecto disuasorio: La posibilidad de terminar una investigación por presuntas prácticas anticompetitivas a través de garantías puede crear incentivos para que las empresas se

⁵⁸ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). “Commitment Decisions in Antitrust Cases. Background paper by the Secretariat”. 22 de junio de 2016. Documento DAF/ CPM (2016)7. Disponible en [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP\(2016\)7/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP(2016)7/en/pdf)

⁵⁹ Ibidem.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

involucren en conductas dudosas desde la perspectiva de la competencia. El efecto final del uso excesivo de las terminaciones anticipadas por garantías puede terminar debilitando el efecto disuasorio de la aplicación ortodoxa del régimen (que conlleva sanciones). Es importante que la autoridad sea exigente y rigurosa al momento estudiar y aceptar garantías para evitar futuros comportamientos anticompetitivos.

- Limitada revisión judicial de las decisiones de terminación anticipada: Aunque en la mayoría de los países se puede solicitar la revisión judicial de las decisiones que terminen de manera anticipada investigaciones por aceptación de garantías, puede suceder que aquellas personas que se hayan sentido afectadas por la presunta conducta anticompetitiva no tengan éxito en sede judicial.
- Seguridad jurídica y previsibilidad: Las decisiones de terminación anticipada de investigaciones por garantías, por su propia naturaleza, no establecen una infracción al régimen de libre competencia económica. No describen los hechos subyacentes ni la teoría del daño que la autoridad ha perseguido, sino que suelen limitarse a una descripción superficial del contexto que llevó a la aceptación de los compromisos. Por lo tanto, las decisiones de esta naturaleza pueden tener muy poco o ningún valor como precedente en relación con las cuestiones de derecho de la competencia.
- Proporcionalidad: Es necesario que las autoridades definan sus preocupaciones preliminares y dejen claro cuál debería ser la relación entre estas preocupaciones y los compromisos propuestos por las partes. Así, por ejemplo, debe quedar claro si el compromiso aceptado por la autoridad es proporcional o incluso supera las preocupaciones advertidas en el mercado afectado.

A partir de lo expuesto, la Superintendencia de Industria y Comercio pone de presente que la decisión sobre la aceptación o rechazo de garantías, además de los criterios descritos en la sección anterior, debe tener en cuenta las ventajas y riesgos señalados en este aparte, con el fin de que su adopción conduzca a eficiencias, promueva buenas prácticas de comercio en el mercado y no ponga en riesgo la robustez de la aplicación del régimen de libre competencia colombiano.

En este sentido, este Despacho considera que la aproximación frente a la aceptación de garantías para terminación de una investigación administrativa por prácticas restrictivas de la competencia debe ser rigurosa, exigente, casi que excepcional, atendiendo siempre a los criterios antes señalados y sin perder de vista el análisis de costo – beneficio que debe aplicarse siempre a cada caso en particular.

6.4. Garantías solicitadas en el caso concreto

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, a continuación, el Despacho procederá a describir detalladamente los compromisos ofrecidos por los investigados, para posteriormente analizarlos a la luz de los criterios y requisitos enunciados anteriormente, con miras a determinar si constituyen garantía suficiente de que los oferentes superarán las preocupaciones de competencia advertidas por la Autoridad de Competencia y suspenderán o modificarán la conducta investigada.

De manera preliminar, debe recordarse que el esquema de garantías que presentó la **DIMAYOR** fue coadyuvado por todos los demás investigados en la actuación, así como por la **FCF**, quienes adhirieron al mismo, obligándose a su total cumplimiento. Adicionalmente, algunos de los investigados presentaron un número de garantías adicionales, que solo vinculan a sus proponentes, y que serán evaluadas igualmente por este Despacho.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

6.4.1. Garantías ofrecidas por la DIMAYOR, FERNANDO JARAMILLO GIRALDO, JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA y coadyuvadas por todos los demás investigados y por la FCF

A continuación, se describen las garantías presentadas por la **DIMAYOR, FERNANDO JARAMILLO GIRALDO** y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA** en el presente caso y que, como ya fue puesto en evidencia en el presente acto administrativo, fueron coadyuvadas en su totalidad por todos los demás investigados, así como por la **FCF** en su calidad de tercero interesado en la presente actuación. Como quedó expresamente establecido en las comunicaciones enviadas por los investigados a esta Superintendencia, todos ellos tuvieron conocimiento y participaron de su estructuración, manifestando su total compromiso a las obligaciones contenidas en dicho esquema de garantías.

6.4.1.1. Definiciones:

DIMAYOR: Hace referencia a la División Mayor del Fútbol Profesional Colombiano.

ESQUEMA DE GARANTÍAS: Hace referencia al esquema de garantías presentado por la **DIMAYOR, FERNANDO JARAMILLO GIRALDO** y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA**, coadyuvado y adherido por todos los demás **PROPONENTES**, en el marco de la investigación iniciada por la Delegatura para la Protección de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio, a través de la Resolución No. 76922 del 26 de noviembre de 2021.

FCF: Hace referencia a la Federación Colombiana de Fútbol.

FIFA: Hace referencia a la Federación Internacional de Fútbol Asociación.

FPC: Hace referencia al Fútbol Profesional Colombiano

PROPONENTES: Hace referencia, de manera conjunta, a la **DIMAYOR, FERNANDO JARAMILLO GIRALDO, JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA**, la **FCF** y a todos los demás investigados en la presente actuación, quienes coadyuvaron y se adhirieron al **ESQUEMA DE GARANTÍAS** en su totalidad, obligándose al cumplimiento del mismo.

6.4.1.2. Descripción de las garantías ofrecidas

A continuación se describe la forma como operará el **ESQUEMA DE GARANTÍAS** propuesto por los **PROPONENTES**, el cual se entenderá vigente desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos:

PRIMERA GARANTÍA: REVISAR Y REFORMAR LOS ESTATUTOS DE LA FCF Y LA DIMAYOR, EL CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO DE LA FCF Y EL ESTATUTO DEL JUGADOR DE LA FCF

Los **PROPONENTES** se comprometen a aprobar y dejar en firme una serie de reformas a los Estatutos de la **FCF** y la **DIMAYOR**, al Código Disciplinario Único de la **FCF** y al Estatuto del Jugador de la **FCF**, las cuales se describen a continuación:

A. Reformas a los Estatutos de la DIMAYOR

- Adicionar una lista de principios que observará la **DIMAYOR** en el cumplimiento de su objeto y en el desarrollo de sus funciones y competencias. Estos principios promueven, entre otras, el respeto de los derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento, en particular, el derecho al trabajo de los jugadores y jugadoras profesionales. Además, se establece que, en

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

ningún caso, el derecho al trabajo y a la libertad de contratación podrá ser restringido por razones exclusivamente económicas⁶⁰.

- Incluir como una función y competencia de la **DIMAYOR**, en el cumplimiento estricto de los principios adicionados, el velar por el respeto a la libertad contractual de los jugadores y jugadoras profesionales de fútbol⁶¹.
- Imponer a sus afiliados, entre otras, el deber de *“respetar los derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento jurídico colombiano y en particular, la libertad contractual de los jugadores y jugadoras profesionales, por lo que se comprometen a no realizar ninguna conducta que impida u obstruya su pacífico ejercicio”*⁶².

De este modo, la protección de la libertad contractual de los jugadores y jugadoras profesionales queda garantizada desde una triple vertiente: **(i)** como principio de actuación de la **DIMAYOR**; **(ii)** como parte de las funciones y competencias de la **DIMAYOR**; y **(iii)** como deber de los afiliados.

- Establecer como Órgano Independiente de Supervisión el *“Oficial de Cumplimiento y Ética”*⁶³. Este Oficial tendrá funciones de naturaleza general sobre las materias enlistadas en el artículo 45 de los Estatutos de la **DIMAYOR**. En particular, el Oficial **(i)** estará a cargo del funcionamiento del sistema de gestión de denuncias tempranas a fin de garantizar la confidencialidad y anonimato del denunciante; **(ii)** recibirá las denuncias que se presenten a través del canal de denuncia de la **DIMAYOR**, así como las que sean presentadas directamente por los clubes afiliados o cualquier persona interesada por las presuntas infracciones a los Estatutos, reglamentos, y demás normas que sean aplicables al fútbol asociado; y **(iii)** deberá poner en conocimiento de la sala de instrucción de la Comisión Disciplinaria y de Ética de la **DIMAYOR**, las denuncias recibidas, acompañadas de los elementos probatorios que se alleguen por el denunciante⁶⁴.
- Modificar el artículo 20 para que la **DIMAYOR** tenga la facultad de aprobar y adoptar su propio Reglamento de Gobernanza. Este Reglamento **(i)** incluirá los principios consagrados en el artículo 5 de los Estatutos; **(ii)** regulará las funciones y responsabilidades de los órganos, sus integrantes y de los empleados de la **DIMAYOR**; **(iii)** garantizará en todo momento la aptitud, idoneidad, neutralidad e independencia de los miembros de los órganos independientes y disciplinarios; y **(iv)** desarrollará y regulará, entre otras cuestiones, el sistema de elección y/o designación de los miembros de sus órganos, así como su régimen de actuación y funciones.
- Crear una categoría especial de órganos independientes subdividida así:

“c) Órganos Independientes

c.1. De control:

- Revisoría Fiscal.

c.2. De supervisión:

- Oficial Cumplimiento y Ética.

c.3 De disciplina:

- Comité Disciplinario del Campeonato de la DIMAYOR.
- Comisión Disciplinaria y de Ética de la DIMAYOR.

d) Órgano de Resolución de Disputas:

- Comisión del Estatuto del Jugador de la DIMAYOR⁶⁵.

⁶⁰ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 5.

⁶¹ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 6, numeral 15.

⁶² Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 16, literal d.

⁶³ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 20.

⁶⁴ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 45.

⁶⁵ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 20.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

La independencia de estos órganos es una de las garantías fundamentales que asegura la implementación de un sistema de buen gobierno en la **DIMAYOR**⁶⁶. Por este motivo, en aras de garantizar la independencia de los miembros de los órganos de esta naturaleza, se aprobó:

- Establecer que *“los órganos independientes y el órgano de resolución de disputas en ningún caso podrán estar integrados por personas que estén o hayan estado vinculados a la propia DIMAYOR o algunos de sus afiliados durante los últimos dos años anteriores a su elección”*⁶⁷.
- Eliminar el párrafo séptimo del artículo 20 de los Estatutos de la **DIMAYOR**, el cual disponía que *“salvo disposición expresa diferente, en el evento en el que uno o varios miembros de una Comisión renuncien a su designación o se desvinculen del club afiliado a la DIMAYOR, corresponderá al Presidente de la Dimayor nombrar su reemplazo, con la respectiva ratificación de la Asamblea General.”*
- Añadir como competencia propia de la Asamblea de la **DIMAYOR** la elección **(i)** del Oficial de Cumplimiento y Ética y su suplente; **(ii)** de los miembros del Comité Disciplinario del Campeonato de la **DIMAYOR** (principales y suplentes); y **(iii)** de los miembros de la Comisión Disciplinaria y de Ética de la **DIMAYOR** (principales y suplentes)⁶⁸.
- Eliminar la facultad que tenía el Presidente de la **DIMAYOR** en el literal h del artículo 39 de los Estatutos anteriores. Este numeral consagraba como facultad del Presidente el *“designar el tercer miembro de la Comisión Disciplinaria de la DIMAYOR, de conformidad con los perfiles y los requisitos señalados en el Reglamento General.”* Ahora, el Presidente tendrá la facultad de *“presentar, de conformidad con los perfiles y los requisitos señalados en el presente Estatuto y en el Reglamento de Gobernanza, según corresponda, candidatos a miembros de los órganos disciplinarios de la DIMAYOR y otras Comisiones o Comités según se determine estatutaria o reglamentariamente”*⁶⁹.
- Que *“la designación como miembro de uno de los órganos disciplinarios excluya, de manera automática, la posibilidad de pertenecer a otra comisión u órgano regulado en el presente Estatuto”*⁷⁰.
- Que las competencias de los órganos disciplinarios correspondan a lo establecido en el Código Disciplinario Único de la **FCF** y en el Código de Ética de la **FCF**, unificándose de esta manera el ámbito material (infracciones y sanciones) y procesal (procedimiento disciplinario y recursos) de todo el fútbol colombiano⁷¹. Esto repercutirá en su claridad. Se deroga, por consiguiente, el Código de Ética de la **DIMAYOR**⁷².
- Adicionar causales de inhabilidad e incompatibilidades para ser miembro de los órganos de disciplina⁷³.
- Examen o test de idoneidad que debe ser presentado por los integrantes de los órganos disciplinarios, en aras de garantizar la idoneidad en el desempeño de sus funciones⁷⁴.

⁶⁶ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 20.

⁶⁷ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 20, párrafo sexto.

⁶⁸ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 24.

⁶⁹ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 40, literal g.

⁷⁰ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 46.

⁷¹ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 47.

⁷² Estatutos de la DIMAYOR. Artículo transitorio cuarto: *“Hasta tanto no se ajuste el Código de Ética de la FCF a las modificaciones aprobadas en la Asamblea de clubes de la DIMAYOR del 11 de abril de 2022, seguirá vigente en todas sus disposiciones el Código de Ética de la DIMAYOR. Una vez se aprueben las modificaciones al Código de Ética de la FCF propuestas por la DIMAYOR, se derogará en su totalidad el Código de Ética de la DIMAYOR.”*

⁷³ Estatuto de la DIMAYOR. Artículo 48.

⁷⁴ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 49, literal c.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

- Crear un régimen común de los miembros de los órganos disciplinarios de la **DIMAYOR**. Este régimen estará regulado en el Reglamento de Gobernanza de la **DIMAYOR**⁷⁵.
- Que el Comité Disciplinario del Campeonato de la **DIMAYOR** esté integrado por tres (3) miembros externos, con el título de abogado. Los candidatos a miembros serán propuestos por los afiliados y por el Presidente de la **DIMAYOR**, y serán elegidos mediante votación por la Asamblea de clubes afiliados. El Presidente del Comité será elegido por sus integrantes en su primera reunión de constitución⁷⁶.
- Que las comisiones Disciplinaria y de Ética de la **DIMAYOR** se unifiquen en un solo órgano, la Comisión de Ética y Disciplinaria de la **DIMAYOR**. Esta Comisión estará compuesta por dos salas: la sala de instrucción y la sala de decisión. Cada sala está integrada por tres (3) miembros, todos abogados. En cada una de las salas, los miembros de las salas de la Comisión serán propuestos por la Asamblea y por el Presidente de la **DIMAYOR**, correspondiendo su elección a la Asamblea General. Una vez elegidos los integrantes de cada sala, elegirán el Presidente⁷⁷.
- Que la competencia de la Comisión Disciplinaria y de Ética de la **DIMAYOR** sean las previstas tanto en el Código Disciplinario Único de la **FCF** como en el Código de Ética de la **FCF**⁷⁸.

B. Reformas del Estatuto de la FCF

- Incluir que la Comisión del Estatuto del jugador se ocupe, fundamentalmente, de supervisar el cumplimiento del Reglamento sobre el Estatuto del Jugador⁷⁹.
- Establecer que el Comité Ejecutivo fije todo lo relacionado con el procedimiento aplicable al mismo⁸⁰.

C. Reformas del Código Disciplinario Único de la FCF

Se proponen las siguientes reformas al Código Disciplinario Único de la **FCF**, aplicables a los **PROPONENTES** y demás clubes afiliados a la **DIMAYOR**, las cuales se presentan a continuación:

- Incluir el siguiente artículo:

“Artículo 93: Protección de la libertad de contratación de los deportistas. Se prohíbe a las personas sujetas al presente código impedir, restringir, limitar o condicionar por cualquier medio o conducta contrarios a derecho, de modo individual o colectivo:

- (i) la libertad de contratación de los jugadores y jugadoras profesionales y/o
- (ii) la libre competencia en la contratación de sus servicios laborales.

Quedan exceptuados de la aplicación de este artículo los conflictos y las disputas de naturaleza contractual que se deriven de la relación laboral de los jugadores y jugadoras de fútbol profesional.

Las personas sujetas al presente Código deberán denunciar de inmediato a las Comisiones de Ética y Disciplina de la FCF y de la DIMAYOR cualquier tentativa de restricción o efectiva limitación de la libertad contratación de los jugadores y jugadoras de fútbol y de la libre competencia en la contratación de sus servicios laborales.

⁷⁵ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 49.

⁷⁶ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 50.

⁷⁷ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 51.

⁷⁸ Estatutos de la DIMAYOR. Artículo 59.

⁷⁹ Estatutos de la FCF. Artículo 69.

⁸⁰ Estatutos de la FCF. Artículo 69.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

Con independencia de las actuaciones disciplinarias acordadas por las Comisiones de Ética y Disciplinarias de la DIMAYOR, estas podrán informar de los hechos relacionados con las conductas prohibidas en el presente artículo a las autoridades competentes.

El incumplimiento de este artículo será sancionado con la correspondiente multa, cuyo importe mínimo será de XXX salarios mínimos mensuales legales vigentes y cuyo importe máximo será de XXX salarios mínimos mensuales legales vigentes, así como con la prohibición de ejercer actividades relacionadas con el fútbol durante un periodo mínimo de XX años.

Asimismo, en caso de extenderse la responsabilidad por la infracción a uno o varios clubes de fútbol, estos podrán ser sancionados con la prohibición de registrar jugadores por hasta un máximo de dos períodos de registro consecutivos”.

