

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCIÓN NÚMERO 56062 DE 2023

(20/09/2023)

VERSIÓN PÚBLICA

Radicado No. 22-276929

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

EL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCIÓN DE LA COMPETENCIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, especialmente las previstas en el artículo 52 del Decreto 2153 de 1992, modificado por el artículo 155 del Decreto 19 de 2012, el numeral 4 del artículo 9 del Decreto 4886 de 2011, modificado por el artículo 4 del Decreto 92 de 2022, la Ley 1340 de 2009, y

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 333 de la Constitución Política de Colombia establece que “[...] la libre competencia económica es un derecho de todos [...]” y que “[...] el Estado, por mandato de la Ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional”.
2. Que el artículo 2 de la Ley 1340 de 2009 dispone que “[l]o 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 que sea la actividad o sector económico”.
3. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 1340 de 2009 y en el numeral 3 del artículo 1 del Decreto 4886 de 2011, modificado por el artículo 1 del Decreto 92 de 2022, es función de la Superintendencia de Industria y Comercio “[c]onocer en forma privativa de las reclamaciones o quejas por hechos que afecten la competencia en todos los mercados nacionales y dar trámite a aquellas que sean significativas para alcanzar en particular, los siguientes propósitos: la libre participación de las empresas en el mercado, el bienestar de los consumidores y la eficiencia económica”.
4. Que según lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 9 del Decreto 4886 de 2011, modificado por el artículo 4 del Decreto 92 de 2022, corresponde a la Delegatura para la Protección de la Competencia (en adelante la Delegatura) “[t]ramitar, de oficio o por solicitud de un tercero, averiguaciones preliminares e instruir las investigaciones tendientes a establecer infracciones a las disposiciones sobre protección de la competencia”.
5. Que mediante escrito radicado con el No. 22-276929-44 del 2 de marzo de 2023¹, el Delegado para la Protección de la Competencia (E) ordenó la apertura de una averiguación preliminar. La finalidad fue determinar si existía evidencia que determinara la necesidad de iniciar una investigación formal por la posible infracción al régimen de protección de la competencia. Esto en virtud de la actividad de los agentes que participan en el mercado de fútbol femenino en Colombia.
6. Que en ejercicio de las facultades conferidas en los numerales 56, 57 y 58 del artículo 1 del Decreto 4886 de 2011², modificado por el Decreto 92 de 2022, la Delegatura adelantó diferentes

¹ Consecutivo 22-276929-44 del EXPEDIENTE PÚBLICO DIGITAL. Documento: Memorando averiguación preliminar.

² D. 4886/2011, art. 1 “La Superintendencia de Industria y Comercio ejercerá las siguientes funciones: (...) 56. Realizar visitas de inspección, decretar y practicar pruebas y recaudar toda la información conducente, con el fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales cuyo control le compete y adoptar las medidas que correspondan conforme a la ley. 57. Solicitar a las personas naturales y jurídicas el suministro de datos, informes, libros y papeles de comercio que se

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

actividades con el objeto de recaudar información sobre los hechos objeto de esta actuación. Formuló múltiples requerimientos de información, practicó declaraciones y realizó visitas administrativas de inspección. En relación con las visitas administrativas, el 6 y 7 de marzo de 2023 la Delegatura recolectó información de los siguientes agentes: la **ASOCIACIÓN DEPORTIVO CALI** (en adelante **DEPORTIVO CALI**), **INDEPENDIENTE SANTA FE S.A.** (en adelante **SANTA FE**), **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.** (en adelante **LA EQUIDAD**), la **DIVISIÓN AFICIONADA DEL FÚTBOL COLOMBIANO** (en adelante **DIFÚTBOL**), **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.** (en adelante **TOLIMA**), **ORSOMARSO SPORT CLUB S.A.** (en adelante **ORSOMARSO**), **CLUB ATLÉTICO BUCARAMANGA S.A.** (en adelante **ATLÉTICO BUCARAMANGA**), **ATLÉTICO NACIONAL S.A.** (en adelante **NACIONAL**), **AMÉRICA DE CALI S.A. – EN REORGANIZACIÓN** (en adelante **AMÉRICA**), **CORTULUÁ FÚTBOL CLUB S.A.** (en adelante **CORTULUÁ**), **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO HUILA S.A.** (en adelante **HUILA**), **CLUB DEPORTIVO POPULAR JUNIOR F.C. S.A.** (en adelante **JUNIOR**), la **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL** (en adelante **FCF**) y la **DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO** (en adelante **DIMAYOR**).

7. Que los elementos probatorios que la Delegatura identificará a lo largo del presente acto administrativo se encuentran agrupados en la carpeta identificada como “**EVIDENCIAS APERTURA DE INVESTIGACIÓN**”³. No obstante, se tendrán en cuenta todos los medios de prueba que obran en el expediente para la evaluación de los hechos objeto de esta actuación. Esto únicamente para efectos de facilitar la consulta por parte de los investigados y terceros interesados que sean reconocidos. Para acceder al expediente de la presente investigación administrativa, los interesados o sus apoderados deberán hacer llegar su solicitud a los correos electrónicos contactenos@sic.gov.co y grprocompetencia@sic.gov.co, y seguir el procedimiento descrito en el numeral 2.2. del Capítulo Segundo de la Circular Única de la Superintendencia de Industria y Comercio. Finalmente, para la identificación de los elementos a los que hace referencia la Delegatura, que se encuentra en los pies de página de esta Resolución, téngase en cuenta el número que aparece al final de la evidencia entre corchetes (por ejemplo, Nombre de la evidencia [12345]).

8. Que el análisis de la información que obra en el expediente permite constatar que existe mérito para iniciar una investigación contra el **REAL CARTAGENA FÚTBOL CLUB S.A. “EN REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL”** (en adelante **REAL CARTAGENA**), **CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.** (en adelante **REAL SANTANDER**), **PATRIOTAS BOYACÁ S.A.** (en adelante **PATRIOTAS**), **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** (en adelante **PASTO**), **DEPORTES QUINDÍO S.A.** (en adelante **QUINDÍO**), **EL EQUIPO DEL PUEBLO S.A.** (en adelante **INDEPENDIENTE MEDELLÍN**), **DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FÚTBOL CLUB S.A.** (en adelante **BOYACÁ CHICÓ**), **UNIÓN MAGDALENA S.A.** (en adelante **UNIÓN MAGDALENA**), **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** (en adelante **FORTALEZA**), **CLUB DEPORTIVO PEREIRA S.A.** (en adelante **PEREIRA**), **BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.** (en adelante **BOGOTA FC**), **AZUL Y BLANCO MILLONARIOS F.C. S.A.** (en adelante **MILLONARIOS**), **ALIANZA PETROLERA FC S.A.** (en adelante **ALIANZA PETROLERA**), **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.** (en adelante **ENVIGADO**), **CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A. EN REORGANIZACIÓN** (en adelante de **CÚCUTA**), **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** (en adelante **ATLÉTICO FC**), **ONCE CALDAS S.A. EN REORGANIZACIÓN** (en adelante **ONCE CALDAS**), **CLUB LLANEROS S.A.** (en adelante **LLANEROS**), **LA EQUIDAD**, **CORTULUÁ**, **JUNIOR**, **NACIONAL**, **BUCARAMANGA**, **HUILA**, **SANTA FE**, **ORSOMARSO**, **TOLIMA**, **DEPORTIVO CALI**, **AMÉRICA**, la **FCF** y la **DIMAYOR** por la presunta infracción a lo previsto en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959 en el mercado de la liga profesional de fútbol femenino en Colombia.

La Delegatura habría corroborado la hipótesis que sugiere que los agentes del mercado en cuestión habrían desarrollado un sistema tendiente a limitar la libre competencia económica en el mercado de la liga profesional de fútbol femenino en Colombia, desde el 2017 a la actualidad. Este sistema anticompetitivo se habría compuesto por el siguiente conjunto de actuaciones, presuntamente anticompetitivas, que habrían sido planeadas y ejecutadas por los investigados.

(i) La coordinación para estandarizar un modelo contractual. Desde la **DIMAYOR**, como entidad encargada de organizar, administrar y reglamentar los campeonatos del fútbol profesional colombiano, se habría discutido la necesidad de contar con un modelo para contratar a las jugadoras que se habría distribuido hacia los clubes de la liga profesional de fútbol femenino en Colombia. Los clubes habrían celebrado contratos con las jugadoras teniendo en cuenta este modelo, que tenía una tendencia a reconocer únicamente lo mínimo en relación con algunos aspectos laborales de las jugadoras, como

requieran para el correcto ejercicio de sus funciones 58. Interrogar, bajo juramento y con observancia de las formalidades previstas para esta clase de pruebas en el Código de Procedimiento Civil, a cualquier persona cuyo testimonio pueda resultar útil para el esclarecimiento de los hechos durante el desarrollo de sus funciones”.

³ CARPETA RESERVADA GENERAL del expediente.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

el salario y el término de duración, entre otros. El reproche consistiría en que alinear las condiciones contractuales entre competidores puede generar una distorsión en el mercado, impidiendo que la dinámica de competencia se desarrolle.

(ii) El acuerdo sobre el valor de los salarios de las jugadoras de fútbol profesional femenino. Desde las Juntas de Competencia y la Asamblea General de clubes de la **DIMAYOR**, los clubes de fútbol profesional que han participado en la liga femenina colombiana habrían fijado una tabla de salarios según la cual, de acuerdo con la categoría en la que encajara la jugadora, se determinarían los topes salariales a los que tendrían derecho como remuneración por sus servicios profesionales. Adicionalmente, dentro de los mismos órganos de decisión de la **DIMAYOR** se habría expuesto que el fútbol femenino era una carga económica para los clubes de fútbol profesional, y que, debido a los altos salarios de algunas jugadoras, sería necesario contratar jugadoras extranjeras a las que podían pagar menos.

(iii) La renuencia a recibir fondos provenientes del Gobierno Nacional para la promoción y el desarrollo del fútbol femenino en Colombia o su utilización de manera insuficiente. Los directivos de la **DIMAYOR** y de los clubes de fútbol profesional femenino se habrían negado a recibir estos fondos, provenientes del **MINISTERIO DEL DEPORTE**, a pesar de que uno de los principales argumentos de los investigados para explicar las condiciones del mercado es la falta de patrocinio y presupuesto para el desarrollo de la liga femenina colombiana. La explicación para que los dineros no ingresaran a los clubes habría sido que dichos fondos estaban sujetos a la vigilancia y auditoría de los entes de control.

(iv) La suscripción de un contrato con **WIN SPORTS S.A.S.** (en adelante **WIN SPORTS**) para los derechos de televisión y transmisión de los torneos organizados por la **DIMAYOR** que habría perjudicado el desarrollo del fútbol profesional femenino. Esto como quiera que se habría estipulado que únicamente se transmitiría un partido de la Liga Profesional Femenina de Fútbol que, en todo caso, podía reemplazarse por cualquier otro partido, incluso de la liga masculina.

Con el fin de exponer los argumentos y las pruebas que sustentan la hipótesis planteada por la Delegatura, esta resolución se dividirá en tres capítulos. En primer lugar, se analizará el mercado posiblemente afectado. En segundo lugar, se presentarán los elementos fácticos y probatorios en los que se sustenta la imputación. Finalmente, se hará la valoración jurídica de las conductas examinadas en la presente investigación administrativa.

9. Que la Delegatura presentará en esta sección la caracterización del mercado que es objeto de examen en esta actuación. La exposición tendrá el siguiente orden: **(9.1)** la cadena de valor del fútbol, **(9.2)** los agentes económicos que intervienen en el mercado posiblemente afectado, **(9.3)** el desarrollo del fútbol profesional femenino en Colombia **(9.4)** los logros obtenidos por los equipos de fútbol femenino en Colombia y las motivaciones de las mujeres para ingresar al mercado, **(9.5)** el comportamiento de los salarios de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia, y **(9.6)** las conclusiones sobre la caracterización del mercado objeto de la presente investigación administrativa.