- Modificar el nombre de la Comisión Disciplinaria de la **DIMAYOR** y de la Comisión Disciplinaria de la **FCF**. Ahora, sus nombres respectivos serán *Comisión de Ética y Disciplinaria de la DIMAYOR* y la *Comisión de Ética y Disciplinaria de la FCF*.
- En cuanto a la Comisión de Ética y Disciplinaria de la **DIMAYOR**, la misma integrará los actuales Comité de Ética y Comisión Disciplinaria, para pasar a la creación de un solo órgano con dos salas, una de instrucción compuesta por el actual Comité de Ética, y una de decisión, que se compondrá por la actual Comisión disciplinaria de la **DIMAYOR**⁸¹.
- Añadir la Comisión de Ética y Disciplinaria de la **DIMAYOR** y la Comisión de Ética y Disciplinaria de la **FCF** en el artículo 183.
- Establecer que, en el caso de los órganos disciplinarios de la **FCF** y de la **DIMAYOR**, las denuncias se podrán realizar vía correo electrónico. Igualmente, y como alternativa, con la finalidad de preservar el anonimato y la confidencialidad de los denunciantes y de las conductas comunicadas, se podrá utilizar el canal en línea de denuncia que se describirá en un anexo al Código, que será administrado y controlado por el Órgano de Supervisión, en este caso, el Oficial de Ética y Cumplimiento de la **DIMAYOR**⁸².
- Adicionar un nuevo artículo que desarrolle las normas especiales aplicables a los procedimientos disciplinarios ante la Comisión de Ética y Disciplinaria de la **DIMAYOR**, distinguiendo claramente la fase de preliminar o instrucción de la fase de decisión.
- Se adicionará al catálogo de faltas disciplinarias incluidas en el Código Disciplinario Único, infracciones disciplinarias para que pueda instruirse y sancionarse, de forma clara y expresa, de oficio o a solicitud de parte, cualquier comportamiento que tenga por objeto impedir la libre movilidad laboral de los jugadores o limitar la libre competencia en el mercado laboral del **FPC**⁸³.

D. Reformas del Estatuto del Jugador de la FCF

- Añadir en la lista de definiciones el siguiente concepto:

*“20. **Estabilidad Contractual:** conjunto de principios que regulan las relaciones contractuales entre jugadores y clubes. Estos principios se fundamentan en el Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA (Art. 17.1.3.b. de esta norma) con el debido respeto a la legislación laboral colombiana que resulte de aplicación obligatoria”⁸⁴.*

- Establecer expresamente que:

⁸¹ Código Disciplinario Único de la FCF. Artículo 182.

⁸² Código Disciplinario Único de la FCF. Artículo 187.

⁸³ Código Disciplinario Único de la FCF. Artículo 93

⁸⁴ Estatuto del Jugador de la FCF. Definiciones, numeral 20.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

“No podrá denegarse la inscripción de un jugador al momento de ser solicitada por la existencia de reclamaciones económicas que:

- a) Se deriven de la relación laboral precedente una vez esta se haya extinguido.*
- b) Existan entre los diferentes clubes (p.ej.: incumplimiento de convenios deportivos, derechos de formación, etc.)*

Quedan reservadas las acciones legales correspondientes para proceder a la reclamación de las deudas e indemnizaciones a las que hubiera lugar⁸⁵.

- Determinar en un nuevo artículo que los artículos contenidos se aplicarán con el debido respeto a la legislación nacional laboral obligatoria, así como la interpretación que de ella ha sido realizada por los tribunales de justicia y muy especialmente en relación con los derechos fundamentales en el ámbito del derecho del trabajo, por la Corte Constitucional.
- Modificar el artículo referente los requisitos básicos del Contrato de Trabajo⁸⁶.
- Que no se podrá limitar, en ningún caso, la posibilidad que tienen los jugadores del FPC a acudir a la jurisdicción ordinaria en materia laboral⁸⁷.

Para consultar el texto completo de las reformas de los Estatutos de la FCF y la DIMAYOR, del Código Único Disciplinario de la FCF y el Estatuto del Jugador de la FCF comparadas con los textos vigentes, se podrá ingresar al siguiente vínculo: *“Cuadro comparativo de las reformas propuestas a los documentos corporativos de la FCF y la DIMAYOR”*⁸⁸.

Los **PROPONENTES** ofrecen igualmente contratar a un tercero experto en derecho laboral y deportivo, para que, de forma independiente y autónoma, analice, evalúe y examine las reglas Estatutarias tanto de la FCF como de la DIMAYOR, el Código Disciplinario Único de la FCF y el Estatuto del Jugador de la FCF, de cara al derecho laboral colombiano, y las reglas y estatutos de la FIFA, con el fin de formular las recomendaciones que considere pertinentes.

Una vez ejecutoriado el acto administrativo por medio del cual la Superintendencia de Industria y Comercio acepta el **ESQUEMA DE GARANTÍAS** y se dé por terminada la presente actuación administrativa, el documento definitivo de los estatutos de la DIMAYOR, que contendrá las reformas propuestas, será aprobado por la Asamblea de afiliados de la DIMAYOR. Para ello, debe ser presentado por escrito a la Presidencia de la DIMAYOR para que esta lo distribuya a todos los afiliados; quienes tendrán el documento al menos con 15 días de antelación a la Asamblea⁸⁹.

Por su parte, la FCF aprobará las reformas definitivas acorde al procedimiento establecido en sus Estatutos. Puntualmente, en el caso de los Estatutos de la FCF y Código Disciplinario Único de la FCF⁹⁰, el Comité Ejecutivo de la FCF⁹¹ se encargará de distribuir por escrito a cada uno de los afiliados el texto de las reformas a aprobar y la convocatoria a la Asamblea General de Afiliados, quien aprobará las reformas propuestas⁹².

Respecto a las reformas del Estatuto del Jugador de la FCF es el Comité Ejecutivo quien tiene la facultad para aprobarlas, para lo cual, una vez aprobado el **ESQUEMA DE GARANTÍAS**, sesionará y aprobará dichas reformas por mayoría⁹³.

⁸⁵ Estatuto del Jugador de la FCF. Artículo 8.

⁸⁶ Estatuto del Jugador de la FCF. Artículo 23.

⁸⁷ Estatuto del Jugador de la FCF. Artículo 40.

⁸⁸ <https://bit.ly/3yCKNeP>

⁸⁹ Artículo 66, Estatutos DIMAYOR

⁹⁰ Artículo 37, Estatutos FCF

⁹¹ Artículo 43, Estatutos FCF

⁹² Artículo 87, Estatutos FCF

⁹³ Artículo 39, Estatutos FCF

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

SEGUNDA GARANTÍA: COMPROMISOS COMPORTAMENTALES FRENTE LAS TRANSFERENCIAS DE JUGADORES

De conformidad con el marco legal y estatutario de la **FCF** y la **DIMAYOR**, y sin perjuicio de la aplicación de las sanciones definidas en el Código Disciplinario Único de la **FCF** y el Estatuto del Jugador de la **FCF**, los **PROPONENTES** se comprometen a:

- a. Garantizar en todo momento que la selección, negociación, contratación, renovación y/o desvinculación de los jugadores profesionales de fútbol, se realizará con total independencia y autonomía, y utilizando exclusivamente criterios propios.
- b. Suministrar periódicamente información veraz y pertinente sobre los jugadores afiliados en el Sistema de información que para el efecto definirá la **DIMAYOR**, con el fin de hacer transparente la situación contractual de los jugadores profesionales de fútbol asociados a la **DIMAYOR**.
- c. Cumplir a cabalidad y en todo momento con los requisitos de la normativa **FIFA**, en armonía con la ley laboral colombiana, para la contratación de trabajadores y, en consecuencia, abstenerse de realizar cualquier acto de competencia desleal que tenga como objeto y/o efecto influenciar a un jugador de otro Club para que incumpla sus deberes contractuales o para que termine unilateral y anticipadamente su relación contractual.
- d. Abstenerse de intercambiar con otros clubes competidores, información económica sensible relacionada con los jugadores profesionales con contrato vigente, salvo los casos en que se trate de la negociación o transferencia individual de un jugador.
- e. Abstenerse de solicitar masivamente la no contratación de forma directa de un jugador o grupo de jugadores profesionales.
- f. Abstenerse de estructurar, enviar, y/o circular listas de jugadores excluidos o impedidos para ser contratos o para jugar en el fútbol colombiano o internacional.
- g. Abstenerse de crear, implementar, aplicar o promover cualquier mecanismo jurídico y/o económico que impida, obstruya o dificulte la contratación de un jugador por otros clubes.

TERCERA GARANTÍA: IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE DENUNCIAS TEMPRANAS

Los **PROPONENTES** ofrecen estructurar, implementar y dirigir un sistema de gestión de denuncias tempranas que le permita a los clubes asociados y directivos, denunciar la presunta comisión de los actos enunciados en la **SEGUNDA GARANTÍA** del **ESQUEMA DE GARANTÍAS** propuesta, o cualquier hecho que tengan la idoneidad de afectar la libre competencia en relación con las competencias del fútbol profesional colombiano.

Dicho sistema estará provisto de mecanismos que garanticen, entre otros, la confidencialidad del denunciante y el debido proceso. Asimismo, el sistema de denuncias tempranas contará con un componente interno de instrucción e investigación especializado. De esta forma, la Comisión Competente de la **DIMAYOR** podrá sancionar a los clubes que incurran en dichas conductas anticompetitivas, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

La implementación del sistema arriba definido se desarrollará sin perjuicio de los sistemas de PQRs y de integridad en la competición, actualmente implementados por la **DIMAYOR**.

Para el correcto desarrollo del sistema descrito, la **DIMAYOR** realizará las reformas a sus estatutos, reglamentos y comités que sean necesarias, y presentará tales reformas ante la Asamblea General de Afiliados de la **FCF**, por medio del trámite correspondiente, para que las mismas sean aprobadas y materializadas.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

La implementación de dicho sistema se hará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que dé por terminado el presente proceso por suficiencia de garantías. Sin perjuicio de los términos estatutarios que deben respetarse para convocar a reunión de asamblea encaminada a reformar estatutos y atribuciones de las comisiones, las cuales son de competencia de la Asamblea General de Afiliados de la FCF.

La posibilidad de denunciar la comisión de actos anticompetitivos a través del Sistema de Gestión de Denuncia Temprana, también estará disponible para los jugadores y en general cualquier persona interesada.

Se ofrece reformar el artículo 187 del Código Disciplinario Único de la FCF para que quede se la siguiente manera:

*“**Artículo 187. Iniciación del procedimiento.** Las infracciones disciplinarias son perseguibles de oficio o por queja.*

Cualquier persona o autoridad puede poner en conocimiento de los órganos disciplinarios competentes las conductas que consideren contrarias a la reglamentación de FCF, sus divisiones, los organismos deportivos afiliados o los asociados a estos.

En el caso de los órganos disciplinarios de la FCF y de la DIMAYOR las denuncias se podrán realizar vía correo electrónico a las siguientes direcciones:

- Comisión de Ética y Disciplina de la FCF: denuncias@fcf.com.co.
- Comisión de Ética y Disciplinaria de la DIMAYOR: XXXXXXXX@XXXXX.co

Igualmente y como alternativa, con la finalidad de preservar el anonimato y la confidencialidad de los denunciantes y de las conductas comunicadas, se podrá utilizar el canal en línea de denuncia que se describe en el Anexo X al presente Código.”

Así mismo, de conformidad con el **ESQUEMA DE GARANTÍAS**, el encargado de la recepción de las denuncias presentadas a través de este sistema será, en primer lugar, el Oficial de Ética y Cumplimiento, así como las que sean presentadas directamente por los clubes afiliados o cualquier persona interesada por la ocurrencia de eventuales infracciones a los Estatutos, reglamentos, Código de Gobernanza, y restantes normas que sean aplicables.

El Oficial deberá dar traslado de las denuncias recibidas por este sistema, que garantizará en todo caso, la confidencialidad y anonimato del denunciante. Este pondría en conocimiento de la sala de instrucción de la Comisión Disciplinaria y de Ética de la DIMAYOR, las denuncias recibidas junto con los respectivos informes valorativos de cada una de ellas. Además, este Oficial estaría obligado a mantener confidencialidad sobre todas las denuncias que le hayan sido presentadas a través de este sistema.

CUARTA GARANTÍA: REFORMAS DE LA COMPETENCIA DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA DE LA DIMAYOR

Los **PROponentes** ofrecen estructurar una reforma estatutaria orientada a modificar la competencia de la Comisión Disciplinaria de la DIMAYOR, que permita, garantizando el principio de la doble instancia, entre otras, sancionar de forma rápida, ágil y oportuna cualquier conducta que tenga por objeto o efecto vulnerar las reglas asociadas a la libre negociación de los derechos deportivos de los futbolistas profesionales, entre el jugador y clubes, o entre clubes asociados a la DIMAYOR. Lo anterior, sin perjuicio de las competencias que tengan otras autoridades en la materia.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

QUINTA GARANTÍA: IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN CONTRACTUAL DE LOS JUGADORES PROFESIONALES DE FÚTBOL ASOCIADOS A LA DIMAYOR

En concordancia y sin perjuicio de las normas sobre protección de datos personales, los **PROPONENTES** ofrecen estructurar, implementar, dirigir y promover una plataforma electrónica que permita a los interesados acceder, de manera transparente, a la información relacionada con los derechos deportivos de los futbolistas profesionales y sus clubes. Esto, con el fin de promover la dinámica de las transferencias de derechos deportivos. La información de los contratos de los jugadores que estará disponible en el Sistema de Información ofrecido es la siguiente:

Información del jugador
Datos del empleador (Club afiliado)
Fecha de finalización del contrato por año y torneo
Fecha de cambio de empleador por club y torneo
Fecha de las renovaciones contractuales
Duración de la renovación
Anuncio público de intención de no renovar (voluntario)

En el marco del derecho a la movilidad laboral del jugador, los **PROPONENTES** implementarán un sistema voluntario para que los jugadores que deseen anunciar públicamente su intención de no renovar su contrato remitan por escrito la novedad respectiva a la **DIMAYOR**.

Así, los **PROPONENTES** se comprometen a publicar la novedad en el sistema de información mencionado, a más tardar cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación del jugador.

La **DIMAYOR** será el órgano encargado de desarrollar e implementar la aplicación del Sistema de Información, de la mano de la **FCF**.

La **DIMAYOR** y los clubes afiliados participarán en la creación del Sistema ofrecido, pues se requiere la información contractual de cada jugador inscrito a un club.

La información que se compartirá por la plataforma mencionada es limitada y verificable por parte de los jugadores. A saber, la plataforma exhibirá -exclusivamente- información **no sensible** de acuerdo con la guía elaborada por la Superintendencia de Industria y Comercio⁹⁴; pues, en resumen, contendrá las fechas de finalización del contrato y la voluntad del jugador de seguir o no en su club actual, conforme con la regulación vigente. Por consiguiente, en la plataforma no habrá información que les permita a los clubes coordinarse en aras de limitar la transferencia de los jugadores, y le dará mayor control al jugador sobre la información de su estatus laboral.

La plataforma incentivará la libre circulación de jugadores en el fútbol colombiano: puesto que, los clubes interesados en algún futbolista podrán conocer con precisión la fecha de finalización del contrato del jugador, y así ajustar su comportamiento en aras de hacerse con los derechos deportivos del jugador. Este escenario aumenta la competitividad de los jugadores y clubes respecto del caso de los pagos por los derechos deportivos de los jugadores del fútbol profesional colombiano.

SEXTA GARANTÍA: IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CORRELACIÓN DE TRANSFERENCIAS DE LOS JUGADORES PROFESIONALES - TMS

Guiados por las mejores prácticas del fútbol asociado de la **FIFA**, los **PROPONENTES** ofrecen estructurar, implementar y administrar un sistema de transferencias similar al **FIFA TMS**, denominado Domestica TMS. Este sistema habilitaría la remisión automática del caso a la Comisión del Estatuto del Jugador, para que de una manera ágil y oportuna pueda, si resulta

⁹⁴ Véase: https://www.sic.gov.co/recursos_user/documentos/CARTILLA_GREMIOS.pdf

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

pertinente, habilitar la inscripción del jugador con el club solicitante para su participación en las competencias a nivel nacional, ante la ausencia de respuesta oportuna por parte del antiguo club.

SÉPTIMA GARANTÍA: PROMOCIÓN DE UN SISTEMA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES MÍNIMAS EN FAVOR DE LOS JUGADORES DE FÚTBOL PROFESIONAL

Con el apoyo del Ministerio del Trabajo y el Ministerio del Deporte, los **PROPONENTES** ofrecen estructurar y promover buenas prácticas entre los clubes asociados; esto, a través de la implementación y evaluación de un programa de promoción de buenas prácticas en los contratos de trabajo de los jugadores profesionales al interior de los Clubes. Dicho programa incluirá sistemas de formación profesional en la protección de las garantías mínimas de los trabajadores asociados al derecho deportivo.

OCTAVA GARANTÍA: PONER EN CONOCIMIENTO DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA Y DE ÉTICA LOS HECHOS RELACIONADOS CON EL PLIEGO DE CARGOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

los **PROPONENTES** se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Disciplinaria y de Ética de la **DIMAYOR** para que bajo los términos establecidos en el actual Código Disciplinario Único investigue los hechos descritos en la Resolución de Apertura de Investigación, para que en virtud de su competencia, se de apertura a una investigación disciplinaria y dicha Comisión proceda conforme con las reglas estatutarias y reglamentarias vigentes.

NOVENA GARANTÍA: ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA COMPETENCIA EN EL FÚTBOL PROFESIONAL COLOMBIANO

Los **PROPONENTES** ofrecen estructurar, aplicar internamente, y liderar la implementación en el sector de la economía en donde desarrolla su actividad económica, la adopción y aplicación de un programa de **CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA COMPETENCIA**, de conformidad con la norma **ICONTEC NTC 6378:2020**.

Para ello, la **DIMAYOR** elaborará el proyecto respectivo y lo presentará a la Superintendencia de Industria y Comercio para su revisión y aprobación, dentro de los tres (3) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que dé por terminado el presente proceso por suficiencia de garantías.

Además, la **DIMAYOR** se ofrece a realizar un programa pedagógico a través de diversas sesiones (capacitación en 'Libre Mercado'), dirigido a las distintas áreas -especialmente a los directivos-, con el fin de reforzar los conocimientos sobre los principios orientadores de la libre competencia y el régimen del derecho de la competencia en Colombia.

Dicho programa incluirá temas tales como los acuerdos anticompetitivos, prácticas comerciales restrictivas, los intercambios de información, la competencia monopolística y la protección de la competencia por medio del derecho penal. Dichas sesiones, se realizarán dentro de los noventa (90) días siguientes a la ejecutoria de la resolución de aceptación de garantías.

Así, durante el primer año del **ESQUEMA DE GARANTÍAS**, la **DIMAYOR** llevará a cabo un total de cuatro (4) capacitaciones, en la ciudad de Bogotá D.C. La asistencia a dichas capacitaciones es de obligatorio cumplimiento por parte de los clubes pertenecientes a la **DIMAYOR**.

Dentro de los seis (6) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que acepte el presente ofrecimiento de Garantías, la **DIMAYOR** y sus clubes asociados, crearán y adoptarán -conjuntamente- un **Manual en materia de libre competencia**. Dicho manual incluirá su concepto, alcance, importancia y beneficios, así como el compromiso de garantizar y promover la libre competencia en el mercado de los derechos deportivos de los jugadores del fútbol profesional

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

colombiano; que adquiere toda persona que se vincule directa o indirectamente a la **DIMAYOR** o a los clubes asociados a esta.

Este Manual en materia de libre competencia se elaborará con fundamento en la norma técnica NTC 6378:2020.

DÉCIMA GARANTÍA: ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN MANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVA

La **DIMAYOR** ofrece ajustar el Código de Buen Gobierno aprobado el 12 de diciembre de 2017, a fin de estructurar, adoptar internamente, y liderar la implementación en el sector y los clubes asociados, de un Manual de Gobierno Corporativo que tenga como finalidad prevenir e impedir conflictos de interés al interior de la agremiación, y establecer reglas para el cumplimiento normativo. El Manual de Gobierno Corporativo contendrá las sanciones respectivas a imponer a los clubes que se les compruebe la violación a las reglas de conflictos de interés.

DÉCIMA PRIMERA GARANTÍA: MODIFICACIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA

Con fundamento en el Código de Ética de la **FCF** y el Código de Ética de la **FIFA**, la **DIMAYOR** ofrece derogar su Código de Ética aprobado el 12 de diciembre de 2017 y pasaría a regularse bajo el Código de Ética de la **FCF**, que deberá ser aprobado y modificado por el Comité Ejecutivo de la **FCF**, integrando en un solo cuerpo normativo, las normas éticas del fútbol asociado colombiano.

DÉCIMA SEGUNDA GARANTÍA: PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE LIBRE COMPETENCIA

Los **PROponentes** se comprometen a regir su comportamiento con la mayor rectitud y respeto a las disposiciones legales; a lo dispuesto por esta Superintendencia; y en particular, se comprometen a no limitar, restringir o prohibir ilegítimamente la libre competencia, en el marco de sus competencias.

Específicamente, la **DIMAYOR** se compromete a realizar una revisión integral de la totalidad de los procesos de contratación interna vigentes, que se encuentren bajo su responsabilidad, en aras de identificar y corregir la posible existencia de cláusulas abusivas y/o anticompetitivas y así, promover las mejoras que sean necesarias.

La **DIMAYOR** realizará dicho proceso de diligencia debida con un tercero, y reportará a la Superintendencia de Industria y Comercio el resultado y los compromisos de dicho proceso de diligencia debida, e instruirá a los clubes sobre los ajustes que habrán de hacer de forma individual.

DÉCIMA TERCERA GARANTÍA: CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL JUGADOR

La **DIMAYOR** ofrece estructurar y promover un departamento de apoyo al futbolista, el cual tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- proveer de apoyo sociocultural al futbolista;
- promover la formación técnica y profesional del jugador de fútbol profesional;
- impulsar el desarrollo profesional, social, psicológico y organizacional de los futbolistas colombianos profesionales en todo el territorio nacional y;

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

- organizar seminarios, congresos y todo tipo de eventos que le permitan ejecutar, cumplir, desarrollar, divulgar, y promocionar el efecto que tiene el fútbol profesional en la sociedad y en la movilidad social.

La **DIMAYOR** promoverá la creación del departamento para el Desarrollo Integral del Jugador, orientado a garantizar un sistema de formación continua al futbolista que le permita al jugador avanzar en el desarrollo y formación profesional, personal y vocacional. Adicionalmente, el sistema brindará asesoría y acompañamiento a los jugadores próximos a jubilarse, en aras de que el futuro exjugador goce de nuevas oportunidades profesionales al terminar su contrato.

De conformidad con las preguntas planteadas por la Autoridad, la creación del Departamento para el Desarrollo Integral del Jugador no requiere la aprobación de la Asamblea de Afiliados de la **DIMAYOR**, sino al órgano de administración, de acuerdo con las facultades dadas por los Estatutos al Presidente de la **DIMAYOR**.

6.4.1.3. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento de los compromisos contenidos en el punto anterior, la **DIMAYOR** se compromete a adelantar las siguientes actividades:

6.4.1.3.1. Auditoría externa

Dentro de los quince (15) días hábiles contados desde la ejecutoria del acto administrativo que acepte las garantías y archive la presente investigación, la **DIMAYOR** presentará a esta Superintendencia el nombre de la empresa de auditoría que será la encargada de verificar, monitorear y certificar, el cumplimiento de las garantías ofrecidas.

El perfil del auditor seleccionado por la **DIMAYOR** será el siguiente:

- Ser una persona jurídica respecto de quien la **FCF**, la **DIMAYOR** y los clubes asociados a esta, sus controlantes y subordinadas, no tengan relación de control en los términos establecidos en el artículo 45 del Decreto 2153 de 1992, dependencia económica, ni posibilidad alguna de direccionamiento o influenciar a sus directivos, cargos estratégicos u órganos encargados de la toma de decisiones; y
- Contar con las calificaciones necesarias para realizar sus funciones, con el especial cuidado de evitar situaciones que originen o puedan llegar a originar conflictos de intereses.

El Auditor externo será remunerado por la **DIMAYOR**, quien además procurará el desarrollo efectivo de sus funciones. Asimismo, y sin perjuicio de las facultades de seguimiento del cumplimiento de garantías a cargo de la Superintendencia de Industria y Comercio, el Auditor externo se encargará de la verificación del cumplimiento de cada uno de los compromisos a cargo de la **DIMAYOR** y los clubes asociados a esta.

Adicionalmente, el Auditor Externo se obligará a allegar un (1) informe trimestral a esta Superintendencia, desde la ejecutoria del acto administrativo que acepta garantías y archiva la presente investigación, y durante la vigencia de las Garantías aquí ofrecidas. Dicho informe deberá incluir la verificación del cumplimiento de las obligaciones adquiridas por los **PROPONENTES**, con la explicación detallada de las medidas y actividades llevadas a cabo para tal fin. Además, el Auditor estará dispuesto a atender cualquier requerimiento que realice esta Superintendencia en relación con el cumplimiento de las garantías.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

6.4.1.3.2. Remisión de Información a la Superintendencia de Industria y Comercio

La **DIMAYOR** se compromete a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término de los cinco (5) días hábiles desde los respectivos hitos o términos que se indican en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA y CUARTA	Remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio: (i) Copia de los documentos corporativos establecidos en la GARANTÍA PRIMERA del ESQUEMA DE GARANTÍAS debidamente reformados; (ii) copia de las actas de los respectivos órganos corporativos de la FCF y la DIMAYOR donde conste la aprobación de las reformas propuestas en el ESQUEMA DE GARANTÍAS ; y (iii) Registros Públicos (certificado Cámara de Comercio) donde conste el registro de las reformas propuestas.	3 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
SEGUNDA	Certificación suscrita por el presidente de la DIMAYOR en donde conste la difusión entre sus afiliados de la obligación que tienen de dar cumplimiento a los compromisos comportamentales establecidos en la SEGUNDA GARANTÍA e informando sobre las posibles sanciones en caso de incumplimiento. Dicha certificación deberá venir acompañada de las pruebas que evidencien la comunicación hecha a todos los afiliados de la DIMAYOR .	1 mes a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez
TERCERA	Remitir un documento corporativo en donde se especifique con claridad y suficiencia la forma de funcionamiento del Sistema de Denuncias Tempranas, se garantice su implementación y se explique el procedimiento para que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar su efectiva implementación.	4 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez
QUINTA	Remitir documento corporativo que demuestre la efectiva implementación del Sistema de Información sobre la situación contractual de los jugadores profesionales asociados a la DIMAYOR . Asimismo, se remitirá documento que contenga de manera clara el paso a paso para que la	6 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
	Superintendencia de Industria y Comercio pueda acceder a verificar su efectiva implementación.		
SEXTA	Remitir documento corporativo que dé cuenta de la efectiva implementación del Sistema de correlación de transferencias de los jugadores profesionales – TMS. Remitir adicionalmente un documento donde se explique de manera detallada la forma en que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar la implementación del Sistema de correlación de transferencia.	6 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez
SÉPTIMA	Remitir un documento corporativo que plasme y demuestre los avances alcanzados por la DIMAYOR y los clubes asociados, frente a la promoción de las buenas prácticas en materia contractual.	Semestral	El documento deberá ser presentado el 1 de junio y el 1 de diciembre de cada año, durante el tiempo de duración del ESQUEMA DE GARANTÍAS a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación
OCTAVA	Remitir un documento corporativo que demuestre el haber puesto en conocimiento de la Comisión Disciplinaria y de Ética de la DIMAYOR los hechos descritos en la Resolución de Apertura de Investigación y de las actuaciones que dicho órgano corporativo ha llevado o llevará a cabo. A dicha certificación se deberá anexar el correspondiente radicado ante el órgano de control corporativo correspondiente.	10 días a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez
NOVENA	Remitir el Programa de Cumplimiento en materia de protección de la competencia a implementar.	3 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación para mandarle a la Dirección de Cumplimiento de la Superintendencia de Industria y Comercio el Programa de Cumplimiento. Una vez	Una vez

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
		aprobado por dicha Dirección, la DIMAYOR tendrá un (1) año para su implementación.	
	Remitir certificación de las capacitaciones llevadas a cabo de acuerdo con el ESQUEMA DE GARANTÍAS , la lista de asistentes a las capacitaciones en materia de libre competencia y los temas tratados en las mismas, las cuales se llevarán a cabo en la ciudad de Bogotá D.C.	Trimestral	El documento deberá ser presentado los días 1 de marzo, 1 de junio, 1 de septiembre y el 1 de diciembre de cada año, durante el tiempo de duración del ESQUEMA DE GARANTÍAS a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación
	Remitir el Manual en materia de libre competencia creado e implementado por la DIMAYOR y los clubes asociados.	6 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez
DÉCIMA	Remitir el Manual de Gobierno Corporativo adoptado y prueba de su aprobación e implementación por los órganos corporativos correspondientes.	4 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez
DÉCIMA PRIMERA	Remitir el nuevo Código de Ética adoptado y prueba de su aprobación por los órganos corporativos correspondientes.	4 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez
DÉCIMA SEGUNDA	Remitir el reporte de los resultados obtenidos al finalizar la debida diligencia en materia de libre competencia, así como las correcciones realizadas o a realizar, detallando el procedimiento a seguir y el tiempo estimado para su implementación. Adicionalmente, se deberá allegar un esquema de seguimiento de los ajustes a realizar, especificando documentos y tiempos que permitan su verificación por parte de esta Superintendencia.	6 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación	Una vez
DÉCIMO TERCERO	Remitir un documento que compruebe la creación del Departamento para el Desarrollo Integral del Jugador, sus funciones	6 meses a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte	Una vez

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
	y manuales internos y su organigrama.	garantías y archiva la presente investigación	
	Remitir un reporte de las actividades realizadas por este Departamento	Anual	1 de diciembre de cada año, durante el tiempo de duración del ESQUEMA DE GARANTÍAS a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio del **ESQUEMA DE GARANTÍAS**.

6.4.2. Garantías adicionales ofrecidas por algunos investigados

6.4.2.1. Garantía adicional ofrecida por el ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A. y RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO

A continuación, se describe la garantía adicional propuesta por el **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.** y **RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO**, la cual se entenderá vigente desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años.

GARANTÍA ADICIONAL: DESARROLLAR UNA POLÍTICA DE COMPETENCIA, ESPECIALMENTE RELACIONADA CON LA CONTRATACIÓN Y DESVINCULACIÓN DE JUGADORES

ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A. y **RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO** ofrecen, como garantía adicional, desarrollar una Política de Competencia, especialmente relacionada con la contratación y desvinculación de jugadores de fútbol profesional y aficionado, en los términos en que fue aprobada por la Junta Directiva en sesión del 17 de marzo de 2022.

La Política de Competencia contendrá, como mínimo, los siguientes compromisos y deberes del **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.** y **RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO**:

- Garantizar el cumplimiento estricto de los principios y normas sobre el régimen de Libre y Leal Competencia en todas las actuaciones y contrataciones que realice;
- Mantener la selección, contratación y/o desvinculación de jugadores atendiendo exclusivamente criterios e intereses propios del Club Envigado, de forma autónoma e independiente de otros Clubes de Fútbol;
- Mantener de forma confidencial la información concerniente al anuncio de terminación de contrato de trabajo con los jugadores del Club Envigado, así como abstenerse de recibir o socializar la misma información con otros Clubes de Fútbol;

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

- Abstenerse de participar de cualquier tipo de reunión con otros Clubes de Fútbol o a través de cualquier tipo posible de intermediario, en que se considere, discuta o decida sobre la no contratación, veto o bloqueo de un jugador o grupo de jugadores;
- Abstenerse de generar o contestar comunicaciones masivas o sucesivas con otros Clubes de Fútbol, relacionadas con la indicación acerca de la titularidad de los derechos deportivos de jugador, la terminación del contrato de trabajo o sobre el interés de otro Club de Fútbol por contratar a un jugador de forma directa;
- Abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con otros Clubes de Fútbol, independientemente del medio que se produzca, en que se revele, discuta o convenga la no contratación de algún jugador del fútbol profesional o aficionado, o que pueda tener la capacidad de producir una decisión de veto, rechazo o animadversión sobre el mismo;
- Abstenerse de presentarse públicamente como titular de los derechos deportivos de un jugador de fútbol, cuando con el mismo ha terminado previamente la relación laboral por expiración del término del contrato de trabajo o por incumplimiento de alguna de las partes declarado judicialmente;
- Abstenerse de promover, aludir o hacer referencia a “Pactos de Caballeros” o cualquier compromiso que tenga el objeto o pueda tener el efecto de producir un bloqueo o una decisión plural de que no sea contratado el jugador en el fútbol profesional, aficionado o internacional;
- Abstenerse de intervenir o participar en cualquier tipo de conducta encaminada o con la capacidad de crear “listas negras” de jugador de fútbol;
- Abstenerse de establecer medidas o requisitos arbitrarios que impidan, dificulten o demoren la salida o la transferencia de derechos deportivos de un jugador hacia otro Club de Fútbol;
- Abstenerse de revelar, recibir, socializar o discutir con otros Clubes de Fútbol, información relacionada con las condiciones laborales de sus jugadores, en aspectos tales como: salarios, rangos salariales, bonificaciones, incentivos, retenciones y ofertas;
- Abstenerse de convenir con otros Clubes de Fútbol las tablas de remuneración, bonificaciones, incentivos, retenciones y demás condiciones propias de los contratos de trabajo de los jugadores de fútbol;
- Implementar un programa de Entrenamiento en el Régimen de Libre y Leal Competencia, de obligatoria asistencia para todos los funcionarios directivos, administrativos y deportivos del Club Envigado, en cual se mantendrá por un período mínimo de tres (3) años;
- Hacer pública la Política de Competencia en la página Web del Club Envigado y como Anexo a los contratos de trabajo de todos sus jugadores actuales y futuros;
- Asignar al Oficial de Cumplimiento del Envigado con el fin de que se encargue de hacer seguimiento y de certificar a la Superintendencia el cumplimiento de los anteriores compromisos, de forma anual;
- Incluir como una función y competencia de la **DIMAYOR**, en el cumplimiento estricto de los principios adicionados en el artículo 5, el velar por el respeto a la libertad contractual de los jugadores y jugadoras profesionales de fútbol;
- Imponer a los afiliados, entre otras, el deber de respetar los derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento jurídico colombiano y en particular, la libertad contractual de los jugadores y jugadoras profesionales, por lo que se comprometen a no realizar ninguna conducta que impida u obstruya su pacífico ejercicio.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

6.4.2.1.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento del compromiso contenido en el punto anterior, **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.** y **RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO** se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
GARANTÍA ADICIONAL	Remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio: (i) Copia de la Política de Competencia del Envigado Fútbol Club S.A. adoptada de acuerdo con lo aprobado por la Junta Directiva en Acta No. 91 del 17 de marzo de 2002; (ii) Documento corporativo que dé prueba de su efectiva promulgación, implementación y divulgación entre los miembros del club.	1 mes a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio del compromiso anteriormente descrito.

6.4.2.2. Garantías adicionales ofrecidas por el CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A. y CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ

A continuación, se describe la forma como operaran las garantías adicionales propuestas por **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.** y **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**, las cuales se entenderán vigentes desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos:

PRIMERA GARANTÍA ADICIONAL: IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A. y **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ** se comprometen a implementar un Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001 que permita certificar que todos sus procesos de contratación de jugadores cumplen con estándares internacionales en materia laboral, de observancia a los derechos humanos, y lo más importante, el cumplimiento de las normas de protección de la competencia, observando especialmente que el club brinde al jugador un respeto integro a sus derechos fundamentales a la hora de ser contactado, contratado o termine su contrato (cualquiera sea su causa) con el Club.

Este proceso de certificación está siendo desarrollado actualmente con la asesoría y el acompañamiento de RCOM Consultores Ltda., con una duración máxima de 7 meses.

SEGUNDA GARANTÍA ADICIONAL: IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.** y **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ** se comprometen a facilitar la promoción y espacios de capacitación con especial énfasis y direccionamiento a los futbolistas profesionales activos, directivos y administrativos de clubes de fútbol que les permita conocer sus derechos y deberes de cara a los Estatutos **FIFA**, Estatuto del

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

Jugador de la **FCF**, estatutos de la **FCF**, la **DIMAYOR**, el régimen laboral aplicado al fútbol colombiano, y otras temáticas que permita brindar un espacio de reflexión y de experiencias que impacte positivamente el mercado del fútbol profesional, para evitar futuras conductas que puedan vulnerar la libre competencia en el mercado de la contratación de jugadores.