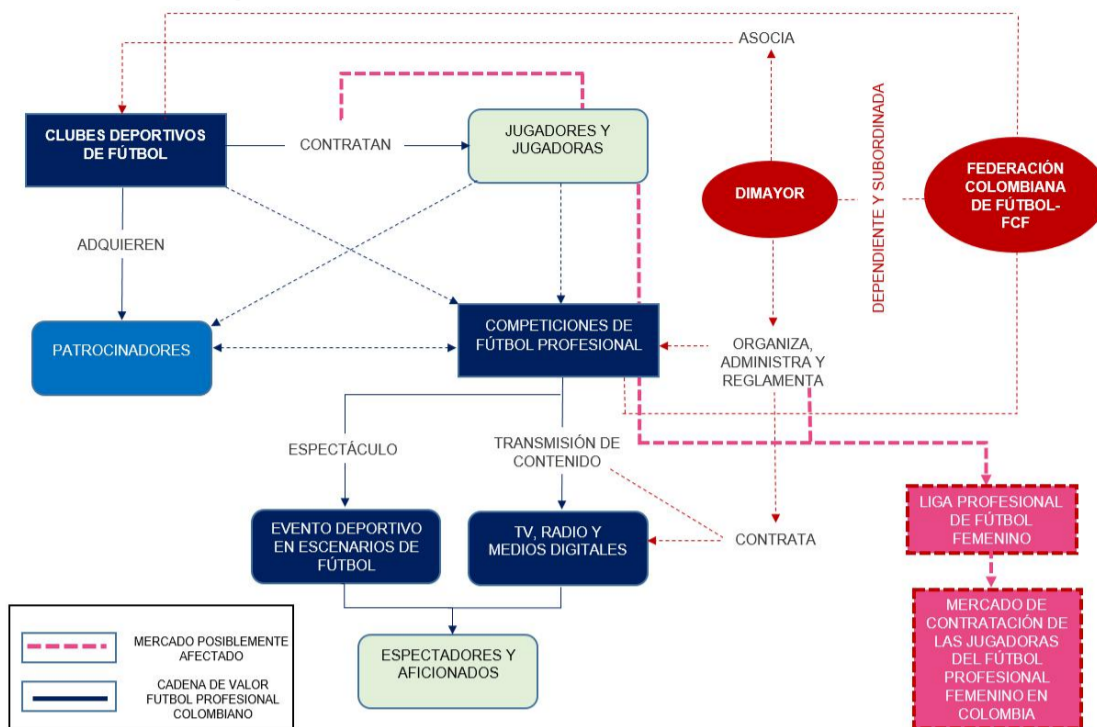
9.1. La cadena de valor del fútbol

El mercado posiblemente afectado por las conductas objeto de la presente apertura de investigación es el de la liga profesional de fútbol femenino en Colombia. Este mercado se desarrolla dentro de la cadena de valor del fútbol profesional colombiano. El modelo de negocios de las competiciones en el fútbol profesional se describe en la siguiente figura.

ESPACIO EN
BLANCO

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

Figura No. 1. Cadena de valor del fútbol en Colombia



Fuente: Elaborado por la Delegatura

De acuerdo con lo anterior, la **DIMAYOR** asocia clubes deportivos profesionales de fútbol y está subordinada a la **FCF**. A su vez, se encarga de contratar los medios oficiales (televisión, radio y medios digitales) para la transmisión de las competiciones oficiales del fútbol colombiano, que puede ser por transmisión o en el lugar del evento deportivo. La **FCF**, que está conformada por clubes profesionales y ligas deportivas, tiene la obligación de cumplir y hacer cumplir a sus afiliados los estatutos, directrices y reglamentos de los órganos superiores como la **CONFEDERACIÓN SUDAMERICANA DE FÚTBOL** (en adelante **CONMEBOL**) y la **FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FÚTBOL ASOCIADO** (en adelante **FIFA**)⁴. Los clubes deportivos de fútbol contratan jugadores y jugadoras, y desarrollan su formación profesional con el objetivo de conformar equipos competitivos. Estos clubes deportivos, que son los mismos equipos de fútbol colombiano, participan en torneos de fútbol profesional con ayuda de patrocinios y aportes financieros de marcas patrocinadoras. En ocasiones los jugadores más destacados también son acogidos por marcas para patrocinarlos. Así mismo, existen marcas que patrocinan las competiciones oficiales del fútbol profesional, dentro de las cuales se enmarca la liga profesional de fútbol femenino, las cuales son organizadas por la **DIMAYOR**, que es el órgano rector del fútbol profesional en Colombia. El desarrollo continuo de estos procesos en la cadena de valor genera un valor agregado a los clubes profesionales de fútbol y permite que se generen ingresos económicos para su sostenimiento.

9.2. Agentes económicos que intervienen en el mercado posiblemente afectado

Los siguientes son los actores que intervienen en la realización de las ligas femeninas de fútbol colombiano.

Figura No.2. Agentes económicos que intervienen en la Liga Femenina de Fútbol en Colombia



Fuente: Elaborado por la Delegatura

⁴ **FCF**. Sitio web oficial. Normatividad y Reglamento. Página 3 del sitio web. Estatutos. Página 1. Ver: <https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2012/06/Estatutos-FCF.pdf>. Consulta: 2 de febrero de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

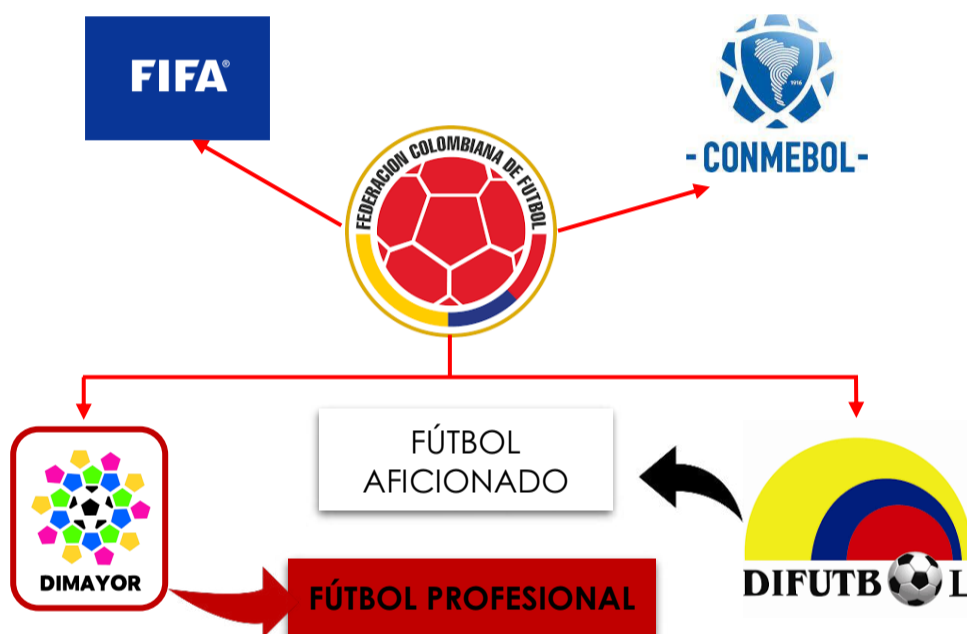
9.2.1. Los directores del fútbol profesional colombiano

La **FCF** es el máximo organismo del fútbol en Colombia. Se encuentra afiliada a la **FIFA** y a la **CONMEBOL**, y cumple funciones de interés público y social. A este agente del mercado se afilian los clubes profesionales de categoría A y B y las diferentes ligas deportivas del país⁵.

La **DIMAYOR** es una asociación de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter civil y con personería jurídica. Está integrada por clubes de fútbol profesional en todas sus modalidades, y es parte de la **FCF**, por lo que se encuentra subordinada a ella y se acoge a sus Estatutos, al igual que a los Estatutos de la **CONMEBOL** y de la **FIFA**. Le corresponde organizar y promover las competencias oficiales de fútbol profesional en Colombia, y velar por su adecuado funcionamiento⁶. El presidente de la **DIMAYOR** en la actualidad es [REDACTED], y anteriormente fue [REDACTED].

Así se ve representado el ecosistema jerárquico del fútbol colombiano:

Figura No. 3. Ecosistema del fútbol colombiano



Fuente: Elaborado por la Delegatura

9.2.2. Equipos que han participado en la liga profesional femenina de fútbol en Colombia

A continuación, se muestran los clubes que han competido en la liga femenina de fútbol colombiano desde el año 2017 hasta septiembre del 2023.

Tabla No.1. Equipos que compitieron en las ligas femeninas de futbol (2017-2018)

18 EQUIPOS EN 2017		23 EQUIPOS EN 2018	
Atlético Bucaramanga	Envigado FC	Deportes Tolima	Atlético Huila
Real Santander	Unión Magdalena	Real Santander	Alianza Petrolera
Real Cartagena	Alianza Petrolera	Cúcuta Deportivo	Atlético Bucaramanga
Patriotas	Atlético Huila	Patriotas FC	Independiente Santa Fe
La Equidad	Independiente Santa Fe	Bogotá FC	Fortaleza CEIF
Cúcuta Deportivo	Fortaleza CEIF	Deportivo Pasto	La Equidad
Deportivo Pasto	Cortuluá	América de Cali	Deportivo Pereira
Orsomarso SC	América de Cali	Orsomarso SC	Atlético FC
Real San Andrés	Deportes Quindío	Cortuluá	Deportes Quindío
		Atlético Nacional	Real Cartagena
		Envigado FC	Unión Magdalena
			Atlético Junior

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información de la página de la **DIMAYOR**⁷

⁵ **FCF**. “CLUBES PROFESIONALES CATEGORÍA A”, Sitio web oficial. Disponible en: <https://fcf.com.co/afiliados/>, consultado el 8 de septiembre de 2023.

⁶ **DIMAYOR**. “ESTATUTOS DE LA DIVISIÓN MAYOR DE FÚTBOL COLOMBIANO”, Sitio web oficial, marzo 24 de 2021. Disponible en: <https://dimayor.com.co/wp-content/uploads/2021/03/ESTATUOS-VF-24032021.pdf>, consultado el 8 de septiembre de 2023.

⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DIMAYOR / 22-276929-0007- Respuesta requerimiento DIMAYOR..

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

Tabla No. 2. Equipos que compitieron en las ligas femeninas de futbol (2019-2020)

20 EQUIPOS EN 2019		13 EQUIPOS EN 2020	
Atlético Nacional	Once Caldas	Millonarios	Llaneros FC
Deportivo Pereira	Independiente Medellín	La Equidad	Fortaleza CEIF
Fortaleza CEIF	Independiente Santa Fe	Deportivo Pasto	América de Cali
Millonarios	La Equidad	Deportivo Cali	Junior FC
Atlético Bucaramanga	Cúcuta Deportivo	Atlético Nacional	Atlético Bucaramanga
Atlético Junior	Real San Andrés	Independiente Medellín	Real San Andrés
Atlético FC	Deportivo Cali	Santa Fe	
América de Cali	Cortuluá		
Orsomarso SC	Deportes Tolima		
Atlético Huila	Deportivo Pasto		

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información de la página de la **DIMAYOR**⁸

Tabla No. 3. Equipos que compitieron en las ligas femeninas de futbol (2021-2022)

11 EQUIPOS EN 2021		17 EQUIPOS EN 2022	
Millonarios FC	La Equidad	Llaneros FC	Atlético Nacional
Fortaleza CEIF	Llaneros FC	Deportivo Cali	Atlético Huila
América de Cali	Independiente Medellín	Independiente Medellín	Atlético Bucaramanga
Atlético Nacional	Real Santander	Real Santander	Millonarios FC
Atlético Bucaramanga	Deportivo Cali	Independiente Santa Fe	Deportivo Pereira
Santa Fe		Fortaleza CEIF	Orsomarso SC
		Deportes Tolima	La Equidad
		Cortuluá	Junior FC
		América de Cali	

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información de la página de la **DIMAYOR**⁹

Tabla No. 4. Equipos que compitieron en la liga femenina de futbol (2023)

17 EQUIPOS EN 2023	
América de Cali	Llaneros FC
Independiente Medellín	Atlético Nacional
Junior FC	Atlético Bucaramanga
Deportes Tolima	Deportivo Pasto
Cortuluá	Deportivo Cali
Real Santander	Deportivo Pereira
Independiente Santa Fe	Boyacá Chico
Millonarios FC	Atlético Huila
La Equidad	

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información de la página de la **DIMAYOR**¹⁰

9.2.3. Jugadoras de fútbol profesional femenino en Colombia

Las jugadoras participan como la fuerza laboral que ejecuta las competiciones entre los distintos clubes deportivos. De conformidad con la **FCF**, un (a) jugador (a) profesional es el (la) que “tiene un contrato de trabajo escrito con un club y percibe un monto igual o superior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Cualquier otro jugador se considera aficionado”¹¹. Es importante aclarar que no existe una edad mínima para pertenecer a una liga profesional, por lo que pueden participar menores de edad.

Para que una jugadora llegue a ser profesional primero debe vincularse a una escuela de formación constituida legalmente, preferiblemente desde una edad temprana. Los clubes deportivos pueden tener escuelas de formación deportiva e invertir en la formación de nuevos talentos. Después del proceso de formación deportiva, y si demuestra disciplina y talento, las futbolistas pueden hacer parte de las canteras de un club profesional por sugerencia de la academia o de un cazatalentos. Para esto deberá participar en competiciones en categorías menores y demostrar su agilidad.

Finalmente, no se puede pasar por alto que uno de los requisitos fundamentales para esta profesión es llevar una vida sana y gozar de un buen estado físico. Esto incrementa aún más los esfuerzos que tienen que hacer los jugadores, hombres y mujeres, de fútbol.

⁸ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DIMAYOR / 22-276929-0007- Respuesta requerimiento DIMAYOR.

⁹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DIMAYOR / 22-276929-0007- Respuesta requerimiento DIMAYOR.

¹⁰ **DIMAYOR**. “CLUBES LIGA FEMENINA BETPLAY DIMAYOR”, Sitio web oficial. Disponible en: <https://dimayor.com.co/clubes-liga-femenina/>, consultado el 8 de septiembre de 2023.