La anterior garantía se brindará por medio de espacios virtuales y presenciales donde se impartirán capacitaciones magistrales por varios expertos en derecho deportivo con formación oficial en la misma área del conocimiento.

Uno de los principales expertos que liderará las capacitaciones es **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**, representante legal de **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.**, abogado, Máster Internacional en Derecho Deportivo con amplia experiencia y trayectoria en el sector del deporte y especialmente en el fútbol.

La presente propuesta se realizará con el apoyo del Colegio Colombiano de Derecho Deportivo, que está en proceso de constitución y registro, con miras a fortalecer, promover y difundir las distintas temáticas del derecho deportivo nacional como internacional. Al ser una entidad sin ánimo de lucro con independencia del sector deporte, garantiza la objetividad y puesta en marcha de escenarios de capacitación permanente con calidad profesional y científica, que redundará significativamente en el aporte de conocimiento al sector e industria deportiva.

Se efectuará con el asocio de actores públicos y privados, por medio de sus programas de capacitación en la oferta institucional gratuita que, permita a la ciudadanía, y especialmente a los futbolistas profesionales, obtener un espacio de capacitación gratuito para su formación integral.

Un sello de garantía y calidad sobre los espacios de formación y capacitación se dará con las gestiones y vinculaciones de instituciones de educación superior que se sumen a esta iniciativa liderada por **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**.

Los temas principales a tratar en las capacitaciones serán los siguientes:

- Régimen laboral del deportista profesional con énfasis en el fútbol.
- De los derechos federativos y derechos deportivos en el fútbol profesional.
- Derechos y deberes del deportista de fútbol profesional.
- Análisis y discusión al Estatuto del Jugador.
- El mercado del fútbol y su comprensión legal.
- Educación financiera y emprendimiento como alternativa al futbolista profesional.

El valor del programa de capacitaciones corresponde a que en un análisis del sector, y en especial del mercado del fútbol, es casi nula la oferta de capacitación periódica y gratuita que le permita acceder al futbolista profesional a la comprensión y entendimiento de sus derechos y deberes en el ámbito deportivo, su relación con otras figuras jurídicas, convirtiendo esto, es un escenario de doble beneficio, a saber: **(i)** encontrar espacios de diálogo y discusión de distintas situaciones y temáticas, que busquen la protección del deportista, así como también, la protección de la industria deportiva; y **(ii)** encontrar un espacio de retroalimentación, en la cual se extraigan propuestas que, se puedan llevar a discusión y consideración de las autoridades pertinentes para su aprobación y continuo mejoramiento del mercado del fútbol profesional.

6.4.2.2.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento de los compromisos contenidos en el punto anterior, **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.** y **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ** se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término que se indica en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA	Informes mensuales e informe final del avance de la certificación en sus procesos de contratación de jugadores.	Dentro de los cinco (5) primeros días calendario de cada mes partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Mensual
SEGUNDA	Copia de los programas de capacitación, intensidad horaria, profesores, sedes (físicas y virtuales) y cronograma que se desarrollan en virtud del proceso de capacitación gratuito ofrecido.	30 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación..	Una vez
SEGUNDA	Informe anual sobre las capacitaciones realizadas, el cual deberá contener prueba de los asistentes a las capacitaciones, los temas tratados, duración de cada sesión y nombre de las personas que dictaron las capacitaciones.	1 de diciembre de cada año partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	anual

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio de las garantías adicionales propuestas por **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.** y **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**.

6.4.2.3. Garantías ofrecidas por el CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A. y GUSTAVO MORENO ARANGO

A continuación, se describe la forma como operarán las garantías adicionales propuestas por **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** y **GUSTAVO MORENO ARANGO**, las cuales se entenderán vigentes desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos:

PRIMERA GARANTÍA ADICIONAL: CÓDIGO DE ÉTICA DEPORTIVA Y CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

El **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** y **GUSTAVO MORENO ARANGO** se comprometen a emitir el Código de Ética Deportiva y el Código de Buen Gobierno Corporativo, sobre los cuales ya vienen trabajando, y se comprometen a que en dichos códigos se señalará de manera expresa, la prohibición para que los administradores del **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** efectúen alguna conducta o comportamiento que pueda considerarse una práctica restrictiva de la libre competencia.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

SEGUNDA GARANTÍA ADICIONAL: CANAL DE ATENCIÓN DE CASOS RELATIVOS A POSIBLES PRÁCTICAS RESTRICTIVAS DE LA COMPETENCIA

El **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** y **GUSTAVO MORENO ARANGO** ofrecen habilitar un correo electrónico exclusivo a atención de casos relativos a posibles prácticas restrictivas de la competencia, el cual deberá ser atendido de manera prioritaria al interior de la organización. Un tercero independiente y la Revisoría Fiscal velarán por que se dé el trámite que corresponda a las peticiones recibidas.

TERCERA GARANTÍA ADICIONAL: CAPACITACIONES

El **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** y **GUSTAVO MORENO ARANGO** se comprometen anualmente a realizar, por lo menos, una capacitación a todo el personal, incluidos sus jugadores y cuerpo técnico, sobre el marco normativo de la libre competencia en Colombia.

6.4.2.3.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento de los compromisos contenidos en el punto anterior, el **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** y **GUSTAVO MORENO ARANGO** se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término que se indica en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA	Remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio: (i) copia del Código de Ética Deportiva y el Código de Buen Gobierno donde conste la prohibición de realizar conductas que puedan considerarse prácticas restrictivas de la libre competencia; y (ii) Documento corporativo que pruebe su efectiva emisión, implementación y divulgación entre los miembros del club.	20 días hábiles a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez.
SEGUNDA	Prueba de la creación del correo electrónico para la atención de casos relativos a posibles prácticas restrictivas de la competencia y documentos corporativo que pruebe su funcionamiento y divulgación entre los diferentes empleados del club, incluidos los jugadores.	30 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
TERCERA	Copia de los programas de capacitación, intensidad horaria, profesores, sedes (físicas y virtuales) y cronograma que se desarrollan en virtud del proceso de capacitación gratuito ofrecido.	30 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
TERCERA	Informe anual sobre las capacitaciones realizadas, el cual deberá contener prueba de los asistentes a las capacitaciones, los temas tratados, duración de cada sesión y nombre de las personas que dictaron las capacitaciones.	1 de diciembre de cada año partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la	Anual

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
		presente investigación.	

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio de las garantías adicionales propuestas por el **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** y **GUSTAVO MORENO ARANGO**.

6.4.2.4. Garantías ofrecidas por la ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO y ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ

A continuación, se describe la forma como operarán las garantías adicionales propuestas por la **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** y **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ**, las cuales se entenderán vigentes desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos:

PRIMERA GARANTÍA ADICIONAL: CÓDIGO DE ÉTICA DEPORTIVA Y CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

La **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** y **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ** se comprometen a emitir el Código de Ética Deportiva y el Código de Buen Gobierno Corporativo, sobre los cuales ya vienen trabajando, y se comprometen a que en dichos códigos se señalará de manera expresa, la prohibición para que los administradores de la **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** efectúen alguna conducta o comportamiento que pueda considerarse una práctica restrictiva de la libre competencia.

SEGUNDA GARANTÍA ADICIONAL: CANAL DE ATENCIÓN DE CASOS RELATIVOS A POSIBLES PRÁCTICAS RESTRICTIVAS DE LA COMPETENCIA

La **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** y **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ** ofrecen habilitar un correo electrónico exclusivo a atención de casos relativos a posibles prácticas restrictivas de la competencia, el cual deberá ser atendido de manera prioritaria al interior de la organización. Un tercero independiente y la Revisoría Fiscal velarán por que se dé el trámite que corresponda a las peticiones recibidas.

TERCERA GARANTÍA ADICIONAL: DECLARACIÓN PÚBLICA

La **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** y **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ** se comprometen a realizar una declaración pública en la cual los administradores del club se comprometen a dar cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la libre competencia, evitando prácticas que puedan ser interpretadas como restrictivas de esta última.

CUARTA GARANTÍA ADICIONAL: CAPACITACIONES

La **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** y **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ** se comprometen anualmente a realizar, por lo menos, una capacitación a todo el personal, incluidos sus jugadores y cuerpo técnico, sobre el marco normativo de la libre competencia en Colombia.

6.4.2.4.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento de los compromisos contenidos en el punto anterior, la **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** y **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ** se comprometen a remitir a la Superintendencia

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

de Industria y Comercio, en el término que se indica en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA	Remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio: (i) copia del Código de Ética Deportiva y el Código de Buen Gobierno donde conste la prohibición de realizar conductas que puedan considerarse prácticas restrictivas de la libre competencia; y (ii) Documento corporativo que pruebe su efectiva emisión, implementación y divulgación entre los miembros del club.	20 días hábiles a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez.
SEGUNDA	Prueba de la creación del correo electrónico para la atención de casos relativos a posibles prácticas restrictivas de la competencia y documentos corporativo que pruebe su funcionamiento y divulgación entre los diferentes empleados del club, incluidos los jugadores.	20 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
TERCERA	Prueba de la declaración pública prometida, con prueba de que la misma se realizó en un medio de comunicación de alta circulación a nivel nacional.	20 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
CUARTA	Copia de los programas de capacitación, intensidad horaria, profesores, sedes (físicas y virtuales) y cronograma que se desarrollan en virtud del proceso de capacitación gratuito ofrecido.	30 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
CUARTA	Informe anual sobre las capacitaciones realizadas, el cual deberá contener prueba de los asistentes a las capacitaciones, los temas tratados, duración de cada sesión y nombre de las personas que dictaron las capacitaciones.	1 de diciembre de cada año partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Anual

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio de las garantías adicionales propuestas por la **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO y ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ**.

6.4.2.5. Garantías ofrecidas por FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ

A continuación, se describe la forma como operarán las garantías adicionales presentadas por

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ**, las cuales se entenderán vigentes desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos

PRIMERA GARANTÍA ADICIONAL: COMUNICADO A LOS CLUBES DEPORTIVOS Y A LA OPINIÓN PÚBLICA EN GENERAL

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** se comprometen a emitir un comunicado a los clubes deportivos y a la opinión pública en un término de quince (15) días hábiles siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que dé por terminado el proceso por suficiencia de garantías.

Este comunicado se dirigirá especialmente a los directivos, en donde se esbozarán algunas hipótesis en las cuales los clubes pueden incurrir en conductas anticompetitivas. De igual forma, se realizará una invitación para que los demás clubes no incurran en prácticas restrictivas de la competencia poniendo de presente la afectación causada a los principios que se vulneran en el desarrollo de estas conductas y las consecuencias que acarrearán para los infractores.

En segundo lugar, la comunicación se dirigirá a los jugadores y demás miembros de los clubes. De esta manera, se informará sobre sus derechos, especialmente aquellos relacionados de forma directa con la posibilidad de dar por terminado sus contratos con los clubes, contratar directamente con cualquier club deportivo y, en general, los aspectos más importantes en torno a fomentar de una cultura de libre competencia en el entorno futbolístico colombiano.

Esta información será difundida por medios digitales, mediante folletos ilustrados, escritos de forma sencilla en donde el componente pedagógico estará dirigido a incentivar el fomento de una cultura de libre competencia en el entorno futbolístico colombiano. El anterior, es un propósito que queremos iniciar como compromiso con esta Superintendencia y con el Estado en general, para el desarrollo de una cultura de prácticas empresariales que fomenten e implementen de forma tangible, políticas de libre competencia en la industria del fútbol colombiano.

SEGUNDA GARANTÍA ADICIONAL: PROGRAMA DE FORMACIÓN A DIRECTIVOS SOBRE CONDUCTAS ANTICOMPETITIVAS

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** se comprometen a implementar un programa de capacitaciones constantes sobre libre competencia al interior del club, dirigido especialmente a los directivos de la organización. Esto, con el fin de evitar que ocurran conductas anticompetitivas en contravía de los postulados constitucionales y legales, a saber, el artículo 333 de la Constitución Política de Colombia y el artículo primero (1) de la Ley 155 de 1959.

Las capacitaciones serán de asistencia obligatoria, en el entendido que están dirigidas a la prevención de conductas anticompetitivas y al fomento e implementación de una cultura de libre competencia.

Las capacitaciones se realizarán a cada nuevo integrante de **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** y, en todo caso, se realizarán capacitaciones al menos cada seis (6) meses con el objeto de eliminar todo vestigio de prácticas restrictivas de la competencia en el entorno futbolístico colombiano.

Estas capacitaciones se documentarán cada seis meses, con el fin de evaluar el progreso de la implementación de los programas de prevención de las prácticas anticompetitivas. Lo anterior, con el fin de mejorar el fomento y la implementación de la cultura de libre competencia en **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Las capacitaciones se realizarán periódicamente, de la mano de profesionales en la materia. Esta garantía se implementará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que dé por terminado el proceso por suficiencia de garantías. La garantía ofrecida se ejecutará durante la vigencia de cuatro (4) años, a menos que esta Superintendencia decida que la implementación de la presente garantía debe permanecer por un tiempo superior.

TERCERA GARANTÍA ADICIONAL: PROGRAMA DE FORMACIÓN A DIRECTIVOS SOBRE CONDUCTAS ANTICOMPETITIVAS A LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** implementarán capacitaciones al personal y al equipo deportivo con el fin de dar a conocer sus derechos dentro del club y las formas en que pueden ejercerlos, especialmente, aquellos relacionados con el entorno de la libre competencia. De esta manera, concientizar a los agentes sobre sus deberes y derechos en el marco de los programas desarrollados por **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** en aras de fomentar e implementar una cultura de libre competencia.

Estas capacitaciones se documentarán cada seis meses, con el fin de evaluar el progreso de la implementación de los programas de prevención de las prácticas anticompetitivas. Lo anterior, con el fin de mejorar el fomento y la implementación de la cultura de libre competencia en **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**

Las capacitaciones serán desarrolladas por profesionales idóneos. Esta garantía se implementará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que dé por terminado el proceso por suficiencia de garantías. La garantía ofrecida se ejecutará durante la vigencia de cuatro (4) años, a menos que esta Superintendencia decida que la implementación de la presente garantía debe permanecer por un tiempo superior.

CUARTA GARANTÍA ADICIONAL: IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO CÓDIGO DE ÉTICA Y LIBRE COMPETENCIA

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** se comprometen a diseñar e implementar un código de ética en el que se incluya un capítulo sobre las prácticas restrictivas de la competencia, en el que se desarrollen cada una de las conductas anticompetitivas y su respectiva sanción. Lo anterior, haciendo hincapié en las diversas hipótesis de prácticas anticompetitivas que pueden desarrollarse en el entorno de los clubes deportivos y, en especial, las conductas objeto de la investigación iniciada mediante la resolución 76922 de 2021 con radicado 21- 171129 del 26 de noviembre de 2021.

La publicación se realizará por medios digitales, con el objetivo de lograr una amplia difusión sobre las políticas que se implementan por nuestro club en materia de prácticas restrictivas de la competencia. Por otro lado, el código en mención será difundido específicamente al interior de los demás clubes, con el fin de que se adopte por parte de los otros clubes y, de forma paulatina, se produzcan aportes y se mantenga actualizado.

El código de ética se implementará en dos (2) meses calendario a partir de la radicación del presente documento. Será de obligatorio conocimiento por parte de los directivos y demás miembros de la organización. Este será materia de las capacitaciones realizadas en el club, con el objetivo de prevenir y erradicar las prácticas restrictivas de la competencia.

El código de ética, particularmente el capítulo sobre las prácticas restrictivas de la competencia se actualizará anualmente. Adicionalmente, este código, de forma obligatoria, se actualizará una vez se den cambios en la normatividad que ameriten un nuevo planteamiento o se realicen modificaciones a la normatividad vigente que hagan necesario realizar cambios inmediatos en el contenido del código.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

El código de ética se implementará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que dé por terminado el proceso por suficiencia de garantías. La garantía ofrecida se ejecutará durante la vigencia de cuatro (4) años, a menos que esta Superintendencia decida que la implementación de la presente garantía debe permanecer por un tiempo superior.

QUINTA GARANTÍA ADICIONAL: IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** se comprometen a diseñar e implementar un código de buen gobierno en el que se incluya como prohibición para los administradores el incurrir en prácticas restrictivas de la competencia. De igual forma, se desarrollarán en detalle cada una de las conductas anticompetitivas, su respectiva sanción y como evitar incurrir en estas prácticas. Se concientizará por medio de este código la afectación que causa este tipo de conductas, de manera que coadyuve en gran medida al programa de fomento e implementación de una cultura de libre competencia.

En desarrollo de esta normativa se pondrá especial cuidado en las diversas hipótesis de prácticas anticompetitivas que pueden desarrollarse en el entorno de los clubes deportivos y, en especial, las conductas objeto de la investigación iniciada mediante la resolución 76922 de 2021 con radicado 21-171129 del 26 de noviembre de 2021.

La publicación de este código se realizará por medios digitales, y, en todo caso, se dejará alojado en nuestra página web con el objeto de que sea de público conocimiento. Esto, en aras de lograr una amplia difusión sobre las políticas que se implementan por nuestro club en materia de prácticas restrictivas de la competencia.

Por otro lado, este código será difundido especialmente al interior de los demás clubes, con el fin de que se adopte por parte de estos y, de forma paulatina, se produzcan aportes y se mantenga actualizado.

Será de obligatorio conocimiento por parte de los directivos y demás miembros de la organización. Este será materia de las capacitaciones realizadas en el club, con el objetivo de prevenir y erradicar las prácticas restrictivas de la competencia.

El Código de Buen Gobierno, particularmente el capítulo sobre las prácticas restrictivas de la competencia, se actualizará anualmente. Adicionalmente, este código, de forma obligatoria, se actualizará una vez se den cambios en la normatividad que ameriten un nuevo planteamiento o se realicen modificaciones a la normatividad vigente que hagan necesario realizar cambios inmediatos en el contenido del código.