¹¹ Res. 2798/ 2011, **FCF**.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

9.3. Desarrollo del fútbol profesional femenino en Colombia

Aunque se ha pensado que el fútbol femenino es un deporte reciente, existe desde inicios del siglo XIX con la participación del *British Ladies Football Club*¹². Sin embargo, solo hasta los años 70 del siglo XX el fútbol femenino empezó a desarrollarse en el ámbito aficionado (amateur) o informal con equipos locales, regionales y nacionales. En 1991 no solo se llevó a cabo la primera **COPA MUNDIAL DEL FÚTBOL FEMENINO** por parte de la **FIFA**, sino que recomendó a los países afiliados impulsar el deporte femenino. En Colombia, si bien ya se estaban realizando torneos de fútbol femenino desde 1991, solo hasta 1997 la **FCF** demostró interés en conformar una **SELECCIÓN NACIONAL FEMENINA** bajo las consideraciones del fomento emitidas por parte de la **FIFA**.

La primera vez que la **SELECCIÓN COLOMBIA FEMENINA** participó en torneos internacionales fue en 1998, cuando la **CONMEBOL** organizó el **CAMPEONATO SUDAMERICANO FEMENINO**. Fue la primera vez que los 10¹³ países afiliados a la confederación participaron en el torneo. Los reconocimientos logrados por la Selección comenzaron en el **CAMPEONATO SUDAMERICANO FEMENINO SUB-17** de 2008, que se organizó en Chile. Además de haber sido campeonas en el torneo, la Selección Colombia clasificó a la **COPA MUNDIAL FEMENINA SUB-20**¹⁴ de la **FIFA ALEMANIA 2010**. Este mundial estuvo dirigido por el director técnico [REDACTED], quien logró una memorable actuación de la Selección al ocupar el cuarto puesto en el torneo. Así mismo, la **SELECCIÓN COLOMBIA FEMENINA** debutó en la **COPA DEL MUNDO** de 2011 y 2015, así como, en los Juegos Olímpicos de 2012 y 2016. Como no existía una Liga Profesional Femenina, las primeras Selecciones, que debutaron en 1998, 2008, 2010, 2011, 2012, 2015 y 2016, estuvieron formadas por las jugadoras que participaron en los torneos aficionados del país.

Si bien la **FCF** fue la entidad que empezó a darle visibilidad al fútbol femenino a nivel continental, con la inscripción de los equipos en las competiciones internacionales a partir de 1998, el apoyo para realizar una liga no se vio sino hasta el 2016. Esta iniciativa habría coincidido con que, para la expedición de la licencia, que le permite a un equipo participar en los torneos masculinos internacionales (Sudamericano, Libertadores y Recopa), debían acreditar la existencia de un equipo femenino y una categoría juvenil femenina, o asociarse a otro club que los tuviera. Esto es lo que dispone el artículo 90 del Reglamento de Licencia de Clubes al respecto:

“(…)

D.04 EQUIPO FEMENINO: el solicitante deberá tener un primer equipo femenino o asociarse a un club que posea el mismo. Además, deberá tener por lo menos una categoría juvenil femenina o asociarse a un club que posea la misma. En ambos casos el solicitante deberá proveer de soporte técnico y todo el equipamiento e infraestructura (campo de juego para la disputa de partidos y de entrenamiento) necesarias para el desarrollo de ambos equipos en condiciones adecuadas. Finalmente, se exige que ambos equipos participen en competiciones nacionales y/o regionales autorizadas por la respectiva Asociación Miembro (...)¹⁵ (Negrita y subrayado por la Delegatura)

Estas disposiciones fueron adoptadas por la **FCF** y la **DIMAYOR** en el 2017, como se muestra en la siguiente imagen:

ESPACIO EN
BLANCO

¹² El primer equipo de fútbol formado íntegramente por mujeres en 1895.

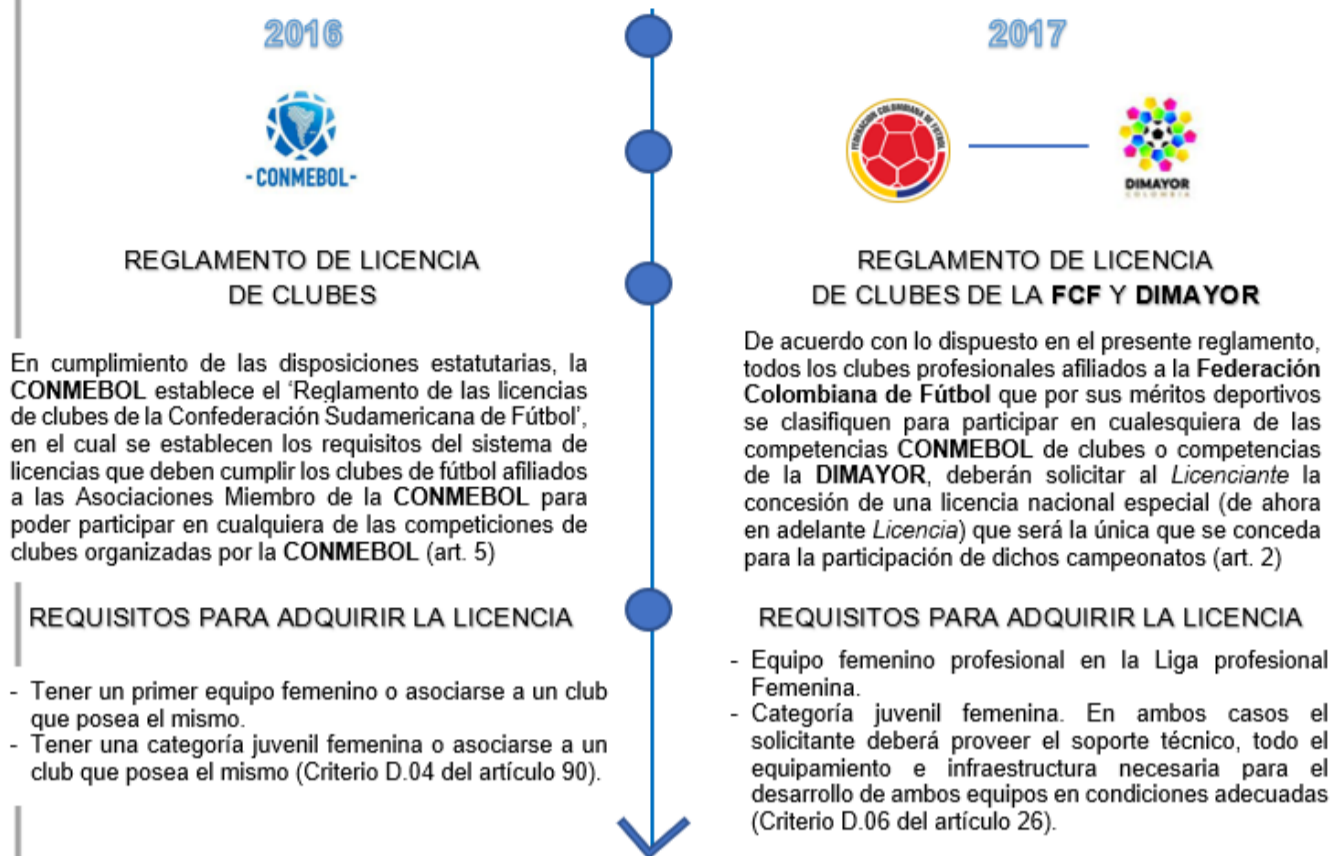
¹³ Selecciones Nacionales afiliadas a la **CONMEBOL** en 1998: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

¹⁴ División de juego para jugadores que tengan 20 años o más.

¹⁵ CONFEDERACIÓN SUDAMERICANA DE FÚTBOL. “*REGLAMENTO DE LICENCIA DE CLUBES*”. Disponible en: <https://cdn.conmebol.com/wp-content/uploads/documents/reglamento-de-licencia-de-clubes-espanol.pdf>, consultado el 8 de septiembre de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

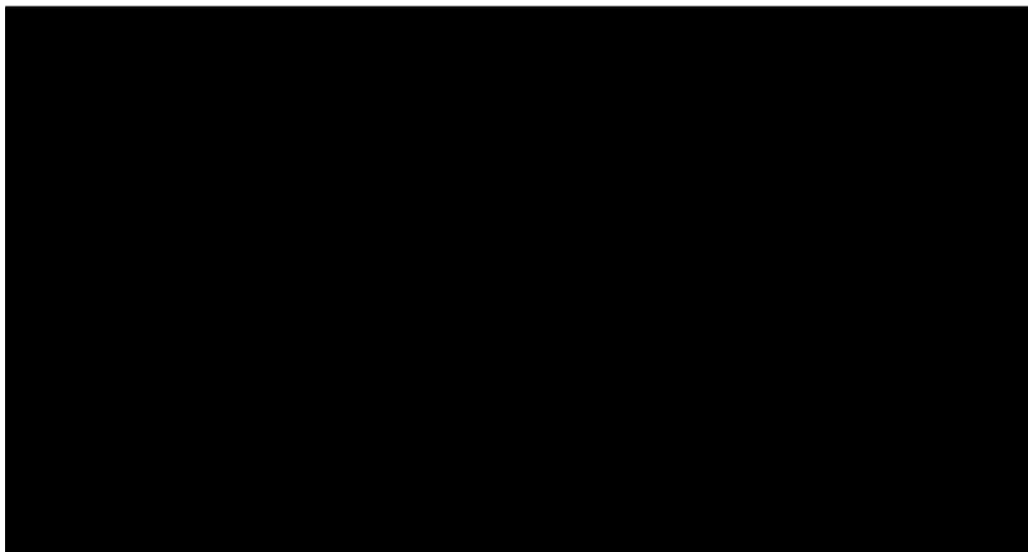
Imagen No. 1. Incorporación de la licencia en la CONMEBOL, FCF y DIMAYOR



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente.

Considerando la obligación establecida por la **CONMEBOL**, de tener un equipo profesional femenino para obtener la licencia y poder participar en los campeonatos organizados por ella, en el 2016, [REDACTED], presidente de la **DIMAYOR**, anunció que se profesionalizaría el fútbol femenino. Conforme a lo anterior, en el Acta de Asamblea Ordinaria No. 61 de 2017 de la **DIMAYOR** se expuso lo siguiente:

Imagen No. 2. Acta No. 61 de 2017 de la Asamblea Ordinaria de la DIMAYOR



Fuente: Expediente público digital¹⁶

A partir del material probatorio que será expuesto en la presente Resolución, la Delegatura habría constatado, al menos preliminarmente, que, si bien la participación de la **SELECCIÓN COLOMBIA FEMENINA** en los torneos internacionales fue un factor que influyó en el surgimiento de la Liga Profesional Femenina de Fútbol, las políticas de fomento del fútbol femenino emitidas por la **FIFA** y la nueva reglamentación de la **CONMEBOL** fueron determinantes. Estas disposiciones institucionales habrían obligado que los clubes profesionales construyeran una Liga Profesional Femenina de Fútbol, por lo que se podría concluir que la construcción de un plantel femenino en el 2017 no obedeció a iniciativas de los dirigentes deportivos.

¹⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DIMAYOR/ 22-276929-0198 - Información remitida DIMAYOR/ Anexo 2.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

Como consecuencia, la **DIMAYOR** y algunos clubes profesionales habrían estandarizado una serie de prerrogativas para las jugadoras, de tal forma que se limitaran al mínimo exigido en la legislación colombiana.

A pesar de los lineamientos adoptados por la **CONMEBOL**, la **FCF** y la **DIMAYOR**, la Delegatura encontró que estos no habrían sido aplicables a los clubes profesionales. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (vicepresidenta del **AMÉRICA**), al rendir declaración el 6 de marzo de 2023, afirmó que el licenciamiento de la **CONMEBOL** hasta el momento no era aplicable:

“**DELEGATURA**: (...) ¿Existe actualmente alguna entidad o federación o asociación nacional que ordene que el club femenino profesional se lleve de alguna manera?

[REDACTED]: **CONMEBOL**, que es una de las asociaciones miembros, está levantando un licenciamiento. Pero hasta el momento no rige, y no obliga absolutamente nada. Por ahora solamente está en un proceso de ver cómo están los equipos de Sudamérica, cómo están compuestos, qué apoyo tienen, si tienen mercadeo, si tienen toda el área médica, si tienen campos de entrenamiento. Pero hasta ahora ni **DIMAYOR**, ni **FEDERACIÓN**, ni **CONMEBOL** rigen un licenciamiento o una manera en la que debe funcionar”¹⁷. (Negrita y subrayado por la Delegatura)

Sin perjuicio de cómo veían algunos directivos del club al mercado del fútbol femenino, gracias a los logros obtenidos por las jugadoras en el ámbito nacional e internacional, y la presión social que se ha generado en torno al fútbol femenino, las instituciones y los clubes se han visto forzados a continuar participando en la Liga Profesional Femenina de Fútbol. Es importante mencionar que de los 36 clubes profesionales del país la cantidad máxima que han participado en la liga fue de 23 equipos en 2018¹⁸. Y aunque año tras año se espera una mayor participación de los clubes profesionales y la realización de dos competencias mediante la implementación de ascenso y descenso, en la actualidad permanece el declive y la falta de compromiso en torno a la liga por parte de las instituciones y los clubes.

Así las cosas, el 17 de febrero de 2017 se llevó a cabo el primer campeonato de fútbol profesional femenino en el que participaron 18 equipos¹⁹:

Tabla No. 5. Sistema de juego Liga Profesional de Fútbol Femenino 2017

INSTANCIA	GRUPO	DISPUTANTES		
GRUPOS	GRUPO A	REAL CARTAGENA	BUCARAMANGA	ALIANZA PETROLERA
		REAL SANTANDER	UNIÓN MAGDALENA	ENVIGADO
	GRUPO B	SANTA FE	FORTALEZA	EQUIDAD
		PATRIOTAS	HUILA	CÚCUTA
	GRUPO C	PASTO	ORSOMARSO	CORTULUÁ
		QUINDÍO	REAL SAN ANDRÉS	AMÉRICA

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información de la página de la **DIMAYOR**²⁰.

Para la organización del torneo la **DIMAYOR** creó, mediante la Resolución No. 005 del 25 de abril de 2016, la **COMISIÓN DE FÚTBOL FEMENINO**²¹ como el órgano que apoyaría el desarrollo del campeonato.

El 24 de junio de 2017 se vivió la final de este torneo, que fue disputada entre **SANTA FE**, de la ciudad de Bogotá, y **HUILA**, de la ciudad de Neiva. Como resultado de la competición, **SANTA FE** se convirtió

¹⁷ Minuto 40:26 a 41:11 de la declaración de [REDACTED] practicada el 6 de marzo del 2023. Consecutivo No. 22-276929-234 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA - AMÉRICA/ FOLIO 1626 DVD/ 22-276929/ DECLARACIONES / [REDACTED]

¹⁸ **FUTBOLRED** “¿Cómo avanza la pretemporada de los clubes de la liga femenina?”. Disponible en: <https://www.futbolred.com/futbol-colombiano/futbol-femenino/la-pretemporada-de-los-clubes-de-la-liga-femenina-2018-y-sus-refuerzos-51276>. Consultado el 7 de septiembre de 2023.

¹⁹ Para el 2018, los clubes profesionales que participaron fueron: Real Cartagena, Bucaramanga, Alianza Petrolera, Real Santander, Unión Magdalena, Envigado, Santa Fe, Fortaleza, Equidad, Patriotas, Huila, Cúcuta, Pasto, Orsomarso, Cortulúa, Quindío, Pereira y América.

²⁰ **DIMAYOR**. Sitio web oficial. Ver: <https://dimayor.com.co/2017/12/definido-el-sistema-de-juego-de-la-liga-femenina-aguila-2018/>. Consulta: 2 de febrero de 2023.

²¹ Para el 2016, la Comisión estuvo compuesta por [REDACTED] (Presidenta de Rionegro Águilas); [REDACTED] (Gerente Administrativa de la **DIMAYOR**); [REDACTED] (Ex presidente y actual representante legal suplente de **CORTULUÁ**; [REDACTED] (Presidente de Real Cartagena) y [REDACTED] (Presidente de Patriotas).

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

en el primer campeón de la Liga Femenina de Colombia²². Los premios ofrecidos al equipo campeón fueron una suma de \$200.000.000 COP²³, el trofeo que las acreditaba como el equipo campeón de la liga femenina, una beca de estudio en la Universidad Sergio Arboleda, un cupo para participar en la **COPA CONMEBOL LIBERTADORES FEMENINA 2017**²⁴ que se realizó en Paraguay, y un enfrentamiento con el equipo campeón de la Liga Femenina de España (que en su momento fue el **ATLÉTICO DE MADRID**).

A partir de la primera liga, se ha visto el siguiente comportamiento en las siguientes competiciones de la Liga Femenina del Fútbol Profesional Colombiano (2018-2023).

Figura No. 4. Comportamiento Liga Femenina 2018-2023.



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información de prensa pública.

En suma, de las siete ediciones realizadas de la Liga Femenina de fútbol en Colombia tan solo cuatro equipos han participado en todas las competiciones. Estos equipos con **SANTA FE**, **BUCARAMANGA**, **LA EQUIDAD** y **AMÉRICA**. A su vez, **SANTA FE** se ha ganado el título de campeón tres veces, **AMÉRICA** ha sido campeón dos veces y el **HUILA** y el **DEPORTIVO CALI** han sido campeones en una ocasión. Entre 2017 y 2023 han participado 29 equipos diferentes de fútbol profesional femenino.

9.4. Logros obtenidos por la participación de los equipos colombianos de futbol profesional femenino

En 2018, un año después de la primera competición oficial de fútbol profesional femenino, se dio un paso histórico al obtener el primer campeonato internacional con el título de la Copa **LIBERTADORES FEMENINA** por parte de las jugadoras del **HUILA**. Las participaciones en este torneo internacional, en 2020 y 2021, también tuvieron como protagonistas a los equipos colombianos **AMÉRICA** y **SANTA FE**, quienes fueron subcampeonas en los respectivos años.

Se debe resaltar que el mencionado torneo es una competencia anual en la que participan los mejores clubes sudamericanos, lo que la acredita como la competencia de clubes más prestigiosa de América Latina.

Tabla No.6. Equipos campeones Copa Conmebol Libertadores Femenina (2017 – 2022)

SEDE	AÑO	CAMPEÓN	SUBCAMPEÓN
Paraguay	2017	Audax-Corinthians (Brasil)	Colo Colo (Chile)
Brasil	2018	Atlético Huila (Colombia)	Santos (Brasil)
Ecuador	2019	Corinthians (Brasil)	Ferrovial (Brasil)
Argentina	2020	Ferrovial (Brasil)	América de Cali (Colombia)
Uruguay/Paraguay	2021	Corinthians (Brasil)	Independiente Santa Fe (Colombia)
Ecuador	2022	Palmeiras	Boca Juniors

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información de la página de la **CONMEBOL**²⁵.

²² DIMAYOR. Sitio web oficial. Ver: <https://dimayor.com.co/2020/12/tbt-independiente-santa-fe-campeon-de-la-liga-femenina-2017/>. Consulta: 2 de febrero de 2023.

²³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DIMAYOR / 22-276929-0007- Respuesta requerimiento DIMAYOR.

²⁴ La Copa Conmebol Libertadores Femenina es un torneo internacional de fútbol organizado por la **CONMEBOL**, la más importante y prestigiosa copa a nivel de clubes de fútbol femenino en América del Sur.

²⁵ **CONMEBOL**. Sitio web oficial. Ver: <https://www.conmebol.com/noticias/palmeiras-conquista-su-primera-copa-en-la-conmebol-libertadores-femenina/>; <https://www.conmebol.com/noticias/palmeiras-se-cita-con-boca-juniors-en-la-final-de-la-conmebol-libertadores-femenina-2022/>; . Consulta: 2 de febrero de 2023.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

La participación de los clubes colombianos en la **COPA LIBERTADORES** de 2022 les representó un ingreso financiero importante. Para el año 2022, el equipo campeón recibió \$1.500.000 USD y el equipo subcampeón \$500.000 UDS²⁶.

Esta circunstancia ha dejado ver las cualidades futbolísticas y el rendimiento en el terreno de juego de varias jugadoras colombianas, aspectos que han tenido en cuenta clubes del exterior, lo que les ha brindado oportunidades para jugar en el extranjero. Ligas de Italia, Estados Unidos, Argentina y Ecuador, entre otras, les han abierto las puertas a las jugadoras colombianas, realizando transferencias importantes en este mercado del fútbol femenino. Según el reporte de la **FIFA**, el fútbol femenino colombiano es el séptimo con más transferencias en el mundo, con 32 fichajes durante el año 2021. En esta categoría Estados Unidos es líder con 234 movimientos, seguido por Brasil con 69 y Gran Bretaña con 48 jugadoras transferidas a otras ligas²⁷. De acuerdo con las cifras presentadas por la **FIFA**, se evidencia que la participación de los equipos de fútbol femenino colombianos en torneos internacionales y la contratación de varias jugadoras en ligas europeas son logros recientes del fútbol femenino colombiano que demuestran su desarrollo y reconocimiento en el exterior.

Otra muestra del crecimiento del fútbol femenino en Colombia ha sido el acompañamiento de la afición. La realización de la liga de fútbol profesional femenina ha desencadenado el crecimiento de las diferentes hinchadas de los equipos, que han demostrado su respaldo al fútbol femenino en los escenarios deportivos. La final de la Liga Femenina de 2022, disputada entre **AMÉRICA** y el **DEPORTIVO CALI** el 5 de junio, logró un récord de asistencia en el fútbol profesional femenino en Colombia. A este partido asistieron 37.100 espectadores al estadio Pascual Guerrero, escenario con capacidad para aproximadamente 38.000 espectadores. Esta cifra fue un poco superior a la de junio de 2017, cuando asistieron 33.327 aficionados al estadio El Campín de Bogotá para ver la final entre **SANTA FE** y **HUILA**²⁸. Para mayor detalle sobre este punto, téngase en cuenta lo descrito en el numeral **10.4.4** de la presente Resolución.

9.6. Motivaciones de las mujeres para hacer parte del mercado de la liga profesional de fútbol femenino colombiano

El incentivo más común en el mundo del fútbol, y en muchas otras labores, es el dinero. Este se ve reflejado en la cláusula de pago del contrato suscrito entre los clubes y cada una de las jugadoras profesionales. Sin embargo, existen otros incentivos significativos para que las mujeres que desean convertirse en jugadoras de fútbol decidan unirse a un equipo profesional, como lograr una convocatoria a la selección Colombia y, de esta manera, representar al país en torneos internacionales. Un ejemplo de esto se evidenció en el 2022 cuando se realizó en Colombia la **COPA AMÉRICA FEMENINA**. En dicho torneo la selección femenina fue subcampeona²⁹, lo que le permitió obtener un cupo a los **JUEGOS OLÍMPICOS DE PARÍS 2024** que se disputarán del 24 de julio al 10 de agosto. También les aseguró un cupo para asistir al máximo evento futbolístico: la **COPA MUNDIAL FEMENINA DE LA FIFA 2023**, organizada por Australia y Nueva Zelanda, que se realizó entre el 20 de julio y el 20 de agosto de 2023³⁰. Se debe resaltar que Colombia fue la única selección sudamericana que llegó a los cuartos de final de este Mundial, tras superar la fase de grupos con dos victorias³¹. Esto en el primer mundial al que fueron invitadas.

La Selección Colombia Femenina de Mayores ocupa la casilla No. 22 en el ranking **FIFA**. Además, son la segunda mejor selección sudamericana, superadas por Brasil³².

ESPACIO EN BLANCO

²⁶ **CONMEBOL**. Sitio web oficial. Ver: <https://www.conmebol.com/noticias/quito-recibe-la-fiesta-de-la-conmebol-libertadores-femenina-2022/>. Consulta: 2 de febrero de 2023.

²⁷ **FIFA**. Sitio web oficial. Global Transfer Report 2021. Ver: <https://digitalhub.fifa.com/m/2b542d3b011270f/original/FIFA-Global-Transfer-Report-2021-2022-indd.pdf>. Consulta: 2 de febrero de 2023.

²⁸ **CARACOL RADIO**. Sitio web oficial. Ver: https://caracol.com.co/radio/2022/06/06/deportes/1654469548_350843.html. Consulta: 2 de febrero de 2023.

²⁹ La selección campeona de la Copa América Femenina 2022 recibió un premio de 1,5 millones de dólares. Mientras que la selección subcampeona recibió medio millón de dólares.

³⁰ **FIFA**. Sitio web oficial. Ver: <https://www.fifa.com/fifaplust/es/articulos/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-la-copa-mundial-femenina-de-la-fifa-2023>. Consulta: 2 de febrero de 2023.

³¹ Frente a Corea del Sur ganó 2-0 y venció 2-1 a la selección de Alemania

³² **FCF**. "Selección Colombia Femenina sube puestos en el ranking FIFA". Sitio web oficial, agosto 25 de 2023. Disponible en: <https://fcf.com.co/2023/08/25/seleccion-colombia-femenina-sube-puestos-en-el-ranking-fifa/>, consultado el 2 de febrero de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

Imagen No.3 Selección Colombia Femenina de mayores³³



Fuente: Información pública³⁴

En concordancia con lo expuesto anteriormente, la siguiente figura muestra la importancia que tiene la realización y el desarrollo de las ligas femeninas de fútbol en Colombia para el desarrollo del fútbol femenino.

Figura No.5. Incentivos para la realización de la Liga Femenina de Fútbol en Colombia



Fuente: Elaborado por la Delegatura

A continuación, se citan algunos casos que dan muestra de los logros de algunas jugadoras de fútbol colombiano. Con esto se evidencia que es posible que el mercado del fútbol femenino capture aún más talento y ponga a Colombia en una posición más alta a nivel mundial.