El Código de Buen Gobierno se implementará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que dé por terminado el proceso por suficiencia de garantías. La garantía ofrecida se ejecutará durante la vigencia de cuatro (4) años, a menos que esta Superintendencia decida que la implementación de la presente garantía debe permanecer por un tiempo superior.

SEXTA GARANTÍA ADICIONAL: CREACIÓN DE COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS ANTICOMPETITIVAS

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** se comprometen a conformar un comité con el propósito de conocer sobre las denuncias que realicen los integrantes de la organización o cualquier tercero, en el que se evidencien prácticas restrictivas de la competencia por parte de un miembro de **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**

El comité estará integrado por dos (2) representantes de **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** y dos (2) representantes de los empleados de **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Los representantes del empleador serán elegidos por el presidente de **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** Los representantes de los empleados, serán elegidos por votación abierta mediante elección popular en la que participarán los empleados de **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** mediante voto secreto.

El periodo del comité será de dos años y sesionará diez (10) días hábiles luego de la queja, denuncia o informe, por parte de un miembro de la organización o tercero, de la existencia de una conducta presuntamente anticompetitiva. De igual forma, el Comité podrá reunirse a solicitud de cualquiera de sus miembros con el fin de llevar a cabo las funciones que le son inherentes. El comité podrá aplicar los correctivos consagrados en el código de gobierno corporativo y código de ética y libre competencia de **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**

De igual forma, el comité de conductas anticompetitivas supervisará los procesos de transferencia de jugadores con el fin de evitar que se presenten conductas anticompetitivas.

SÉPTIMA GARANTÍA ADICIONAL: CLÁUSULA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL POR CONDUCTA ANTICOMPETITIVA

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** agregarán a los contratos laborales de los directivos y demás miembros de la organización, una cláusula que tipifique las conductas anticompetitivas como justa causa de terminación del contrato de trabajo. Esto, sin perjuicio de las investigaciones administrativas que se generen por parte de esta Superintendencia, como entidad encargada de investigar y sancionar por estas conductas.

Las conductas de que trata este apartado deben expresarse de forma detallada en el contrato de trabajo de los miembros de la organización con la capacidad de ejecutar prácticas restrictivas de la competencia. Lo anterior, con fin de prevenir este tipo de conductas, en aras de fomentar e implementar de forma activa, una cultura de libre competencia dentro del entorno futbolístico colombiano.

Esta garantía se implementará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que dé por terminado el proceso por suficiencia de garantías. La garantía ofrecida se ejecutará durante la vigencia de cuatro (4) años, a menos que esta Superintendencia decida que la implementación de la presente garantía debe permanecer por un tiempo superior.

OCTAVA GARANTÍA ADICIONAL: REFORMA A LOS ESTATUTOS

Se convocará a asamblea general de accionistas de **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** para proponer una reforma a los estatutos en el sentido de incluir un capítulo que verse sobre la prohibición de llevar a cabo conductas anticompetitivas y, en especial, sobre las conductas objeto de la investigación de la referencia.

Aparejado a las prohibiciones en mención, se propondrá la implementación de sanciones para los administradores que incurran en las conductas prohibidas, sin perjuicio de los procesos administrativos que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda iniciar a causa de ese hecho.

En desarrollo de la asamblea de accionistas, se pondrá formalmente a consideración de los accionistas los puntos del ofrecimiento de garantías expresado mediante el presente documento, especialmente, la aprobación del código de buen gobierno, el código de ética y libre competencia y la creación del comité para la prevención de conductas anticompetitivas.

NOVENA GARANTÍA ADICIONAL: DISCULPAS PÚBLICAS

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A. y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** se comprometen con los jugadores que pudieron salir afectados con las presuntas conductas anticompetitivas, a ofrecer disculpas de manera pública.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

De igual forma, emitirá un comunicado a la opinión pública, en el que se compromete a no incurrir en conductas anticompetitivas e invitará a los demás clubes a la implementación de su programa de prevención de conductas anticompetitivas y fomento de una cultura de libre competencia. Lo anterior, con el firme compromiso de asegurar la no realización de ese tipo de conductas en el futuro.

6.4.2.5.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento de los compromisos contenidos en el punto anterior, **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ** se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término que se indica en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA	Remitir prueba del envío del comunicado dirigido a los directivos del club y a los jugadores informándoles sobre conductas que pueden ser violatorias del régimen de libre competencia económica.	15 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
SEGUNDA	Copia de los programas de capacitación, intensidad horaria, profesores, y sedes (físicas y virtuales) y cronograma que se desarrollarán en virtud del proceso de capacitación gratuito ofrecido.	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
TERCERA	Informe semestral sobre las capacitaciones realizadas, el cual deberá contener prueba de los asistentes a las capacitaciones, los temas tratados, duración de cada sesión y nombre de las personas que dictaron las capacitaciones.	1 de junio y 1 de diciembre de cada año partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	semestral
CUARTA	Remitir copia del nuevo Código de Ética y libre competencia y documento corporativo que de prueba de su correcta emisión e implementación.	2 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
QUINTA	Remitir copia del nuevo Código de Buen Gobierno y documento corporativo que de prueba de su correcta emisión e implementación.	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y	Una vez

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
		archiva la presente investigación.	
SEXTA	Documento corporativo donde conste la creación e implementación del comité para la prevención de conductas anticompetitivas, su organigrama y funciones.	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
SÉPTIMA	Documento corporativo donde conste la modificación de todos los contratos laborales de los directivos y demás miembros de la organización, incluyendo como causal de terminación con justa causa el incurrir en conductas anticompetitivas. Copia de la cláusula incluida en cada uno de los contratos laborales de trabajo.	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
OCTAVA	Copia de los estatutos reformados donde conste la inclusión de un capítulo que prohíba el llevar a cabo conductas anticompetitivas, imponiendo sanciones a los administradores que incurran en las mismas. Copia del acta de Asamblea donde conste la aprobación de dichas reformas. Copia del registro realizado respecto a dichas reformas en los registros públicos correspondientes (Cámara de Comercio)	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio de las garantías adicionales presentadas por **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** y **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ**.

6.4.2.6. Garantías ofrecidas por DEPORTES QUINDIO S.A. y JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO

A continuación, se describe la forma como operarán las garantías adicionales propuestas por **DEPORTES QUINDIO S.A.** y **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO**, las cuales se entenderán vigentes desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos:

PRIMERA GARANTÍA ADICIONAL: PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DEL RÉGIMEN DE LIBRE COMPETENCIA

DEPORTES QUINDIO S.A. y **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO** se comprometen a Implementar un programa de cumplimiento bajo la norma técnica NTC 6378:2020 ('Requisitos para el establecimiento de buenas prácticas de protección para la libre competencia'), que incluya principios de la libre competencia económica, análisis de riesgos, controles periódicos, una estructura administrativa encargada de la aplicación del programa, incluyendo el rol de Oficial de Cumplimiento, el cual tendrá entre sus funciones el monitoreo de la gestión contractual entre el club y los jugadores.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

SEGUNDA GARANTÍA ADICIONAL: CAPACITACIONES EN MATERIA LABORAL Y LIBRE COMPETENCIA PARA EL PERSONAS DE DEPORTES QUINDIO

DEPORTES QUINDIO S.A. y **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO** se comprometen a realizar capacitaciones anuales sobre el régimen laboral de los jugadores, sus derechos y el régimen de libre competencia económica, con el fin de reforzar los conocimientos sobre los principios orientadores del régimen laboral y de la libre competencia, cubriendo temas como los acuerdos anticompetitivos y los intercambios de información sensible entre competidores. En caso de vinculación de nuevo personal en áreas que realicen la gestión contractual de los jugadores profesionales, se adelantarán capacitaciones adicionales personalizadas, como parte de su inducción.

TERCERA GARANTÍA ADICIONAL: CAPACITACIONES EN MATERIA LABORAL Y LIBRE COMPETENCIA PARA JUGADORES

DEPORTES QUINDIO S.A. y **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO** ofrecen realizar capacitaciones anuales a los jugadores vinculados al club sobre su régimen laboral, sus derechos y el régimen de libre competencia económica, con el fin de reforzar los conocimientos sobre los principios orientadores del régimen laboral y de la libre competencia, cubriendo temas como la inscripción de jugadores y sus derechos bajo los contratos laborales.

CUARTA GARANTÍA ADICIONAL: COMUNICACIÓN A LOS JUGADORES

DEPORTES QUINDIO S.A. y **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO** se comprometen a enviar una comunicación escrita los jugadores profesionales vinculados con el club dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de ejecutoria del acto administrativo que acepte las garantías, en la que se les manifieste los derechos que tienen en relación con su contrato laboral, en especial respecto de la terminación del contrato. Cada vez que se vincule un jugador nuevo, se le entregará una copia de esta comunicación.

6.4.2.6.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento de los compromisos contenidos en el punto anterior, **DEPORTES QUINDIO S.A.** y **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO** se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término que se indica en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA	Copia del Programa de Cumplimiento del Régimen de Libre Competencia adoptado, acompañado del documento corporativo que dé cuenta que el mismo fue aprobado e implementado efectivamente.	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
SEGUNDA y TERCERA	Copia de los programas de capacitación, intensidad horaria, profesores, sedes (físicas y virtuales) y cronograma que se desarrollan en virtud del proceso de capacitación gratuito ofrecido.	30 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
SEGUNDA y TERCERA	Informe anual sobre las capacitaciones realizadas, el cual deberá contener prueba de los asistentes a las capacitaciones, los temas tratados, duración de cada sesión y nombre de las personas que dictaron las capacitaciones.	1 de diciembre de cada año partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Anual
CUARTA	Copia y prueba de las comunicaciones enviadas a los jugadores, informándoles sobre sus derechos, con soporte claro del envío y recepción de las mismas.	10 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio de las garantías adicionales presentadas por **DEPORTES QUINDIO S.A.** y **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO**.

6.4.2.7. Garantías ofrecidas por el **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** y **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**

A continuación, se describe la forma como operarán las garantías adicionales propuestas el **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** y **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**, las cuales se entenderán vigentes desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos:

PRIMERA GARANTÍA: CREACIÓN DE LA DEFENSORÍA DEL DEPORTISTA

El **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** y **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA** ofrecen estructurar y poner en funcionamiento la "Defensoría del Deportista", que se encargará de la promoción y protección de los derechos de los jugadores de fútbol profesional en todas sus divisiones vinculados laboralmente al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**

La "Defensoría del Deportista" se encargará de resolver cualquier reclamación o queja presentada por el jugador relacionada con el ejercicio de sus derechos laborales, tales como el pago de salarios, prestaciones, bonificaciones o cualquier concepto económico del que sea acreedor, así como el ejercicio de su derecho de terminación unilateral del contrato de trabajo cuando haya lugar a ello, y en general el ejercicio de cualquier derecho que garantice su libre movilidad en el mercado, a través de un procedimiento reglado en el que se garantice el debido proceso tanto del jugador de fútbol como el del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**

El Defensor del Deportista del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**, contará con las siguientes funciones generales:

(i) Conocer, tramitar y decidir las quejas presentadas por los jugadores de fútbol profesional de cualquier división vinculados laboralmente al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**, relacionada con

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

el ejercicio de sus derechos laborales y de movilidad derivados del contrato de trabajo suscrito con el **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**;

(ii) Actuar como mediador entre el jugador de fútbol y el **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** para la celebración de acuerdos que no involucren derechos ciertos e indiscutibles de los jugadores de fútbol vinculados laboralmente al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**;

(iii) Ejercer la vocería de los jugadores de fútbol profesional de cualquier categoría vinculados laboralmente al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**, incluyendo la posibilidad, pero sin limitarse a ello, de formular propuestas, recomendaciones o alertas a la Junta Directiva y/o a la Gerencia General del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**, relacionada con el ejercicio de los derechos laborales y de movilidad de los jugadores de fútbol, y que favorezcan a las buenas relaciones entre los jugadores y el club;

(iv) Proponer al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** la modificación de sus reglamentos de trabajo o contratos de trabajo para el mejorar, facilitar, adecuar y/o regular el ejercicio de los derechos laborales y de movilidad de los jugadores de fútbol profesional vinculados laboralmente al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**;

(v) Presentar directamente denuncias ante el Ministerio de Trabajo, Ministerio del Deporte y/o a la **DIMAYOR**, por la presunta violación de los derechos laborales y/o de movilidad de los jugadores de fútbol profesional vinculados al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**

Para garantizar la publicidad y conocimiento de las funciones del Defensor del Deportista, el **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** dispondrá de lo siguiente:

(i) Avisos en el domicilio social, campos de entrenamiento y en general oficinas del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**, con la información legible y completa sobre la existencia y funciones del Defensor del Deportista.

(ii) Inclusión en los contratos de trabajo, sobre la existencia y funciones del Defensor del Deportista.

(iii) Anuncio en la página web del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** en un lugar visible, sobre la existencia y funciones del Defensor del Deportista.

El Defensor del Deportista será una persona natural y/o jurídica independiente del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** y/o de sus controlantes, filiales, subsidiarias y/o personas vinculadas, y no tendrá ninguna relación comercial y/o laboral con los sujetos anteriormente mencionados, y será seleccionado previo al agotamiento de un procedimiento de selección plural y transparente.

Las funciones del Defensor y el procedimiento para el ejercicio de estas estarán sujetas a la expedición de un reglamento interno por parte del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** autorizado por la Superintendencia de Industria y Comercio, dentro de los tres (3) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que apruebe las garantías.

SEGUNDA GARANTÍA ADICIONAL: ADOPCIÓN DE UN PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA COMPETENCIA

El **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** y **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA** ofrecen la estructuración y adopción de un 'Programa de Cumplimiento' de acuerdo con lo estipulado en la norma técnica NTC 6378:2020 ('Requisitos para el establecimiento de buenas prácticas de protección para la libre competencia'), que estará sujeto a la aprobación de la Superintendencia de Industria y Comercio.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

En virtud de lo anterior, se designará a un 'Oficial de Cumplimiento' encargado de verificar y velar por el cumplimiento de las normas de libre competencia, y emitir alertas a la Superintendencia de Industria y Comercio cuando advierta cualquier violación del régimen de prácticas comerciales restrictivas o conductas anticompetitivas que involucren al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** y/o a sus administradores, representantes y/o accionistas.

Asimismo, se elaborará un documento interno denominado "*Manual de Cumplimiento de la Libre Competencia*" con fundamento en la norma técnica ICONTEC NTC 6378:2020, con el fin de promover la libre competencia al interior del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**, cuya vigilancia y control estará a cargo del 'Oficial de Cumplimiento', en el que se propenda porque el comportamiento de los trabajadores, directivos y en general cualquier persona natural y/o jurídica vinculada al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** se adecúe a las normas de libre competencia, y en particular, pero sin limitarse a ello, a:

(i) Evitar condicionar el ejercicio de los derechos laborales y de movilidad de los jugadores de fútbol de cualquier categoría vinculados laboralmente al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.**, cuando decidan terminar su relación laboral;

(ii) Evitar desincentivar a otros clubes profesionales de fútbol la adquisición de los derechos deportivos de aquellos jugadores de fútbol profesional que han terminado su relación laboral con el **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** por cualquier causa;

(iii) Evitar imponer trabas a los jugadores de fútbol profesional vinculados laboralmente al **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** para ejercer sus derechos laborales y de movilidad.

En el citado manual se incluirá el concepto, alcance, importancia y beneficios del cumplimiento de las normas de libre competencia, así como el compromiso que adquiere cualquier persona natural y/o jurídica vinculada con el **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** de garantizar y promover la libre competencia.

La adopción del 'Programa de Cumplimiento' y del "Manual de Competencia" estará sujeto a la aprobación de la Superintendencia de Industria y Comercio dentro de los seis (6) meses siguientes a la ejecutoria del acto administrativo que apruebe las garantías ofrecidas, y la verificación del cumplimiento del manual será de un (1) año contado a partir del plazo anteriormente mencionado.

6.4.2.7.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento de los compromisos contenidos en el punto anterior, **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** y **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA** se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término de los cinco (5) días hábiles desde los respectivos hitos o términos que se indican en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA	Documento corporativo que dé prueba de la creación, aprobación e implementación del reglamento interno de la "Defensoría del Deportista".	3 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
PRIMERA	Documento corporativo que dé cuenta de la efectiva implementación y funcionamiento de la "Defensoría del Deportista".	1 año partir de la ejecutoria de la resolución	Una vez

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
		que acepte garantías y archiva la presente investigación.	
SEGUNDA	Copia del Programa de Cumplimiento y el Manual de Cumplimiento propuesto, acompañado de documento corporativo que dé cuenta de su aprobación por parte de los órganos competentes.	6 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
SEGUNDA	Documento corporativo que dé cuenta de la efectiva implementación y cumplimiento del Programa de Cumplimiento y el Manual de Cumplimiento propuesto.	1 año partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio de las garantías adicionales propuestas por el **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.S.** y **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**.

6.4.2.8. Garantías ofrecidas por TALENDO DORADO S.A., PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO y JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO

A continuación, se describe la forma como operarán la garantía adicional propuesta por **TALENDO DORADO S.A., PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO y JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO**, la cual se entenderá vigente desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos:

GARANTÍA ADICIONAL: RESTRICCIÓN A COMUNICACIÓN, MENCIÓN O DISCUSIÓN SOBRE ASPECTOS QUE VERSEN SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS JUGADORES POR MEDIOS DISTINTOS AL CANAL OFICIAL

TALENDO DORADO S.A., PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO y JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO ofrecen restringir todo tipo de comunicación, mención o discusión sobre aspectos que versen sobre los contratos de trabajo, vigentes o vencidos, de los jugadores de fútbol con los que el equipo tenga o haya tenido vínculo a los canales oficiales dispuestos para tal. Así, en caso tal en que haya una posible negociación, o un equipo muestre interés en un jugador, el asunto deberá tramitarse únicamente por los canales oficiales como el COMET, quedando proscrito cualquier tipo de mención en comunicaciones escritas u otros canales. Conducta que permitirá garantizar la transparencia en la negociación de derechos deportivos y no se verá afectada por un interés articular.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

6.4.2.8.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento del compromiso contenido en el punto anterior, **TALENDO DORADO S.A., PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO** y **JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO** se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término que se indica en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA	<p>Copia del documento corporativo adoptado por medio del cual se garantice que se restringe todo tipo de comunicación, mención o discusión sobre aspectos que versen sobre los contratos de trabajo vigentes o vencidos de los jugadores de fútbol con los que el equipo tenga o haya tenido vínculo, distintos a los canales oficiales.</p> <p>Dicho documento deberá contener de manera clara los compromisos adquiridos por TALENDO DORADO S.A., PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO y JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO, mecanismos o estrategias a adoptar para el cumplimiento de la garantía adicional, plazos, manuales o instructivos internos que se adoptaran, procedimientos que se surtirán, lista de personas que puedan ser encargadas de hacer seguimiento al compromiso y lista de sus funciones.</p>	3 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio de la garantía adicional presentada por **TALENDO DORADO S.A., PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO** y **JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO**.