(i) [REDACTED]. Fue una jugadora de **SANTA FE** del 2017 al 2019. Con este equipo levantó la copa como campeona de la **LIGA FEMENINA DE FÚTBOL 2017** en Colombia. Para el año 2019 el **ATLÉTICO DE MADRID** la fichó en un traspaso. Gracias a su talento y desempeño se convirtió en titular del equipo y el 11 de diciembre de 2020, en Madrid (España), recibió el reconocimiento a la futbolista latinoamericana más destacada del año en la liga española. Actualmente hace parte también de la selección Colombia femenina³⁵.

(ii) [REDACTED]. En 2018 jugó con **HUILA**, en donde ganó la liga colombiana y fue campeona de la **COPA LIBERTADORES 2018**. Luego jugó en el **JUNIOR** de Barranquilla y, posteriormente, fue adquirida por el **INTER DE MILÁN** de Italia, donde jugó hasta el 2021. Después pasó al club **ITALIANA DE LA SAMPDORIA** hasta el 2023. Regresó a Colombia y actualmente se encuentra jugando en el **NACIONAL**. [REDACTED] también ha hecho parte de la selección Colombia femenina en diferentes categorías (sub-17, sub-20 y de mayores).

(iii) [REDACTED]. Debutó como profesional en **ENVIGADO** en 2017. Con experiencia en el **HUILA** y el **INDEPENDIENTE MEDELLÍN**, en el 2020 fue vinculada para jugar con el **ESPANYOL**,

³³ Equipo que participó en la Copa Mundial Femenina de la FIFA Australia/Nueva Zelanda 2023

³⁴ FCF. “Selección Colombia Femenina sube puestos en el ranking FIFA”. Disponible en: <https://fcf.com.co/2023/08/25/seleccion-colombia-femenina-sube-puestos-en-el-ranking-fifa/>, consultado el 2 de febrero de 2023..

³⁵ FCF. “SELECCIÓN FEMENINA”. Sitio web oficial. Disponible en: <https://fcf.com.co/seleccion-femenina/>, consultado el 2 de febrero de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

siendo una de las futbolistas más destacadas del equipo. Actualmente defiende juega de la **REAL SOCIEDAD DE ESPAÑA** y hace parte de la selección Colombia femenina³⁶.

(iv) [REDACTED]. El 15 de julio de 2019 debutó en la Liga de Colombia con el **AMÉRICA** con apenas 14 años. En este equipo terminó como goleadora, anotando 7 goles y logrando el campeonato de la **LIGA PROFESIONAL FEMENINA 2019**. Del 2020 al 2023 jugó para el **DEPORTIVO CALI**, saliendo como campeona en el 2021 de la **LIGA FEMENINA BETPLAY**. Con este equipo jugó su primera **COPA LIBERTADORES FEMENINA**, torneo en el que sumó cuatro anotaciones. En julio de 2023 fue contratada por el **REAL MADRID FEMENINO**, y poco después fue elegida por la Federación Internacional de Historia y Estadística de Fútbol (**IFFHS**, por sus siglas en inglés) como la Mejor Jugadora Sub-20 del mundo. También fue votada como la segunda mejor futbolista del mundo en los *Globe Soccer Awards 2022*, superada por la española [REDACTED]³⁷.

De lo descrito anteriormente se puede concluir que la liga profesional de fútbol femenino en Colombia es el escenario en el que las jugadoras pueden mostrar su talento como deportistas, y que sirve para que otras ligas femeninas en el exterior se fijen en ellas. Encadenado a lo anterior, y dada la oportunidad de ser convocadas a la **SELECCIÓN COLOMBIA FEMENINA**, tienen grandes posibilidades de seguir su carrera en el extranjero. Esa ha sido la mayor oportunidad que han tenido para mostrar su fútbol al mundo y ganarse la oportunidad de seguir creciendo como profesionales fuera del país.

9.5. Comportamiento de los salarios de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia

En materia laboral existe una gran diferencia entre las condiciones de trabajo de los hombres y las mujeres que se dedican a jugar fútbol profesionalmente. En Colombia las jugadoras están vinculadas laboralmente con los equipos solo durante el periodo de realización de las ligas. Por esto se les dificulta ejercer su profesión de forma continua, debido a la corta duración de la liga profesional de fútbol femenino. En 2022, por ejemplo, la liga duró únicamente 4 meses (del 20 de febrero al 5 de junio), lo que implicaría que en los 8 meses restantes las futbolistas no habrían tenido un contrato laboral con los equipos profesionales. No obstante, las jugadoras debían seguir invirtiendo en su acondicionamiento físico, en utensilios deportivos y demás gastos que para suplir sus necesidades básicas y las de la profesión, por lo que lo lógico sería pensar que deben buscar otras fuentes de ingresos y desviarse de su profesión.

Sobre este particular, en el 2021 [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR**) anunció en el programa El Alargue de **CARACOL RADIO** que la **LIGA FEMENINA BETPLAY** del año 2021 tendría una duración de menos de dos meses³⁸. Efectivamente dicho torneo se realizó en solo 63 días de competencia (desde el 10 de julio hasta el 12 de septiembre). En este aspecto las jugadoras colombianas de fútbol femenino están en desventaja frente a otras ligas de fútbol. A manera de ejemplo, en México las futbolistas de los 18 equipos de primera división compiten de enero a diciembre. Desde el 2017, cuando la **FEDERACIÓN MEXICANA** lanzó la llamada **PRIMERA DIVISIÓN FEMENIL**, se realizan dos torneos al año. En Suramérica, Argentina y Chile también realizan dos torneos al año que duran en promedio nueve meses³⁹.

A continuación, se hará un análisis sobre los montos de los contratos con jugadoras de algunos de los clubes deportivos durante el periodo 2017 a 2023. Esta información se obtuvo de algunos requerimientos de información realizados a los equipos que participaron en las ligas femeninas.

ESPACIO EN
BLANCO

³⁶ **LATINAMERICAN POST**. Sitio web oficial. Ver: <https://latinamericanpost.com/es/38579-colombianas-en-el-exterior-cinco-futbolistas-a-seguir-en-el-viejo-continente>. Consulta: 2 de febrero de 2023.

³⁷ **EL PAÍS**. “Quién es Linda Caicedo, la joven estrella de la selección colombiana de fútbol”. Disponible en: <https://elpais.com/america-colombia/2023-08-03/linda-caicedo-la-joven-estrella-de-la-seleccion-colombiana-de-futbol.html>, consultado el 2 de febrero de 2023.

³⁸ **DIARIO AS**. “Presidente Dimayor habla de decisión en la Liga Femenina”. Disponible en: https://colombia.as.com/colombia/2021/02/03/futbol/1612367260_574303.html, consultado el 2 de febrero de 2023.

³⁹ INFORME DE ACOLFUTPRO. LIGA FEMENINA BETPLAY DIMAYOR 2021. Octubre 2021

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

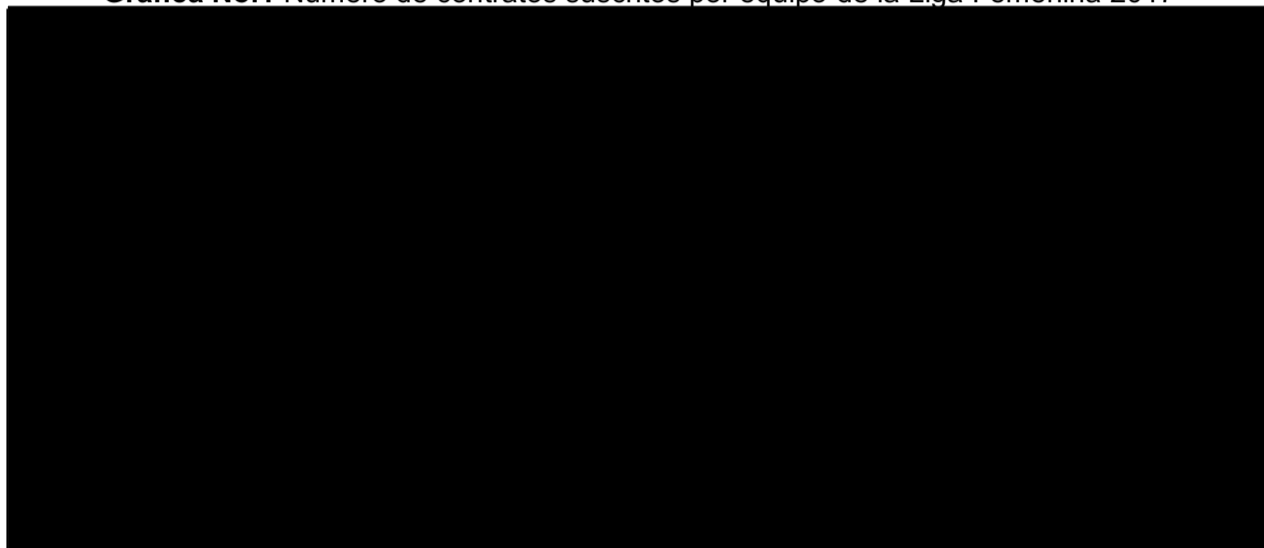
Tabla No. 7. Número de contratos suscritos y montos Liga Femenina 2017⁴⁰



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Esta información se vería graficada de la siguiente forma:

Gráfica No.1 Número de contratos suscritos por equipo de la Liga Femenina 2017



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

De esta información se puede concluir que 5 de los 7 equipos de la muestra contrataron y pagaron salarios a sus jugadoras, en su gran mayoría, con sueldos no superiores a un millón de pesos.

ESPACIO EN
BLANCO

⁴⁰ El Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el 2017 era de SETECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS DIECISIETE PESOS M/CTE (\$737.717).

⁴¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – CORTULUÁ / 22-276929-0220- Información remitida CORTULUÁ.

⁴² Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – FORTALEZA / 22-276929-0043- Respuesta requerimiento FORTALEZA FC.

⁴³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – LA EQUIDAD/ 22-276929-0030 - Respuesta requerimiento LA EQUIDAD.

⁴⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – ORSOMARSO/ 22-276929-0219 - Información remitida ORSOMARSO.

⁴⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – BUCARAMANGA/ 22-276929-0254 - Respuesta insistencia BUCARAMANGA.

⁴⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – HUILA/ 22-276929-0249 - Respuesta insistencia ATLÉTICO HUILA.

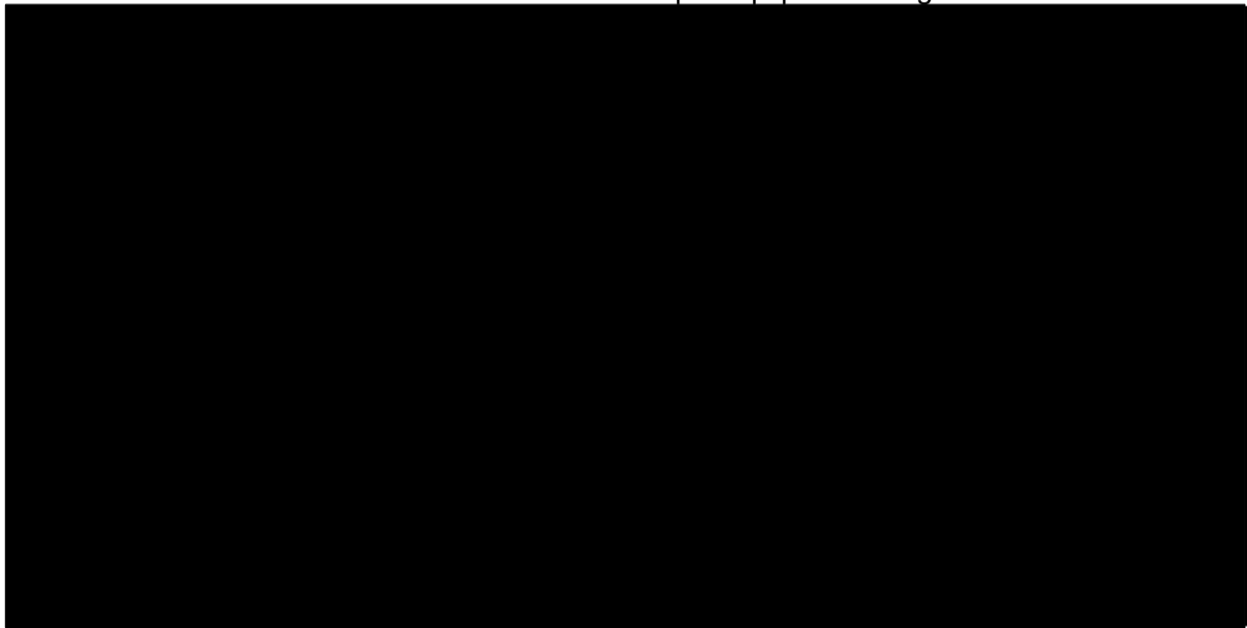
⁴⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-100 - Información remitida SANTA FE

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Tabla No. 8. Número de contratos suscritos y montos Liga Femenina 2018⁴⁸

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Gráfica No.2 Número de contratos suscritos por equipo de la Liga Femenina 2018



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

La gráfica anterior se destaca que 3 de 10 de los equipos que participaron en la liga de 2018 fijaron todos los contratos que suscribieron con salarios no superiores al millón de pesos.

ESPACIO EN BLANCO

⁴⁸ El Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el 2018 era de SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$781.242).

⁴⁹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – CORTULUÁ/ 22-276929-0220 - Información remitida CORTULUÁ.

⁵⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –FORTALEZA/ 22-276929-0043 - Respuesta requerimiento FORTALEZA FC.

⁵¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – LA EQUIDAD/ 22-276929-0030 - Respuesta requerimiento LA EQUIDAD.

⁵² Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – ORSOMARSO/ 22-276929-0219 - Información remitida ORSOMARSO.

⁵³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – BUCARAMANGA/ 22-276929-0254 - Respuesta insistencia BUCARAMANGA

⁵⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – HUILA/ 22-276929-0249 - Respuesta insistencia ATLÉTICO HUILA.

⁵⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0040 - Respuesta requerimiento JUNIOR.


⁵⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – NACIONAL/ 22-276929-0201 - Información remitida ATLÉTICO NACIONAL

⁵⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –TOLIMA/ 22-276929-0202 - Información remitida DEPORTES TOLIMA.

⁵⁸ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-100 - Información remitida SANTA FE

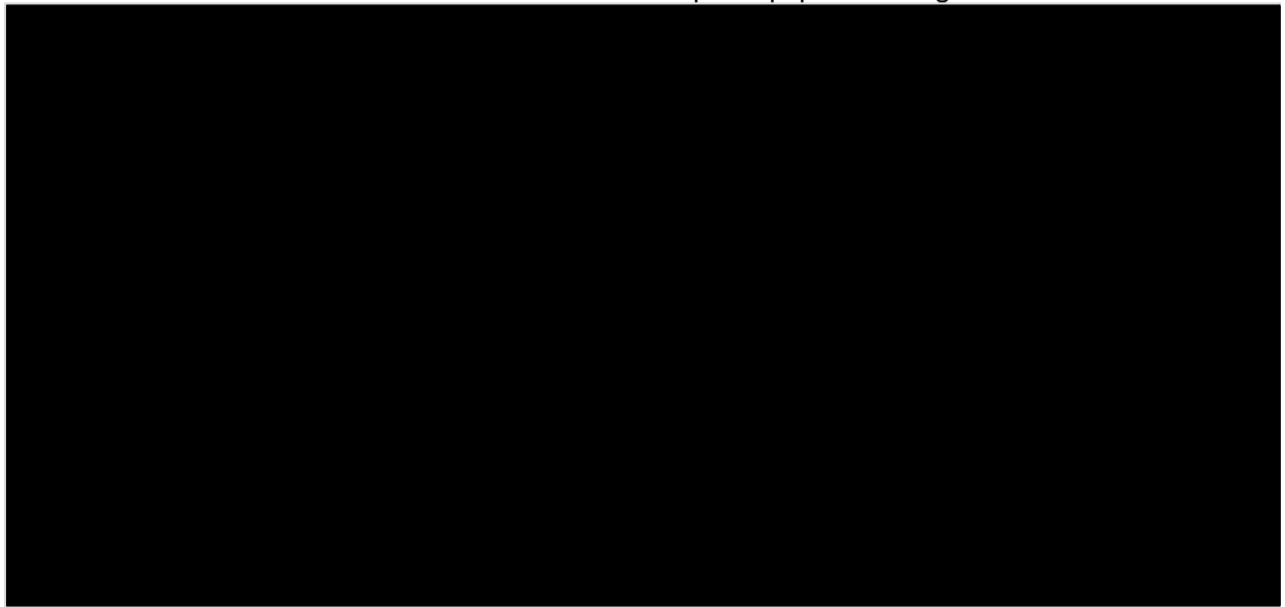
"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Tabla No. 9. Número de contratos suscritos y montos de la Liga Femenina 2019⁵⁹



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Gráfica No.3 Número de contratos suscritos por equipo de la Liga Femenina 2019



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

En esta gráfica se observa cómo 4 de los 11 equipos que participaron en la liga, contrataron la totalidad de las jugadoras con salarios no superiores al millón de pesos.

⁵⁹ El Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el 2019 era de OCHOCIENTOS VENTIOCHO MIL CIENTO DIECISEIS PESOS M/CTE (\$828.116).

⁶⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – CORTULUÁ/ 22-276929-0220 - Información remitida CORTULUÁ.

⁶¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –FORTALEZA/ 22-276929-0043 - Respuesta requerimiento FORTALEZA FC

⁶² Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – LA EQUIDAD/ 22-276929-0030 - Respuesta requerimiento LA EQUIDAD

⁶³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – ORSOMARSO/ 22-276929-0219 - Información remitida ORSOMARSO

⁶⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0040 - Respuesta requerimiento JUNIOR

⁶⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – NACIONAL/ 22-276929-0201 - Información remitida ATLÉTICO NACIONAL

⁶⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –TOLIMA/ 22-276929-0202 - Información remitida DEPORTES TOLIMA

⁶⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – BUCARAMANGA/ 22-276929-0254 - Respuesta insistencia BUCARAMANGA

⁶⁸ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – HUILA/ 22-276929-0249 - Respuesta insistencia ATLÉTICO HUILA.

⁶⁹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-100 - Información remitida SANTA FE

⁷⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – MILLONARIOS/ 22-305489 ACUMULADO QUEJAS / 22-305489-0021 - Respuesta a requerimiento de información MILLONARIOS FC/.

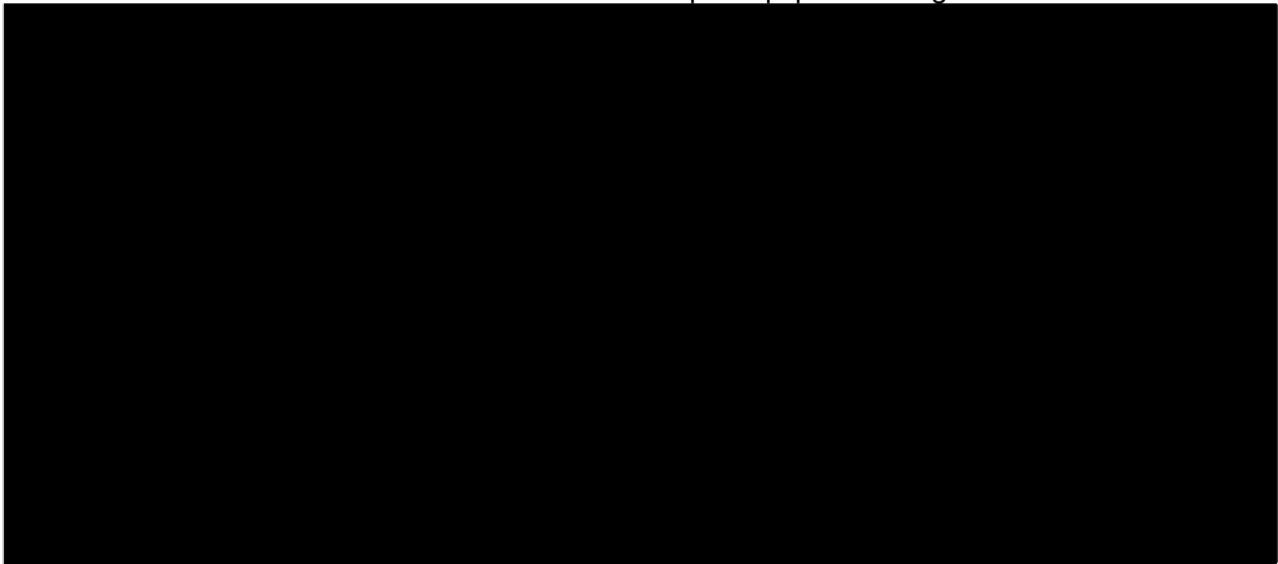
"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Tabla No. 10. Número de contratos suscritos y montos de la Liga Femenina 2020⁷¹



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Gráfica No. 4 Número de contratos suscritos por equipo de la Liga Femenina 2020



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

En cuanto a la liga profesional de fútbol femenino del 2020, en la gráfica anterior se muestra que un equipo participante suscribió contratos con jugadoras que recibieron como salario hasta un millón de pesos. Otros dos equipos en su mayoría suscribieron contratos con un salario hasta el millón de pesos.

ESPACIO EN
BLANCO

⁷¹ El Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el 2020 era de OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS DOS PESOS M/CTE (\$877.802).

⁷² Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –FORTALEZA/ 22-276929-0043 - Respuesta requerimiento FORTALEZA FC.

⁷³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – LA EQUIDAD/ 22-276929-0030 - Respuesta requerimiento LA EQUIDAD

⁷⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – MILLONARIOS/ 22-305489 ACUMULADO QUEJAS / 22-305489-0021 - Respuesta a requerimiento de información MILLONARIOS FC/.

⁷⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0040 - Respuesta requerimiento JUNIOR

⁷⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – NACIONAL/ 22-276929-0201 - Información remitida ATLÉTICO NACIONAL

⁷⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-100 - Información remitida SANTA FE.

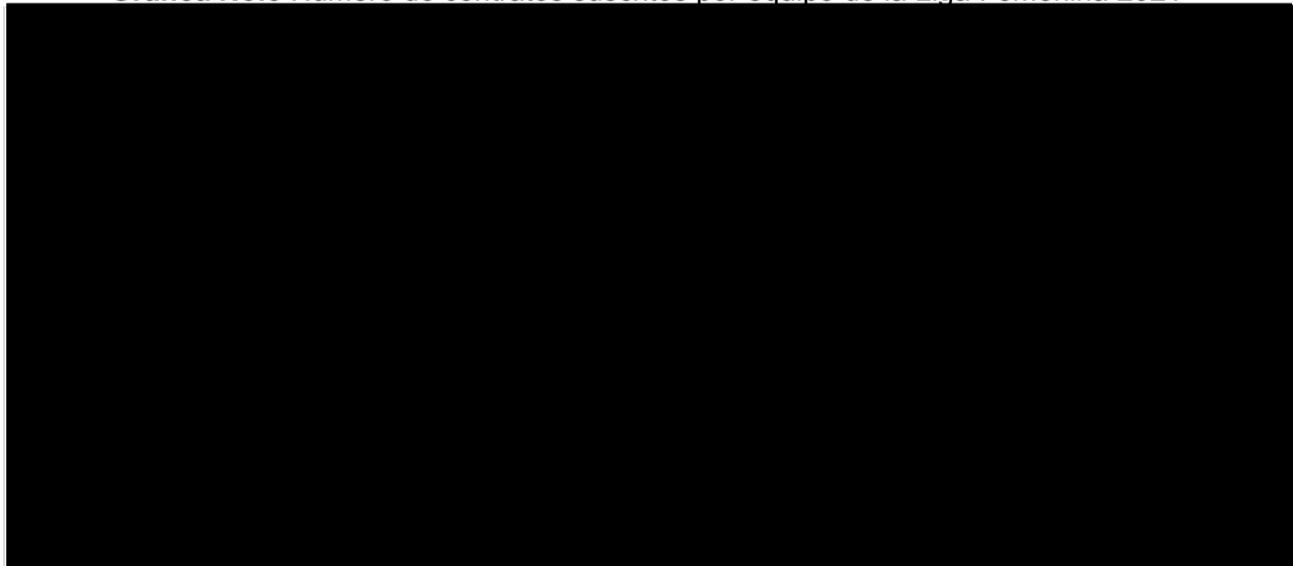
⁷⁸ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0132- Información remitida JUNIOR.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Tabla No. 11. Número de contratos suscritos y montos de la Liga Femenina 2021⁷⁹

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Gráfica No.5 Número de contratos suscritos por equipo de la Liga Femenina 2021



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Nuevamente, durante el desarrollo de la liga de fútbol femenino del 2021, la gráfica muestra a 2 de los equipos participantes con la totalidad de sus contratos suscritos con una remuneración de hasta un millón de pesos. De igual manera otros 2 equipos suscribieron la mayoría de sus contratos con salarios hasta el millón de pesos.

ESPACIO EN BLANCO

⁷⁹ El Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el 2021 era de NOVECIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS VEINTISEIS PESOS M/CTE (\$908.526).

⁸⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –FORTALEZA/ 22-276929-0043 - Respuesta requerimiento FORTALEZA FC.

⁸¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – LA EQUIDAD/ 22-276929-0030 - Respuesta requerimiento LA EQUIDAD.

⁸² Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – MILLONARIOS/ 22-305489 ACUMULADO QUEJAS / 22-305489-0021 - Respuesta a requerimiento de información MILLONARIOS FC/.

⁸³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – NACIONAL/ 22-276929-0201 - Información remitida ATLÉTICO NACIONAL.