6.4.2.9. Garantías ofrecidas por **ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN-** y **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**

A continuación, se describe la forma como operarán las garantías adicionales presentadas por **ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN-** y **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**, las cuales se entenderán vigentes desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte garantías y por un término de cuatro (4) años. Para ello, se expondrán uno a uno los compromisos y los términos en los cuales serían implementados los mismos:

PRIMERA GARANTÍA ADICIONAL: COMPROMISO COMPORTAMENTAL – CESE INMEDIATO DE LA CONDUCTA

ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN- y **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN** se obligan a abstenerse de participar, desde ahora y en adelante, en cualquier acuerdo, entramado o conducta por la cual ellos directamente, y/o en conjunto con otras personas naturales o jurídicas asociadas al negocio del fútbol, se busque la afectación de los derechos deportivos de cualquier futbolista asociado o no al **ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN-**, o en los que se busque el bloqueo de acceso de estos a cualquier equipo, o su inclusión en cualquier tipo de listas donde los futbolistas y su derecho al trabajo y a la libre escogencia de la profesión se puedan ver de cualquier manera afectados, violados o menoscabados.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

Esta garantía comportamental tiene como finalidad establecer el fin de la conducta objeto de investigación, para garantizar que desde ya la Superintendencia pueda contar con el cumplimiento de los fines de las normas sobre libre competencia, y desaparezca de inmediato cualquier efecto adverso que se haya podido causar sobre el mercado.

Asimismo, **ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN-** y **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN** se abstendrán de enviar otros correos electrónicos a otros equipos del fútbol colombiano que puedan llegar a ser entendidos como una conducta restrictiva de la competencia o que se puedan interpretar como comunicaciones que afecten los derechos deportivos de los jugadores.

SEGUNDA GARANTÍA ADICIONAL: ESTRUCTURACIÓN DE UN CAPÍTULO DE COMPLIANCE SOBRE LAS NORMAS QUE REGULAN LAS PRÁCTICAS RESTRICTIVAS DE LA COMPETENCIA EN EL MANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO

La sociedad **ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN-** cuenta con un manual de gobierno corporativo, por el cual se rige el manejo de sus políticas corporativas, para lograr el efectivo cumplimiento de su interés social, y asimismo proteger no solamente los intereses de sus accionistas, sino igualmente los de los grupos de interés asociados a la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hará una reestructuración del manual de gobierno corporativo de la sociedad, estableciendo un capítulo completo en el cual se implementarán normas para la estructuración de una política de cumplimiento interno de las normas que rigen asuntos de competencia, y normas con las cuales se garantice también el cumplimiento de las normas que rigen en el derecho deportivo la sana transferencia de derechos de los futbolistas profesionales.

En el manual se establecerán obligaciones concretas de la sociedad, sus empleados y directivos para el cumplimiento de las normas, y dentro de las políticas a desarrollar se implementarán manuales de cumplimiento de normas de competencia en los departamentos jurídico y de contratación, y asimismo la obligación para los empleados de realizar capacitaciones en asuntos de regulación de la competencia.

Se establecerán normas que establezcan deberes de consulta con expertos en materia de competencia cuando la compañía deba adoptar decisiones con las cuales se puedan afectar los derechos de un jugador, afectar las normas que rigen la libre competencia, o ejercer prácticas abusivas.

De igual manera, se establecerán obligaciones para la junta directiva y el gerente, consistentes en la obligación de denunciar ante la Superintendencia de Industria y Comercio cualquier conducta con la cual se pueda violar el régimen de libre competencia, ya sea que esta se haya desarrollado por el equipo, por un empleado o contratista, o por un tercero ajeno a la sociedad, sean estos equipos de fútbol, empresarios, organizaciones del gremio, o cualquier otro.

La reforma se desarrollará dentro de los 4 meses siguientes a la aceptación de las garantías.

Esta obligación estructural implicará el establecimiento en las normas societarias de la compañía de una serie de procedimientos de obligatorio cumplimiento con las cuales se garantice que no se incurrirá en conductas con las cuales el equipo, sus miembros o contratistas puedan afectar las normas del régimen de la libre competencia económica.

TERCERA GARANTÍA ADICIONAL: MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD

Buscando que la totalidad de los empleados de la compañía, y en especial quienes ejercen cargos directivos y de contratación realicen un cumplimiento minucioso de las normas sobre regulación de la competencia, se modificará el reglamento de trabajo de la sociedad, para establecer allí obligaciones de observancia de las normas que rigen en materia conductas restrictivas de la competencia, normas sobre el derecho deportivo y el respeto a los derechos de los futbolistas.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Asimismo, en el mismo reglamento se establecerán causales de despido de empleados con cargos directivos que desarrollen conductas que tengan por objeto o como efecto violar normas del régimen de libre competencia.

De igual manera, se establecerán obligaciones para los empleados consistentes en que, de darse cuenta de que hay personas que al interior de la sociedad estén incurriendo en actos que sean o puedan ser violatorios de las normas de libre competencia, deberán remitir carta al Gerente y a la Junta Directiva denunciando el hallazgo.

La reforma será estructurada dentro de los 4 meses siguientes a la aceptación de las garantías.

Esta garantía de carácter estructural permitirá que haya normas de obligatorio cumplimiento para los directivos de la sociedad, para que con ello se garantice una armonía en el funcionamiento del equipo en relación con las normas de la libre competencia, y que asimismo la sociedad tenga herramientas para tomar acciones en contra de quienes ejerzan actos mal vistos por las normas de la competencia o por las normas del derecho deportivo.

CUARTA GARANTÍA ADICIONAL: ESTRUCTURACIÓN DE UN MANUAL DE ÉTICA PARA LA CONTRATACIÓN

Buscando dar un cumplimiento exhaustivo de las normas tanto en materia de regulación de la competencia, como de las normas que rigen los derechos deportivos y los derechos laborales de los jugadores, se establecerá un manual de ética en las políticas de contratación del equipo, el cual será dado a conocer a todos los empleados del club, y asimismo será publicado en la página web oficial del club, para que sea conocido por grupos de interés.

En el manual se establecerán políticas de respeto por las normas del derecho deportivo, por las normas laborales, y asimismo por las normas que sancionan las prácticas restrictivas de la competencia, el abuso de la posición de dominio y la competencia desleal.

El incumplimiento del manual dará lugar al despido del infractor.

De conformidad con las garantías ofrecidas por **DIMAYOR**, y que han sido coadyuvadas por mis representados, el manual establecerá también las cláusulas mínimas señaladas en el ofrecimiento de garantías de **DIMAYOR**, esto es:

- (i)** Limitar en su totalidad cualquier acto o conducta tendiente a obstruir la libertad de contratación de cada jugador con el Club;
- (ii)** La posibilidad de que los jugadores tengan acceso alternativamente a un sistema de solución alternativa de controversias donde no asuman ningún costo asociado a la controversia;
- (iii)** Imponer cláusulas con periodos de prueba o de renovación automática de los contratos del jugador.
- (iv)** La obligación de firma de cada una de las páginas del contrato por parte del jugador o su apoderado.
- (v)** Definir la prevalencia de la relación contractual cuando concurren dos o más contratos entre el jugador y el club.
- (vi)** Impedir que los contratos incluyan la cesión del derecho de imagen individual del jugador y se centren en la imagen colectiva -del club.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

(vii) Definir de forma clara y precisa que el jugador podrá, en el acto de inscripción, suscribir, si a su juicio lo considera necesario, una cláusula compromisoria para que la justicia especial deportiva conozca las controversias laborales que surjan como consecuencia de su relación con el club.

El manual será estructurado dentro de los 4 meses siguientes a la aceptación de las garantías.

Esta reforma de carácter tanto estructural como comportamental, velará por un cumplimiento más exhaustivo de las normas del derecho deportivo, y por la implementación de políticas al interior de la sociedad y en sus sistemas de contratación con las cuales no solamente se garantice el respeto de los derechos de los jugadores, sino que se vaya mucho más allá, garantizando que los contratados tengan herramientas y prerrogativas que los pongan en una situación de equilibrio frente al Equipo y que tengan alternativas para el manejo de su futuro deportivo

QUINTA GARANTÍA ADICIONAL: PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA

ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN- y **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN** ofrecen que se contratará un tercero experto en asuntos de competencia, con la finalidad de que se haga una revisión de las políticas del equipo en materia de contratación, de una revisión de sus contratos, para que se modifique cualquier tipo de cláusulas abusivas, cláusulas post contractuales de no competencia, o cláusulas que de cualquier manera puedan llegar a infringir la libre competencia.

Mis representados se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, dentro de los 4 meses siguientes a la aceptación de estas garantías, el reporte generado en la debida diligencia.

De igual manera, de la debida diligencia realizada por **DIMAYOR**, se obligan a cumplir con las instrucciones dadas por la **DIMAYOR**, como resultado de esa debida diligencia.

SEXTA GARANTÍA ADICIONAL: CAPACITACIONES A EMPLEADOS Y DIRIGENTES

Además de la debida diligencia realizada, se garantizará que los empleados del equipo encargados de la contratación y asimismo los dirigentes del club, asistan a tres capacitaciones sobre las normas que rigen en materia de libre competencia, sobre derecho deportivo, y asimismo en materia laboral, con el fin de que adquieran el conocimiento básico necesario para el manejo de las relaciones contractuales del club, y asimismo conozcan los límites legales que contractualmente se deben cumplir para no incurrir en violaciones del régimen general de la competencia.

Las capacitaciones se llevarán a cabo dentro de los 4 meses siguientes a la aprobación de las garantías.

6.4.2.9.1. Esquema de seguimiento

Con el fin de que la Superintendencia de Industria y Comercio pueda verificar el cumplimiento de los compromisos contenidos en el punto anterior, **ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN-** y **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN** se comprometen a remitir a la Superintendencia de Industria y Comercio, en el término de los cinco (5) días hábiles desde los respectivos hitos o términos que se indican en la tabla que se presenta a continuación, las evidencias allí indicadas:

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
PRIMERA	Documento corporativo que dé cuenta de la forma como se comunicó a todos los empleados del club sobre el compromiso comportamental adoptado	1 mes partir de la ejecutoria de la resolución que acepte	Una vez

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Garantía	Compromiso	Plazo	Periodicidad
		garantías y archiva la presente investigación.	
SEGUNDA	<p>Copia del Manual de Gobierno Corporativo, que incluya el capítulo propuesto relacionado con el cumplimiento sobre las normas que regulan las prácticas restrictivas de la competencia.</p> <p>Deberá ir acompañado del documento corporativo que garantice su correcta aprobación e implementación por los órganos corporativos competencia.</p>	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
TERCERA	<p>Copia del Reglamento de Trabajo de la sociedad, que incluya las obligaciones de observancia de las normas que rigen en materia de prácticas restrictivas de la competencia.</p> <p>Deberá ir acompañado del documento corporativo que garantice su correcta aprobación e implementación por los órganos corporativos competencia.</p>	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
CUARTA	<p>Copia del Manual de Ética, que incluya las obligaciones propuestas.</p> <p>Deberá ir acompañado del documento corporativo que garantice su correcta aprobación e implementación por los órganos corporativos competencia.</p>	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
QUINTA	<p>Copia del Reporte Final de Debida Diligencia propuesto y un plan de implementación de los ajustes a realizar, que deberá contener obligaciones claras y términos para su implementación.</p>	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
SEXTA	<p>Copia de los programas de capacitación propuestos, intensidad horaria, profesores, sedes (físicas y virtuales) y cronograma que se desarrollan en virtud del proceso de capacitación gratuito ofrecido.</p>	30 días partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez
SÉPTIMA	<p>Informe sobre las tres capacitaciones propuestas, el cual deberá contener prueba de los asistentes a las capacitaciones, los temas tratados, duración de cada sesión y nombre de las personas que dictaron las capacitaciones.</p>	4 meses partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías y archiva la presente investigación.	Una vez

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

Adicionalmente, desde el momento de ejecutoria del acto administrativo que acepte el ofrecimiento de garantías, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá realizar visitas administrativas y/o requerimiento de información con el fin de verificar el cumplimiento satisfactorio de las garantías adicionales propuestas por el **ONCE CALDAS S.A. – EN REORGANIZACIÓN-** y **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**.

6.5. Cumplimiento de Requisitos

Una vez descrito el **ESQUEMA DE GARANTÍAS** presentado por la **DIMAYOR**, el cual fue coadyuvado y adherido por los demás investigados y la **FCF**, así como las garantías adicionales presentadas por algunos de los demás investigados, se procederá a analizar si dichos compromisos cumplen con los requisitos de procedencia y pertinencia que sigue la Superintendencia de Industria y Comercio para determinar su suficiencia y viabilidad.

- **Sobre los requisitos específicos o de pertinencia**

Los criterios particulares o criterios de pertinencia, se reitera, están encaminados a evaluar el esquema de garantías propiamente dicho para determinar si las actividades que componen las garantías son o no suficientes para contrarrestar las preocupaciones de la Superintendencia de Industria y Comercio. A continuación, se analizará cada uno de los requisitos específicos, de cara a los compromisos ofrecidos.

(i) Las garantías no pueden versar exclusivamente sobre compromisos encaminados a cumplir la ley

En el presente caso, las garantías o compromisos ofrecidos van más allá de las obligaciones legales en relación con el régimen de libre competencia en Colombia.

En efecto, tanto el **ESQUEMA DE GARANTÍAS** presentado por la **DIMAYOR**, como las garantías adicionales presentadas por algunos de los demás investigados, constituyen una serie de compromisos adicionales que exceden el simple cumplimiento de la normatividad y que buscan dinamizar el mercado, garantizando y promoviendo la libre competencia y la libre circulación de jugadores de fútbol profesional en Colombia, aumentando el bienestar de los futbolistas profesionales, lo que se traduce en un aumento del bienestar del consumidor final de los espectáculos.

Lo anterior, toda vez que las garantías propuestas no están conformadas simplemente por compromisos de comportamiento, sino por la implementación de una serie de modificaciones a la estructura de la competición, por medio de reformas a los estatutos tanto de la **DIMAYOR** como de la **FCF**, así como a los demás documentos corporativos que rigen las competiciones, que tienen como objetivo reconocer, identificar y reprochar idóneamente las posibles conductas anticompetitivas que pudieran desplegarse en el mercado en cuestión.

Para la Superintendencia de Industria y Comercio, el reconocimiento expreso por parte de los entes rectores del fútbol profesional en Colombia de la posible existencia de prácticas restrictivas de la competencia en el marco de la negociación de jugadores, y la garantía de implementar mecanismos para su represión, constituyen un avance significativo que no representa un simple compromiso de respetar la ley.

Por consiguiente, esta Autoridad puede constatar que los compromisos aquí ofrecidos van más allá de acatar el régimen de protección de la libre competencia.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

(ii) Las garantías deben ser efectivas para cesar o modificar las conductas presuntamente anticompetitivas identificadas en la Resolución de Apertura de Investigación

Este requisito se considera satisfecho cuando las garantías comporten obligaciones que provoquen que los sujetos cesen o modifiquen las conductas identificadas como presuntamente anticompetitivas, en términos consistentes con el régimen de protección de la libre competencia económica.

En este orden de ideas, debe mencionarse en primer lugar, que para esta Superintendencia el reconocimiento expreso por parte del ente rector del fútbol profesional colombiano, y de los demás clubes investigados (así como los no investigados), de que en la negociación y circulación de jugadores dentro del mercado deben primar las normas de la libre competencia económica y, por tanto, debe impedirse que se realicen conductas de carácter anticompetitivo, tales como los acuerdos entre participantes en el mercado encaminados a impedir la contratación de jugadores de otros equipos, o incluso llegar a fijar límites salariales, representa un importante desarrollo y un elemento fundamental para la modificación de conductas como las investigadas en la presente actuación. Nótese que los investigados presentaron una serie de garantías que incluyen el reconocimiento de los beneficios de la libre competencia en la contratación de jugadores, pero, además, incluyen una serie de reformas estructurales que buscan garantizar el cese y modificación de conductas anticompetitivas y coordinadas entre los agentes de mercado, que afecten el bienestar de los jugadores y de los consumidores finales.

Así, las reformas propuestas a los Estatutos y demás documentos corporativos tanto de la **DIMAYOR** como de la **FCF** están orientadas a reestructurar de fondo su marco normativo en aras de mitigar y cesar, a nivel jurídico, las conductas identificadas como presuntamente anticompetitivas por esta autoridad en la Resolución de Apertura de Investigación. Así, además de unos compromisos comportamentales encaminados a garantizar el cumplimiento a cabalidad de las disposiciones normativas que rigen las transferencias de los jugadores profesionales en Colombia y la total abstención a la comisión de cualquier conducta o acto que tenga la idoneidad o potencialidad de perjudicar la libre competencia en la transferencia de los derechos deportivos de los futbolistas, se proponen reformas que buscan:

- a) Que los jugadores, directivos, técnicos, representantes, agentes y cualquier otro participante en el mercado de los derechos deportivos, denuncie en una primera instancia, la posible comisión de prácticas comerciales restrictivas ante la **DIMAYOR**, sin perjuicio de la competencia que la Superintendencia de Industria y Comercio tiene en esta materia.