⁸⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – BUCARAMANGA/ 22-276929-0254 - Respuesta insistencia BUCARAMANGA

⁸⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0132- Información remitida JUNIOR

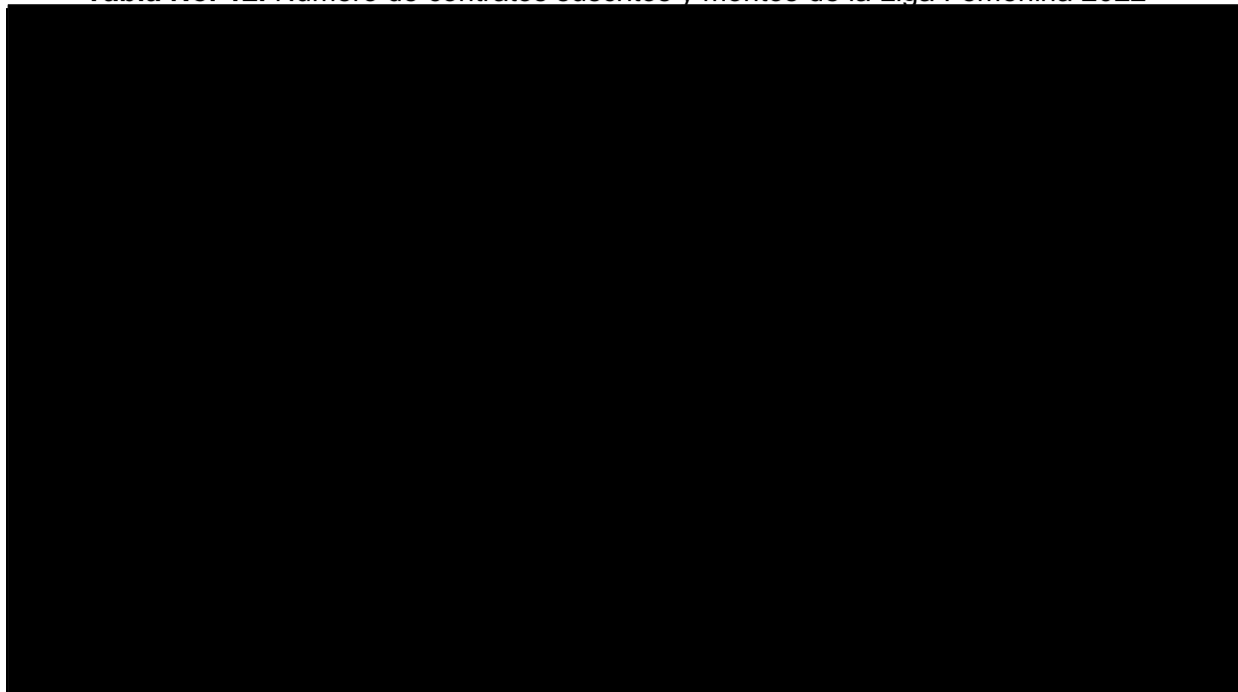
⁸⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-100 - Información remitida SANTA FE.

⁸⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0035 - Información remitida REAL SANTANDER

⁸⁸ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – INDEPENDIENTE MEDELLIN/ 22-305489 ACUMULADO QUEJAS/ 22-305489-0021 - Respuesta a requerimiento de información INDEPENDIENTE MEDELLIN.

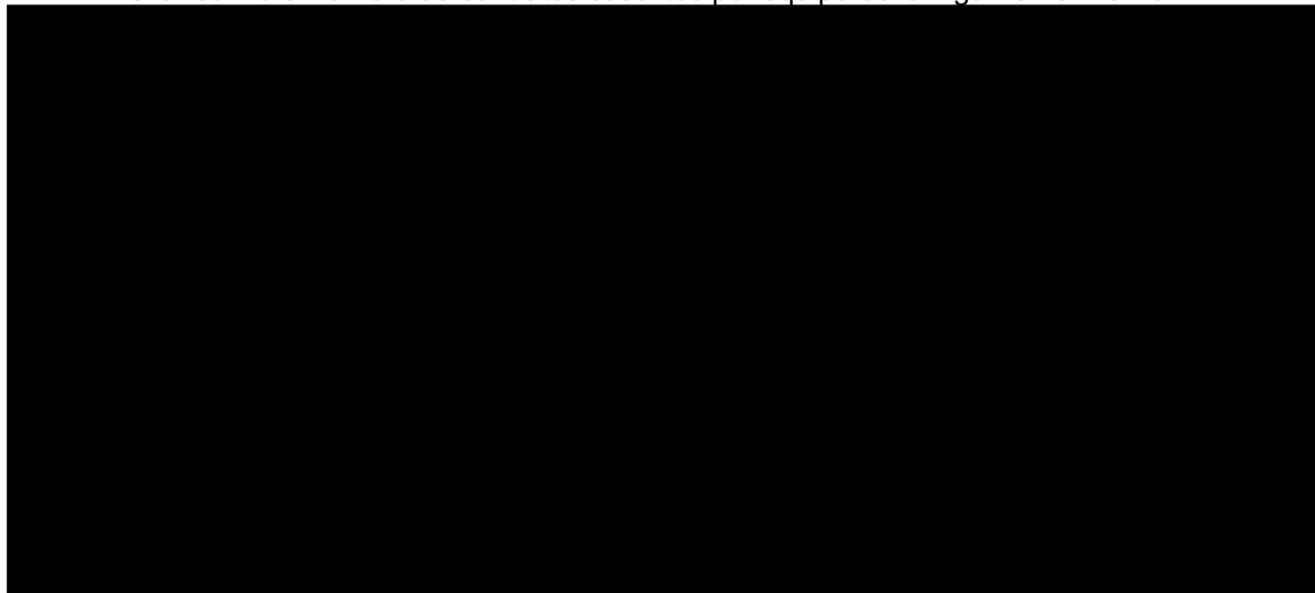
“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

Tabla No. 12. Número de contratos suscritos y montos de la Liga Femenina 2022⁸⁹



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Gráfica No.6 Número de contratos suscritos por equipo de la Liga Femenina 2022



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

⁸⁹ El Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el 2022 era de UN MILLON DE PESOS M/CTE (\$1.000.000).

⁹⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – CORTULUÁ/ 22-276929-0220 - Información remitida CORTULUÁ

⁹¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –FORTALEZA/ 22-276929-0043 - Respuesta requerimiento FORTALEZA FC.

⁹² Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – LA EQUIDAD/ 22-276929-0030 - Respuesta requerimiento LA EQUIDAD

⁹³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – ORSOMARSO/ 22-276929-0219 - Información remitida ORSOMARSO

⁹⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – INDEPENDIENTE MEDELLIN/ 22-305489 ACUMULADO QUEJAS/ 22-305489-0021 - Respuesta a requerimiento de información INDEPENDIENTE MEDELLIN.

⁹⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0035 - Información remitida REAL SANTANDER.

⁹⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – NACIONAL/ 22-276929-0201 - Información remitida ATLÉTICO NACIONAL.

⁹⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –TOLIMA/ 22-276929-0202 - Información remitida DEPORTES TOLIMA.

⁹⁸ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – BUCARAMANGA/ 22-276929-0254 - Respuesta insistencia BUCARAMANGA.

⁹⁹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0035 - Información remitida JUNIOR.

¹⁰⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – HUILA/ 22-276929-0249 - Respuesta insistencia ATLÉTICO HUILA.

¹⁰¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-100 - Información remitida SANTA FE.

¹⁰² Consecutivo Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – JUNIOR/ 22-276929-0035 - Información remitida REAL SANTANDER

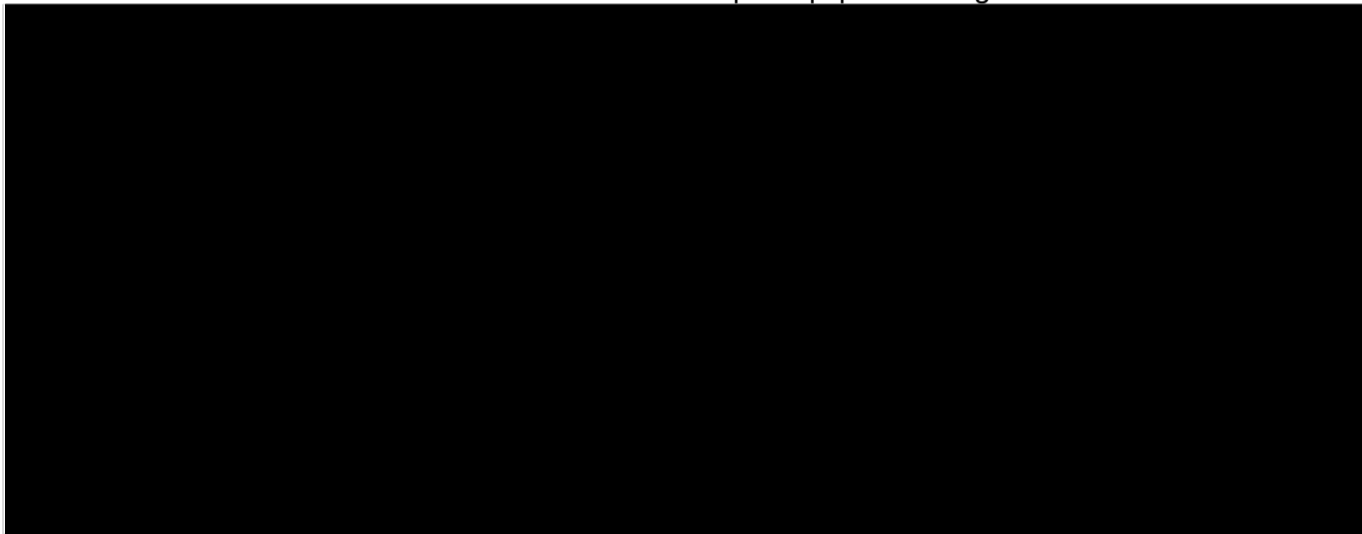
"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

En la liga femenina de fútbol del 2022, cuatro (4) de los equipos participantes suscribieron la totalidad de sus contratos con salarios hasta un millón de pesos. De igual manera otros equipos suscribieron la mayoría de sus contratos con salarios hasta el millón de pesos.

Tabla No. 13. Número de contratos suscritos y montos de la Liga Femenina 2023¹⁰³

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Gráfica No.7 Número de contratos suscritos por equipo de la Liga Femenina 2023



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información del Expediente

Para la liga femenina de fútbol del 2023, la gráfica muestra a 1 equipo que mantiene la tendencia de contratar la totalidad de las jugadoras con salarios de hasta un millón doscientos mil pesos. Así mismo, se evidencia que otros equipos suscribieron la mayoría de sus contratos con salarios muy cercanos a ese valor.

Finalmente, este análisis abarcó [REDACTED] contratos. De estos, el [REDACTED] se ubica en una categoría entre un millón de pesos y un millón doscientos mil pesos¹¹¹, es decir, muy cercano al SMMLV del año correspondiente. En el [REDACTED] de los contratos se pagó a las jugadoras máximo hasta 2 millones de pesos. El [REDACTED] de las jugadoras reciben como pago máximo hasta tres millones de pesos. Un escaso [REDACTED] de las jugadoras ganan hasta 4 millones de pesos. Y tan solo el [REDACTED] perciben un ingreso superior a los 4 millones de pesos. Este resumen se grafica a continuación:

¹⁰³ El Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el 2023 es de UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS M/CTE (\$1.160.000).

¹⁰⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – CORTULUÁ/ 22-276929-0220 - Información remitida CORTULUÁ.

¹⁰⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – NACIONAL/ 22-276929-0201 - Información remitida ATLÉTICO NACIONAL

¹⁰⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –TOLIMA/ 22-276929-0202 - Información remitida DEPORTES TOLIMA.