De esta forma, los agentes económicos contarán con un sistema más ágil para la prevención, terminación y sanción de cualquier conducta tendiente a limitar la libre competencia en la transferencia de los derechos deportivos de los futbolistas.

- b) Otorgarles competencia a los entes rectores del fútbol profesional colombiano para conocer, investigar y sancionar cualquier conducta potencialmente lesiva al régimen de protección de la competencia en el mercado de los derechos deportivos de los futbolistas profesionales o aficionados.

Esta garantía estructural incentiva el cumplimiento de la libre competencia en la contratación y circulación de futbolistas y el respeto a sus derechos deportivos, puesto que, los agentes que contraríen el régimen en cuestión serán sujetos a una sanción por parte de la **DIMAYOR**, sin perjuicio de cualquier actuación que adelante la Superintendencia de Industria y Comercio en el ejercicio de sus funciones.

Adicionalmente, se propone la implementación de una serie de plataformas que buscarán dinamizar el mercado de transferencias de jugadores de fútbol, así como la implementación de programas de cumplimiento en materia de libre competencia que estarán encaminadas a garantizar la modificación del comportamiento investigado por esta Autoridad y evitar que las mismas se lleven a cabo en el futuro.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

Así las cosas, la Superintendencia de Industria y Comercio encuentra que las garantías ofrecidas son efectivas para cesar o modificar las conductas presuntamente anticompetitivas imputadas en la presente actuación administrativa. Por lo anterior, este Despacho encuentra satisfecho este requisito en el presente caso.

(iii) Las garantías deben ser preferiblemente estructurales

Aunque las garantías pueden ser estructurales o comportamentales⁹⁵, es claro que las garantías estructurales tienen la virtualidad de ser más contundentes al momento de contrarrestar los posibles efectos de una conducta presuntamente anticompetitiva.

En el presente caso, y con base en lo desarrollado en el numeral anterior, la implementación de reformas estatutarias al interior de los entes rectores del fútbol profesional colombiano, acompañado de la implementación de una serie de plataformas que buscan dinamizar el mercado, todo con el objetivo de identificar y reprochar idóneamente las posibles conductas anticompetitivas que pudieran desplegarse en el mercado en cuestión, se presentan como reformas estructurales, por lo que esta Superintendencia encuentra satisfecho este requisito.

(iv) La aceptación de las garantías debe ajustarse a la política de promoción y protección de la competencia

Finalmente, y tal y como se indicó previamente, las garantías ofrecidas deben atender los propósitos del derecho de la competencia: garantizar la libre participación de las empresas en el mercado, el bienestar de los consumidores y la eficiencia económica.

Así las cosas, para este Despacho las garantías ofrecidas en el presente caso se fundamentan en la política pública de protección y promoción de la libre competencia y están encaminadas a lograr un aumento en la eficiencia, innovación y competitividad en el mercado de los derechos deportivos de los jugadores profesionales y aficionados del fútbol colombiano, que indiscutiblemente se traduce en un aumento del bienestar para los futbolistas, el espectáculo y, por ende, para el consumidor final.

En este sentido, las garantías ofrecidas permiten optimizar la participación de los clubes y jugadores en el mercado de los derechos deportivos, al poner a disposición sistemas tecnológicos de información que funcionan como mecanismos de intermediación, generando sinergias y eficiencias para los agentes involucrados.

Además, el compromiso expreso por parte de los entes rectores del fútbol profesional colombiano de detectar y reprochar conductas que puedan violar la libre competencia en el mercado de transferencia de jugadores, sin distinción alguna de género o de cualquier otra clase, acompañado de la implementación de una serie de reformas dentro de sus estructuras encaminadas a investigar y sancionar este tipo de comportamientos, se presenta como un evidente avance en la promoción de la política de competencia en los mercados laborales a nivel nacional, eje fundamental de un esquema de garantías como el analizado en el presente caso. Recuérdese que, como se vio anteriormente en la presente Resolución, a nivel internacional se han adelantado distintas investigaciones por hechos similares a los que componen la presente investigación. No obstante, si bien en dichas oportunidades las autoridades de competencia (caso México y Portugal) han impuesto sanciones económicas, no se advierte que hayan obtenido un reconocimiento expreso por parte de los investigados de que dicho tipo de acuerdos para la no contratación de jugadores deben ser reprochados como anticompetitivos, así como tampoco compromisos expresos para eliminar los incentivos y la posibilidad de se sigan presentando.

⁹⁵ Los compromisos *comportamentales* son aquellos que implican la adopción de ciertas conductas por parte de las investigadas, mientras que, los compromisos *estructurales* implican una modificación en la estructura del mercado presuntamente afectado. Superintendencia de Industria y Comercio, Resolución 69844 de 2018.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

En este sentido, en el presente caso, y sin que exista una aceptación de responsabilidad de haber cometido efectivamente la conducta imputada, los investigados, de manera voluntaria se comprometen a evitar cualquier tipo de acuerdos entre competidores que puedan afectar los mercados laborales y a los trabajadores. Este hecho se presenta, sin duda, como un avance en la promoción de la libre competencia en los mercados nacionales, máxime si se tiene en cuenta que la implementación de los compromisos en el presente caso tiene lugar en el seno de unas organizaciones compuestas por un alto número de integrantes, lo que implicó una tarea compleja de promoción de la libre competencia económica.

De hecho, se advierte como altamente relevante el compromiso expreso de los proponentes a través de comunicación enviada a esta Entidad el 25 de julio de 2022, de que en la aplicación de la regulación vigente y el artículo 4 de los estatutos de la **FIFA**, incluyendo las reformas propuestas en el esquema de garantías, se promoverá la libre competencia en el fútbol colombiano y el bienestar de quienes lo componen, así como el compromiso de que no haya ningún tipo de discriminación de género en la gobernanza del fútbol colombiano, dejando total claridad en cuanto a que no hay obstáculo alguno a la posibilidad de que los comités directivos tanto de la **DIMAYOR**, la **DIFÚTBOL**, como de la **FCF** tengan como integrantes a mujeres que quieran postularse y cuenten con los requisitos establecidos. A continuación se presenta el extracto relevante de la comunicación referida:

*"(...) **nuestro compromiso como proponentes de las garantías, es dar aplicación a la regulación vigente, dejando en claro a la SIC que el actual sistema de gobernanza no genera ningún tipo de discriminación de género**, pues independientemente de las personas que actualmente ostentan los cargos directivos, la función de estos, es velar por la promoción del fútbol colombiano y el bienestar de quienes lo componen, sin distinción o discriminación de cualquier individuo o grupo de personas por cuestiones de raza, color de piel, origen étnico, nacional o social, género, discapacidad, lengua, religión, posicionamiento político o de cualquier otra índole, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o procedencia, orientación sexual o por cualquier otra razón*

*Ello implica, que independientemente de las directivas, **las políticas están diseñadas y aplicadas para no generar ningún tipo de discriminación en la organización, estructuración y ejecución de los diferentes eventos que se gestan al interior de la FCF, la DIMAYOR y la DIFÚTBOL.***

*(...) **ratificamos que no existe actualmente restricción alguna para que las mujeres ocupen cargos directivos al interior de la DIMAYOR**". (Subraya y negrilla fuera de texto).*

Este compromiso es igualmente ratificado por la **FCF**, que en comunicación del 25 de julio de 2022 señaló:

*En igual sentido, directamente o a través de sus representantes en el Comité Ejecutivo, los clubes de fútbol profesional pueden elevar propuestas para la conformación de los órganos de administración, control, disciplina y comisiones asesoras, tanto de DIMAYOR, como de la FCF, **sin limitación en cuanto a género.***

*Conforme a los estatutos y reglamentos de la FCF, **no existe disposiciones normativas que obstaculicen, ni impidan que el género femenino haga parte de su Comité Ejecutivo o de otros órganos al interior de esta entidad.** Incluso, la FCF cuenta con una Comisión de Fútbol Femenino, la cual se encuentra conformada por dos mujeres y un hombre que contribuyen al fomento del fútbol femenino en el fútbol asociado.*

(...)

*En ese sentido, tanto los clubes aficionados como los clubes de fútbol profesionales que cuentan con equipos de fútbol femenino dentro de su organización, cuentan con la debida representación ante los órganos de dirección de los organismos deportivos de los distintos niveles del Sistema Nacional de Deporte. **De este modo, no existe actualmente***

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

restricción para que sean mujeres quienes ocupen cargos al interior del órgano de administración de la FCF. (Subraya y negrilla fuera de texto).

De esta manera, es claro, como lo afirmó la **DIMAYOR**, que las garantías propuestas son de carácter transversal, y por tanto abracan tanto al fútbol masculino como al femenino de carácter profesional, de manera que los beneficios y eficiencias que resultarán de las mismas, como la promoción de la libre competencia y la sanción a cualquier práctica anticompetitiva, recaerán sin discriminación alguna, para jugadores y jugadoras del fútbol profesional colombiano.

Adicionalmente, debe resaltarse que dentro de las garantías propuestas por los investigados en la presente actuación se propusieron compromisos que estaban sujetos a la aprobación de órganos externos, distintos a los investigados, como es el caso de las reformas a los documentos corporativos de la **FCF**, quien como tercero interesado manifestó su compromiso a adelantar dichas reformas. En este sentido, no puede dejar de reconocerse que, con las garantías propuestas, no solo se está impulsando, promoviendo y protegiendo la libre competencia entre los clubes investigados, sino entre todos los clubes asociados tanto a la **DIMAYOR** como a la **FCF**, garantizando así la promoción de la libre competencia de manera integral entre todos los participantes del fútbol profesional colombiano.

Igualmente, y como se desprende del **ESQUEMA DE GARANTÍAS** estudiado anteriormente, se incluyó la efectiva modificación de documentos y disposiciones de los reglamentos internos de la **DIMAYOR** y la **FCF** que hacían referencia a otros aspectos de la denuncia inicialmente presentada ante esta Superintendencia, que aunque no tenían relación directa con la supuesta existencia de un acuerdo entre los clubes para no negociar los derechos deportivos de algunos jugadores, si podían permear la independencia de los clubes en estos asuntos, así como afectar la libre circulación de los jugadores en el mercado y su bienestar. Esto corresponde, por ejemplo, a las disposiciones consistentes a la existencia de un formato único de contrato laboral entre los clubes o los jugadores, o las facultades de intervención de la **DIMAYOR** en las mencionadas relaciones laborales, las cuales serán eliminadas.

Por otro lado, nótese que con la implementación de los distintos programas de cumplimiento que conforman las garantías presentadas, no solo se desincentiva la comisión de conductas anticompetitivas a futuro por los investigados, sino que se garantiza a todos los agentes participantes en el mercado beneficiarse de dichos programas. Vale la pena resaltar que los Programas de Cumplimiento son un instrumento de autorregulación para las empresas, su dinámica e integración en la promoción y protección de la libre competencia económica.

En este sentido, si bien el Estado es el actor principal en la regulación de los mercados, las compañías son responsables de la generación de planes que garanticen la transparencia de sus transacciones, relacionamientos y condiciones de negociación, por lo que los Programas de Cumplimiento, como los propuestos en los esquemas de garantías acá estudiados, disciplinan el comportamiento empresarial, lo cual redundará en beneficio del consumidor, entendido en su contexto más amplio y en el ejercicio de la sana competencia como uno de los principales elementos actuales de la política económica del país y de la comunidad internacional, pues de esa manera se contribuye al aumento colectivo de la productividad, a la generación de empleo, a la innovación y al crecimiento económico sostenible.

Finalmente, no puede dejar de mencionarse que, para esta Superintendencia, y en línea con el contexto internacional que fue descrito anteriormente, los acuerdos entre competidores que busquen afectar los mercados laborales, por medio de la fijación de salarios o pactos de no contratar, reclutar o contactar trabajadores de otras empresas, deben ser reprochados de acuerdo con los elementos establecidos anteriormente en el capítulo **6.1.1.** y **6.1.2.** de la presente Resolución. Por este motivo, el hecho de que los investigados en la presente actuación, sin aceptar responsabilidad por las conductas imputadas, reconozcan igualmente el carácter anticompetitivo de estas conductas, y se comprometan a realizar una serie de reformas para evitar su materialización, se encuentra como un evidente avance en la promoción de una cultura de la libre competencia en los mercados nacionales.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Así las cosas, la Superintendencia de Industria y Comercio concluye que el **ESQUEMA DE GARANTÍAS** presentado por la **DIMAYOR**, el cual fue coadyuvado y adherido por los demás investigados y la **FCF**, así como las garantías adicionales presentadas por algunos de los demás investigados cumplen con todos los requisitos de pertinencia, y, por ende, serán aceptados por esta Entidad.

6.6. Pago contribución

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 1340 de 2009, "*Las actividades de seguimiento que realiza la autoridad de competencia con motivo de la aceptación de garantías para el cierre de la investigación por presuntas prácticas restrictivas de la competencia y de la autorización de una operación de integración empresarial condicionada al cumplimiento de obligaciones particulares por parte de los interesados serán objeto del pago de una contribución anual de seguimiento a favor de la entidad*".

Por lo anterior, y en cumplimiento del mencionado artículo 22 de la Ley 1340 de 2009, se requiere que todos los investigados, así como la **FCF**, tercero interesado que presentó coadyuvancia y adhesión a las garantías propuestas, alleguen los estados financieros del año 2021, dentro de los quince (15) días siguientes a partir de la ejecutoria de la resolución que acepte garantías. Adicionalmente, deberán allegar los estados financieros del año fiscal inmediatamente anterior como máximo el 30 de abril de cada año, hasta completar la vigencia de las garantías.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ACEPTAR y ORDERNAR el cumplimiento del **ESQUEMA DE GARANTÍAS** ofrecido por la **DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO**, identificada con NIT No. 860.007.410-9, **FERNANDO JARAMILLO GIRALDO**, identificado con cedula de ciudadanía No 19.471.678 y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.637.655, las cuales fueron coadyuvadas y adheridas en su totalidad por **TALENTO DORADO S.A.**, identificado con NIT No. 900.456.885-3, **PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.628.429, **JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 98.545.751, **CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.500.817-5, **JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.510.918, **DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 830.100.504-0, **RICARDO HOYOS ÁNGEL** identificado con cédula de ciudadanía No. 79.241.437, **UNIÓN MAGDALENA S.A.** identificada con NIT No. 891.700.992-8, **JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.977.206, **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**, identificada con NIT No. 814.000.557-3, **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 98.384.763, **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.470.848-9, **RAMIRO ALBERTO RUÍZ LONDOÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.726.068, **TIGRES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 806.004.636-6, **ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.350.149, **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.**, identificado con NIT No. 890.700.863-2, **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.070.016, **ONCE CALDAS S.A. - EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.801.447-5, **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.688.413, **DEPORTES QUINDIO S.A.**, identificado con NIT No. 890.003.300-8, **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 14.434.330, **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.**, identificado con NIT No. 800.108.152-9, **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 10.087.380, **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.913.426-7, **GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.820.533, **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.964.178-3, **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.656.497, **LEONES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

No. 800.015.819-2, **CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO** identificado con cédula de ciudadanía No. 15.427.102, **CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.**, identificado con NIT No. 900.124.662-3, **ROBERTO ENRIQUE RODRIGUEZ RUIZ** identificado con cédula de ciudadanía No 91.265.482, **ALIANZA PETROLERA F.C. S.A.**, identificada con NIT No. 800.115.610-1, **CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No 91.100.531, **JORGE FERNANDO PERDOMO POLANÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.108.635 y la **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOL -FCF-**, identificada con No 860.033.879-9.

ARTÍCULO SEGUNDO: ACEPTAR y ORDERNAR el cumplimiento de los esquemas de Garantías adicionales ofrecidos por **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.470.848-9, **RAMIRO ALBERTO RUÍZ LONDOÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.726.068, **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.**, identificado con NIT No. 800.108.152-9, **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 10.087.380, **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.913.426-7, **GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.820.533, **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**, identificada con NIT No. 814.000.557-3, **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 98.384.763, **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.964.178-3, **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.656.497, **DEPORTES QUINDIO S.A.**, identificado con NIT No. 890.003.300-8, **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 14.434.330, **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.**, identificado con NIT No. 890.700.863-2, **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.070.016, **TALENTO DORADO S.A.**, identificado con NIT No. 900.456.885-3, **PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.628.429, **JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 98.545.751 y **ONCE CALDAS S.A. - EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.801.447-5, **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.688.413.

ARTÍCULO TERCERO: ARCHIVAR de manera anticipada la investigación administrativa por prácticas restrictivas de la competencia, adelantada bajo el radicado No. 21-171129, en favor de la **DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO**, identificada con NIT No. 860.007.410-9, **FERNANDO JARAMILLO GIRALDO**, identificado con cedula de ciudadanía No 19.471.678 y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.637.655, las cuales fueron coadyuvadas y adheridas en su totalidad por **TALENTO DORADO S.A.**, identificado con NIT No. 900.456.885-3, **PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.628.429, **JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 98.545.751, **CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.500.817-5, **JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.510.918, **DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 830.100.504-0, **RICARDO HOYOS ÁNGEL** identificado con cédula de ciudadanía No. 79.241.437, **UNIÓN MAGDALENA S.A.** identificada con NIT No. 891.700.992-8, **JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.977.206, **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**, identificada con NIT No. 814.000.557-3, **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 98.384.763, **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.470.848-9, **RAMIRO ALBERTO RUÍZ LONDOÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.726.068, **TIGRES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 806.004.636-6, **ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.350.149, **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.**, identificado con NIT No. 890.700.863-2, **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.070.016, **ONCE CALDAS S.A. - EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.801.447-5, **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.688.413, **DEPORTES QUINDIO S.A.**, identificado con NIT No. 890.003.300-8, **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 14.434.330, **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.**, identificado con NIT No. 800.108.152-9, **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**, identificado con

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

cédula de ciudadanía No. 10.087.380, **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.913.426-7, **GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.820.533, **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.964.178-3, **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.656.497, **LEONES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 800.015.819-2, **CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO** identificado con cédula de ciudadanía No. 15.427.102, **CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.**, identificado con NIT No. 900.124.662- 3, **ROBERTO ENRIQUE RODRIGUEZ RUIZ** identificado con cédula de ciudadanía No 91.265.482, **ALIANZA PETROLERA F.C. S.A**, identificada con NIT No. 800.115.610-1, **CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No 91.100.531 y **JORGE FERNANDO PERDOMO POLANÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.108.635.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la **DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO**, identificada con NIT No. 860.007.410-9, **FERNANDO JARAMILLO GIRALDO**, identificado con cedula de ciudadanía No 19.471.678 y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.637.655, las cuales fueron coadyuvadas y adheridas en su totalidad por **TALENTO DORADO S.A.**, identificado con NIT No. 900.456.885-3, **PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.628.429, **JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 98.545.751, **CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.500.817-5, **JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.510.918, **DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 830.100.504-0, **RICARDO HOYOS ÁNGEL** identificado con cédula de ciudadanía No. 79.241.437, **UNIÓN MAGDALENA S.A.** identificada con NIT No. 891.700.992-8, **JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.977.206, **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**, identificada con NIT No. 814.000.557-3, **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 98.384.763, **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.470.848-9, **RAMIRO ALBERTO RUÍZ LONDOÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.726.068, **TIGRES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 806.004.636-6, **ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.350.149, **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.**, identificado con NIT No. 890.700.863-2, **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.070.016, **ONCE CALDAS S.A. - EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.801.447-5, **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.688.413, **DEPORTES QUINDIO S.A.**, identificado con NIT No. 890.003.300-8, **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 14.434.330, **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.**, identificado con NIT No. 800.108.152-9, **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 10.087.380, **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.913.426-7, **GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.820.533, **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.964.178-3, **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.656.497, **LEONES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 800.015.819-2, **CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO** identificado con cédula de ciudadanía No. 15.427.102, **CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.**, identificado con NIT No. 900.124.662- 3, **ROBERTO ENRIQUE RODRIGUEZ RUIZ** identificado con cédula de ciudadanía No 91.265.482, **ALIANZA PETROLERA F.C. S.A**, identificada con NIT No. 800.115.610-1, **CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No 91.100.531, **JORGE FERNANDO PERDOMO POLANÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.108.635 y a la **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOL -FCF-**, identificada con No 860.033.879-9, que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1340 de 2009 y dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria del presente acto administrativo, realicen una publicación de las obligaciones dispuestas en el considerando **5.4.** de la presente Resolución, precedidos del siguiente texto:

*"Por instrucciones del Superintendente de Industria y Comercio, se informa que: Mediante Resolución No. **50188** del 2022 expedida por la Superintendencia de*

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

Industria y Comercio, fueron aceptadas las garantías ofrecidas por DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO, TALENTO DORADO S.A., CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACIÓN, DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A., UNIÓN MAGDALENA S.A., ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A., TIGRES FÚTBOL CLUB S.A., CLUB DEPORTES TOLIMA S.A., ONCE CALDAS S.A. - EN REORGANIZACIÓN, DEPORTES QUINDIO S.A., CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A., CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A., FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A., LEONES FÚTBOL CLUB S.A., CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A. y ALIANZA PETROLERA F.C. S.A. dentro de la investigación iniciada mediante Resolución No. 76922 de 26 de noviembre de 2021, por presuntamente incurrir en la conducta establecida en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959 (prohibición general) en el mercado de los derechos deportivos de los jugadores del fútbol profesional colombiano.

Asimismo, fueron aceptadas las garantías ofrecidas por PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO, JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO, JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA, RICARDO HOYOS ÁNGEL, JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA, ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ, RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO, ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS, GABRIEL CAMARGO SALAMANCA, TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN, JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO, CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ, GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO, CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ, CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO, ROBERTO ENRIQUE RODRÍGUEZ RUIZ, CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN, JORGE FERNANDO PERDOMO POLANIA, JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCIA y FERNANDO JARAMILLO GIRALDO dentro de la investigación iniciada mediante Resolución No. 76922 de 26 de noviembre de 2021, por presuntamente infringir lo dispuesto en el numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992, modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009, al haber colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado o tolerado las conductas previstas en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959.

En virtud de lo anterior, se ordenó la terminación anticipada de tal actuación administrativa en favor de dichas personas naturales y jurídicas. Las obligaciones adquiridas por los oferentes son las establecidas en el considerando 5.4. de la resolución que aceptó las garantías”.

La publicación deberá ser realizada en un lugar visible de un diario de amplia circulación nacional y deberá remitirse la respectiva constancia ante la Superintendencia de Industria y Comercio, dentro de los cinco (5) días siguientes a su realización.

ARTÍCULO QUINTO: ESTABLECER que, a partir de la fecha de ejecutoria de la presente decisión y durante la vigencia de las Garantías aceptadas, se causa la contribución correspondiente al seguimiento de su cumplimiento para el archivo de la investigación por presuntas prácticas restrictivas de la competencia a cargo de la **DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO**, identificada con NIT No. 860.007.410-9, **FERNANDO JARAMILLO GIRALDO**, identificado con cedula de ciudadanía No 19.471.678 y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.637.655, las cuales fueron coadyuvadas y adheridas en su totalidad por **TALENTO DORADO S.A.**, identificado con NIT No. 900.456.885-3, **PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.628.429, **JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 98.545.751, **CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.500.817-5, **JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.510.918, **DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 830.100.504-0, **RICARDO HOYOS ÁNGEL** identificado con cédula de ciudadanía No. 79.241.437, **UNIÓN MAGDALENA S.A.** identificada con NIT No. 891.700.992-8, **JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.977.206, **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**, identificada con NIT No. 814.000.557-3, **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 98.384.763, **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.470.848-9, **RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.726.068, **TIGRES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No.

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

806.004.636-6, **ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.350.149, **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.**, identificado con NIT No. 890.700.863-2, **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.070.016, **ONCE CALDAS S.A. - EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.801.447-5, **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.688.413, **DEPORTES QUINDIO S.A.**, identificado con NIT No. 890.003.300-8, **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 14.434.330, **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.**, identificado con NIT No. 800.108.152-9, **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 10.087.380, **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.913.426-7, **GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.820.533, **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.964.178-3, **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.656.497, **LEONES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 800.015.819-2, **CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO** identificado con cédula de ciudadanía No. 15.427.102, **CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.**, identificado con NIT No. 900.124.662- 3, **ROBERTO ENRIQUE RODRIGUEZ RUIZ** identificado con cédula de ciudadanía No 91.265.482, **ALIANZA PETROLERA F.C. S.A**, identificada con NIT No. 800.115.610-1, **CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No 91.100.531, **JORGE FERNANDO PERDOMO POLANÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.108.635 y a la **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOL -FCF-**, identificada con No 860.033.879-9, la cual se calculará y liquidará por esta Superintendencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 1340 de 2009.

ARTÍCULO SEXTO: NOTIFICAR personalmente el contenido de la presente resolución a la **DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO**, identificada con NIT No. 860.007.410-9, **FERNANDO JARAMILLO GIRALDO**, identificado con cedula de ciudadanía No 19.471.678 y **JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.637.655, las cuales fueron coadyuvadas y adheridas en su totalidad por **TALENTO DORADO S.A.**, identificado con NIT No. 900.456.885-3, **PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.628.429, **JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 98.545.751, **CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.500.817-5, **JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.510.918, **DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 830.100.504-0, **RICARDO HOYOS ÁNGEL** identificado con cédula de ciudadanía No. 79.241.437, **UNIÓN MAGDALENA S.A.** identificada con NIT No. 891.700.992-8, **JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.977.206, **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**, identificada con NIT No. 814.000.557-3, **ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 98.384.763, **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.470.848-9, **RAMIRO ALBERTO RUÍZ LONDOÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.726.068, **TIGRES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 806.004.636-6, **ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.350.149, **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.**, identificado con NIT No. 890.700.863-2, **GABRIEL CAMARGO SALAMANCA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.070.016, **ONCE CALDAS S.A - EN REORGANIZACIÓN**, identificado con NIT No. 890.801.447-5, **TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.688.413, **DEPORTES QUINDIO S.A.**, identificado con NIT No. 890.003.300-8, **JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 14.434.330, **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.**, identificado con NIT No. 800.108.152-9, **CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 10.087.380, **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.913.426-7, **GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.820.533, **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 900.964.178-3, **CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.656.497, **LEONES FÚTBOL CLUB S.A.**, identificado con NIT No. 800.015.819-2, **CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO** identificado con cédula de ciudadanía No. 15.427.102, **CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.**, identificado con NIT No. 900.124.662- 3, **ROBERTO ENRIQUE RODRIGUEZ RUIZ** identificado con cédula de

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

ciudadanía No 91.265.482, **ALIANZA PETROLERA F.C. S.A**, identificada con NIT No. 800.115.610-1, **CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No 91.100.531, **JORGE FERNANDO PERDOMO POLANÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.108.635, la **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOL -FCF-**, identificada con No 860.033.879-9 y la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES**, identificada con Nit No. 830.139.379-5, entregándoles copia de la misma y advirtiéndoles que contra esta procede el recurso de reposición dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

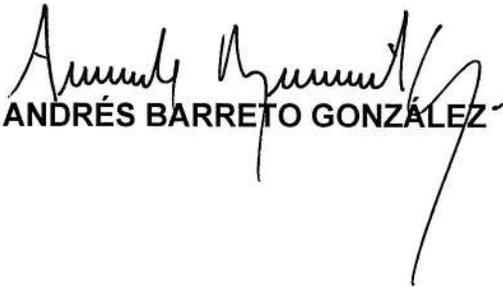
ARTÍCULO SÉPTIMO: COMUNICAR el presente acto administrativo a la Dirección de Cumplimiento de la Superintendencia de Industria y Comercio para que realice el seguimiento y verificación de las garantías aceptadas, de conformidad con lo señalado en la parte considerativa de esta Resolución.

ARTÍCULO OCTAVO: Una vez en firme la presente decisión, **PUBLÍQUESE** en la página Web de la Entidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1340 de 2009, modificado por el artículo 156 del Decreto 19 de 2012.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **29 JUL 2022**

EL SUPERINTENDENTE DE INDUSTRIA Y COMERCIO


ANDRÉS BARRETO GONZÁLEZ

Elaboró: T.Posada/P.Gil/G.Lozano
Revisó/Aprobó: A.Pérez

NOTIFICAR:

DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO

NIT No. 860.007.410-9

FERNANDO JARAMILLO GIRALDO

Cédula de ciudadanía No. 19.471.678

JORGE ENRIQUE VÉLEZ GARCÍA

Cédula de ciudadanía No 71.637.655

Apoderado:

JULIO CESAR CASTAÑEDA ACOSTA

Cédula de ciudadanía No. 7.228.667

Tarjeta Profesional No. 90.827 del C.S. de la J.

jcc@marquezbarrera.com

jccastaneda@ecija.com

TALENTO DORADO S.A.

NIT No. 900.456.885-3

PAOLA ANDREA SALAZAR OLANO

Cédula de ciudadanía No. 43.628.429

JOSÉ FERNANDO SALAZAR OLANO

Cédula de ciudadanía No. 98.545.751

Apoderado:

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

GUSTAVO VALBUENA QUIÑONES

Cédula de ciudadanía No. 79.779.355
Tarjeta Profesional No. 82.904 del C.S. de la J.
gvalbuena@valbuenaabogados.com
nvasquez@valbuenaabogados.com
jgaray@valbuenaabogados.com

CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A.- EN REORGANIZACIÓN

NIT No. 890.500.817-5

Apoderado:

EDUARDO SILVA MELUK

Cédula de ciudadanía No. 98.549.260
esilva.cucutadeportivo@gmail.com

DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FUTBOL CLUB S.A.

NIT No. 830.100.504-0

RICARDO HOYOS ÁNGEL

Cédula de ciudadanía No. 79.241.437

Apoderado:

ANDRÉS MAURICIO BRICEÑO CHAVES

Cédula de ciudadanía No. 79.802.171
Tarjeta Profesional No. 99.598 del C.S. de la J.
andresmauriciobricenochaves@gmail.com
boyacachicofutbolclub@gmail.com
rhoyos67@gmail.com

UNIÓN MAGDALENA S.A.

NIT No. 891.700.992-8

JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA

Cédula de ciudadanía No. 4.977.206

Apoderado:

JOSÉ MARIA CAMPO ALZAMORA

Cédula de ciudadanía No. 4.977.206
clubunionmagdalena@hotmail.com

ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO

NIT No. 814.000.557-3

ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRIGUEZ

Cédula de ciudadanía No. 98.384.763

CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.

NIT No. 900.913.426-7

GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO

Cédula de ciudadanía No. 16.820.533

Apoderado:

JORGE HERNÁN COLMENARES RIATIVA

Cédula de ciudadanía No. 80.505.583
Tarjeta Profesional No. 114.231 del C.S. de la J.
jcolmenares@colmenaresasociados.com
contacto@colmenaresasociados.com

ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.

NIT No. 900.470.848-9

RAMIRO ALBERTO RUÍZ LONDOÑO

Cédula de ciudadanía No. 71.726.068

Apoderado:

MANUEL GUILLERMO SOSSA GONZÁLEZ

Cédula de ciudadanía No. 80.420.247
Tarjeta Profesional No. 86.452 del C.S. de la J.
gsossa@lizarazuasociados.com
sjaramillo@lizarazuasociados.com

TIGRES FÚTBOL CLUB S.A.

NIT No. 806.004.636-6

ÉDGAR JESÚS PÁEZ CORTÉS

Cédula de ciudadanía No. 19.350.149

Apoderado:

JORGE MARIO GONZÁLEZ ESPINOSA

Cédula de ciudadanía No. 1.020.802.875

"Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías"

Tarjeta Profesional No. 356.000 del C.S. de la J.
jorgemarioglz@gmail.com

CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.

NIT No. 890.700.863-2

GABRIEL CAMARGO SALAMANCA

Cédula de ciudadanía No. 17.070.016

Apoderado:

PABLO FELIPE ROBLEDO DEL CASTILLO

Cédula de ciudadanía No. 10.137.841

Tarjeta Profesional No. 76.916 del C.S. de la J.

probledo@robledoabogados.com

garcieri@robledoabogados.com

fgarcia@robledoabogados.com

ONCE CALDAS S.A. - EN REORGANIZACIÓN

NIT No. 890.801.447-5

TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN

Cédula de ciudadanía No. 71.688.413

Apoderado:

JUAN MARTÍN ZULUAGA GUTIÉRREZ

Cédula de ciudadanía No. 1.053.811.289

Tarjeta Profesional No. 277.368 del C.S. de la J.

juan@zuluagagutierrez.com

DEPORTES QUINDIO S.A.

NIT No. 890.003.300-8

JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO

Cédula de ciudadanía No. 14.434.330

Apoderado:

HERNÁN ANTONIO PANESSO MERCADO

Cédula de ciudadanía No. 80.875.593

Tarjeta Profesional No. 187.994 del C.S. de la J.

hernan@panessomercado.com

gerencia.administrativa@deportesquindio.com.co

CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.

NIT No. 800.108.152-9

CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ

Cédula de ciudadanía No. 10.087.380

Apoderado:

DAVID TORO OCHOA

Cédula de ciudadanía No. 1.039.449.029

Tarjeta Profesional No. 229.490 del C.S. de la J.

dtoroo@archilaabogados.com

director.administrativo@equidadclubdeportivo.coop

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.

NIT No. 900.964.178-3

CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ

Cédula de ciudadanía No. 79.656.497

Apoderado:

CARLOS MARIO MONTIEL FUENTES

Cédula de ciudadanía No. 1.136.879.558

Tarjeta Profesional No. 201.567 del C.S. de la J.

carlosmario@montielfuentes.com

LEONES FÚTBOL CLUB S.A.

NIT No. 800.015.819-2

CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO

Cédula de ciudadanía No. 15.427.102

Apoderado:

CARLOS ALBERTO MURILLO GIRALDO

Cédula de ciudadanía No. 15.427.102

info.leonesfc@gmail.com

CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.

“Por la cual se ordena la terminación anticipada de una investigación por aceptación de garantías”

NIT No. 900.124.662- 3

Apoderado:

DIANA VANNESSA PEREZ GUTIERREZ

Cédula de ciudadanía No. 63.548.105

Tarjeta Profesional No. 178.736

profesionaljuridica@outlook.com

ALIANZA PETROLERA F.C. S.A

NIT No. 800.115.610-1

CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN

Cédula de ciudadanía No 91.100.531

Apoderado:

LAURA PATRICIA MORENO RUEDA

Cédula de ciudadanía No. 63.494.802

Tarjeta Profesional No. 163.897

gerenciamorenorueda@gmail.com

financiero@alianzapetrolerafc.com.co

ROBERTO ENRIQUE RODRIGUEZ RUIZ

Cédula de ciudadanía No 91.265.482

Apoderado:

JUAN SEBASTIÁN MANOSALVA GONZÁLEZ

Cédula de ciudadanía No. 1.234.338.307

Tarjeta Profesional No. 341.572

sebasmanosalva10@gmail.com

JORGE FERNANDO PERDOMO POLANÍA

Cédula de ciudadanía No. 12.108.635

Apoderado:

RUBÉN SILVA GÓMEZ

Cédula de Ciudadanía No. 79.148.503

Tarjeta Profesional No. 23.812 del C.S.J.

rubensilgo@gmail.com

JOSÉ AUGUSTO CADENA MORA

Cédula de Ciudadanía No. 13.510.918

josecadena777@yahoo.com

Calle 97 # 19 A-33 Apto 401

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOL -FCF-

NIT No. 860.033.879-9

Apoderado:

RAMÓN DE JESÚS JESURUN FRANCO

Cédula de ciudadanía No. 7.473.878

info@fcf.com.co

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES

NIT No. 830.139.379-5

Apoderado:

Jairo Rubio Escobar

Cédula de Ciudadanía No. 79.108.890

jrubio@rubioescobar.com

COMUNICAR:

DIRECCIÓN DE CUMPLIMIENTO

SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

Carrera 13 # 27-00

Bogotá D.C.