¹⁰⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-100 - Información remitida SANTA FE

¹⁰⁸ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – BUCARAMANGA/ 22-276929-0254 - Respuesta insistencia BUCARAMANGA

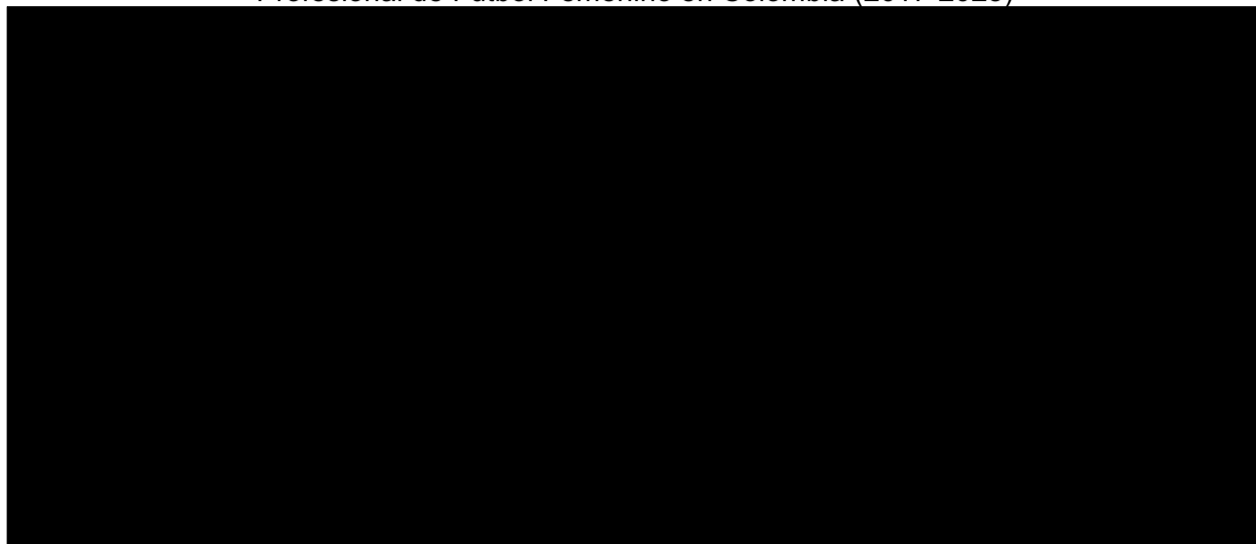
¹⁰⁹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – HUILA/ 22-276929-0249 - Respuesta insistencia ATLÉTICO HUILA

¹¹⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – LA EQUIDAD/ 22-276929-0030 - Respuesta requerimiento LA EQUIDAD

¹¹¹ Esta categoría se estableció teniendo en cuenta el SMMLV autorizado por el gobierno nacional para cada año del periodo analizado.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Gráfica No. 8. Resumen de algunos contratos suscritos por equipos de fútbol en desarrollo de la Liga Profesional de Fútbol Femenino en Colombia (2017-2023)



Fuente: Elaborado por la Delegatura

Este comportamiento, como se mencionó anteriormente, resulta perjudicial para la competencia en tanto las jugadoras no tienen incentivos para migrar de un club a otro. De esta forma, se habría participado en la limitación del crecimiento y desarrollo del mercado del fútbol profesional femenino en Colombia.

9.6. Conclusiones del mercado analizado

Del análisis realizado durante el periodo 2017 a 2023 de la liga profesional de fútbol femenino en Colombia se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La **DIMAYOR** es el organismo facultado en Colombia para organizar, administrar y reglamentar los campeonatos del fútbol profesional, dentro de los cuales se enmarca la liga profesional de fútbol femenino.

- Los 7 campeonatos de liga femenina de fútbol organizados desde el 2017 al 2023 se han caracterizado por contar con diferentes números de equipos inscritos. Es decir que hay una rotación alta de equipos, pues no participan los mismos en todos los torneos y tan solo cuatro equipos han jugado en todas las ligas adelantadas.

- A pesar del corto desarrollo de la liga profesional de fútbol en Colombia, ya fueron ganadoras del primer campeonato internacional con el **HUILA**, equipo que se coronó campeón de la **COPA LIBERTADORES FEMENINA 2018**. De igual manera, los equipos colombianos **AMÉRICA**, en el 2020, y **SANTA FE**, en el 2021, obtuvieron el subcampeonato de ese mismo torneo.

- Las estadísticas de audiencia, tanto presencial como por medios de transmisión, muestran que la demanda por este tipo de espectáculos es significativa y que ha ido creciendo con los años. Esto significa que los consumidores están dispuestos a invertir tiempo en el fútbol profesional femenino, lo que podría ser un incentivo idóneo para que los clubes inviertan un capital justo en el mercado y en retribuir a las jugadoras.

- El término en el que se realizan los torneos de la Liga Femenina de fútbol en Colombia es muy corto, en perjuicio de los derechos laborales de las jugadoras. Dado que el periodo de competencia oscila entre 2 y 4 meses por liga, los contratos laborales suscritos son igual de cortos.

- De la muestra obtenida por la Delegatura en relación con los salarios de las jugadoras desde 2017 hasta 2023, se evidencia un alto porcentaje concentrado en contratos suscritos por valores muy cercanos a los salarios mínimos establecidos por el Gobierno para cada anualidad. En este sentido, además de tener poco tiempo para desarrollar su actividad con una retribución económica, esta contraprestación no es significativa en relación con los costos que debe asumir cada jugadora (tanto para su supervivencia como para el desarrollo de su profesión).

- Con periodos de juego tan cortos, y salarios con tendencia hacia el mínimo establecido por el Gobierno, las jugadoras profesionales en Colombia difícilmente pueden mantener un nivel competitivo. Otras ligas de fútbol femenino tienen un periodo de competición más amplio que la femenina de fútbol

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

en Colombia, como es el caso de México, Argentina y Chile. Este factor cobra especial relevancia en relación con la visibilidad para las jugadoras en el extranjero.

10. Que los elementos fácticos y probatorios que obran en el expediente permitirían demostrar que los investigados habrían desarrollado una serie de estrategias orientadas a obstaculizar el crecimiento del mercado del fútbol profesional femenino en Colombia. Para analizar las circunstancias fácticas que rodearon las conductas objeto de reproche, en primer lugar, se hará un breve análisis de los agentes del mercado que participan como cabezas del fútbol en Colombia (**10.1**, **10.2** y **10.3**). En segundo lugar, se relacionarán las evidencias que probarían, preliminarmente, la hipótesis de la Delegatura en relación con cada una de las conductas investigadas (**10.4**). En tercer lugar, se hará referencia a los posibles efectos que tendrían las conductas en el mercado (**10.5**). Finalmente, se presentarán las conclusiones sobre la imputación fáctica (**10.6**).

10.1. Rol de las cabezas del fútbol en Colombia en el desarrollo del fútbol profesional femenino

Aunque existen diversas normativas, reglamentos y circulares respecto al fútbol masculino, en el fútbol femenino ha sido escasa la regulación emitida por la **FIFA**, la **CONMEBOL**, la **FCF** y la **DIMAYOR**. Esto sin perjuicio de que cada una tenga dentro de sus objetivos fomentar el desarrollo del fútbol femenino.

Para la **FIFA** está dispuesto en el numeral 2 de sus estatutos:

“2. Objetivos

Los objetivos de la FIFA serán los siguientes:

f) fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de las mujeres en todos los niveles de gobernanza del fútbol (...)¹¹² (Subrayado por la Delegatura).

Por su parte, la **CONMEBOL** también tiene establecido en sus estatutos que uno de los objetivos principales es fomentar el desarrollo del fútbol femenino. Al respecto estableció:

“Artículo 4º Objetivos:

1. Los objetivos de la CONMEBOL son:

(...)

d. Fomentar el desarrollo de todas las modalidades del fútbol, en especial el fútbol base, fútbol femenino, fútbol playa y futsal.

(...)¹¹³ (Subrayado por la Delegatura).

En la misma línea, en el Reglamento de Gobernanza que adoptó la **CONMEBOL** el 22 de diciembre de 2020, en el numeral 2 del artículo 40 estableció lo siguiente:

“Artículo 40. Comisión de Desarrollo

(...)

La Comisión de Desarrollo, conjuntamente con el Secretario General Adjunto Deportivo y el Director de Desarrollo, se encargará de los programas de desarrollo de la CONMEBOL. Elaborará y propondrá estrategias apropiadas y supervisará las medidas de apoyo ofrecidas en este ámbito a las Asociaciones Miembro. Concretamente, las funciones principales de la comisión serán:

(...)

e) Garantizar que las actividades, directrices y reglamentos de desarrollo refuercen la importancia del fútbol femenino, respaldando la participación integral de la mujer en los cargos

¹¹² **FIFA** “ESTATUTOS DE LA FIFA”, edición de mayo del 2021. Disponible en: <https://digitalhub.fifa.com/m/1c1b09370e3d5dbe/original/FIFA-Estatutos-2021.pdf>. Consultado el 8 de septiembre de 2023.

¹¹³ **CONMEBOL** “ESTATUTOS DE LA CONFEDERACIÓN SUDAMERICANA DE FÚTBOL”, del 4 de junio de 2019. Disponible en: <https://cdn.conmebol.com/wp-content/uploads/2018/12/Estatutos-Conmebol-2020-esp.pdf>. Consultado el 8 de septiembre de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

de gobierno, técnicos y administrativos¹¹⁴ (Subrayado por la Delegatura).

En cuanto a la **FCF**, en sus estatutos se plasmó el siguiente objetivo:

“ARTÍCULO 7.- La federación tendrá por objeto:

Fomentar, patrocinar y organizar la práctica del fútbol asociado y sus modalidades deportivas en todas las categorías del ámbito nacional e impulsar programas de interés público y social (...)”¹¹⁵.

A pesar de que se han visto iniciativas por parte de la **FIFA** para solventar el problema planteado, no se han materializado. Una de estas iniciativas se desarrolló en el 2018, cuando la **FIFA** creó un plan de acción destinado a acelerar la profesionalización del fútbol femenino. En el informe realizado por la **FIFA** se señaló que: “(...) Los años de olvido institucional y la falta de inversión impidieron que niñas y mujeres practicasen el fútbol y desempeñasen funciones técnicas, administrativas y de gobernanza”¹¹⁶. De esta manera, la **FIFA** propuso promover el reconocimiento de las mujeres en el ámbito futbolístico de forma que permitiera reivindicar, desde una perspectiva global, la igualdad de género con el fútbol. Así las cosas, la **FIFA** planteó tres objetivos: (i) aumentar la participación de las mujeres en el deporte, (ii) potenciar el valor comercial, y (iii) sentar las bases que gobernarían el fútbol femenino. El plan de acción que había elaborado la **FIFA** contenía, entre otras cosas, la modernización de los programas de desarrollo existentes, la coordinación para la creación de escuelas élite, el desarrollo de nuevas competiciones femeninas y la profesionalización del fútbol femenino, entre otras.

Otra iniciativa, también en el 2020, evidenció que la **FIFA** introduciría enmiendas importantes al Reglamento sobre el Estatuto de Transferencia de Jugadores (en adelante **RETJ**), con las cuales se establecerían las garantías necesarias para proteger y mejorar las condiciones laborales de las jugadoras. Estas, sin embargo, se limitaron únicamente a lineamientos relacionados con jugadoras en estado de embarazo¹¹⁷.

Finalmente, en el 2020 la **FIFA** creó ocho programas de desarrollo del fútbol femenino¹¹⁸. Con estos propuso ofrecer a las federaciones miembros recursos adicionales y conocimiento especializado para el fomento y crecimiento del fútbol femenino. Sin embargo, en lo que respecta a las condiciones laborales de las jugadoras (salarios, duración del contrato, derechos de imagen, pase futbolístico, etc.) la **FIFA** ha guardado silencio y, hasta la fecha, no ha establecido enmiendas para la profesionalización del fútbol femenino.

Como se evidencia, los objetivos planteados no han tenido forma de implementarse, puesto que ni la **FIFA** ni la **CONMEBOL** han diseñado lineamientos que incentiven a las jugadoras a desenvolverse y crecer en condiciones apropiadas en ese mercado. La Delegatura observó que, desde el 2023, la **FIFA** pretendió impulsar el bienestar y el rendimiento de las futbolistas mediante un proyecto de salud femenina¹¹⁹. Sin embargo, no se ha materializado.

Es importante hacer una aclaración. La omisión por parte de la **FIFA** y la **CONMEBOL** no implica que la **FCF**, como la cabeza mayor del fútbol en Colombia, pueda omitir su deber de reglamentar la práctica del fútbol, sobre todo si con eso cumple con uno de sus objetivos principales (fomentar el fútbol femenino). Bajo este entendido, como se explicará en la descripción fáctica de la presente resolución,

¹¹⁴ **CONMEBOL** “REGLAMENTO DE GOBERNANZA”, 2020. Disponible en: <https://www.conmebol.com/documentos/reglamento-de-gobernanza-conmebol/>. Consultado el 8 de septiembre de 2023.

¹¹⁵ **FCF** “ESTATUTOS FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL”. Disponible en: <https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2012/06/Estatutos-FCF.pdf> consultado el 14 de septiembre de 2023.

¹¹⁶ **FIFA** “ESTRATEGIA DE FÚTBOL FEMENINO”. 2018, Pág. 4. Disponible en: <https://digitalhub.fifa.com/m/4d5b84ac932db91e/original/jor8jikrnmjuldmyoip-pdf.pdf>. Consultado el 8 de septiembre de 2023.

¹¹⁷ (i) Que las jugadoras tendrán derecho a retomar la actividad futbolística tras la baja por maternidad (art 18 quater del **RETJ**), (ii) un club podrá inscribir provisionalmente a una jugadora fuera del periodo de inscripción para reemplazar temporalmente a otra jugadora que esté de baja por maternidad (art 6, apartado 1 del **RETJ**), (iii) ninguna jugadora deberá encontrarse jamás en desventaja por su embarazo. Por lo tanto, si un club rescinde unilateralmente un contrato porque una jugadora está o quede embarazada, se considerará que el club ha rescindido el contrato sin causa justificada (art 18 quater del **RETJ**), y (iv) una jugadora tendrá derecho a una baja por maternidad, definida como el periodo de descanso laboral retribuido de 14 semanas como mínimo que se concede a una jugadora en caso de quedarse embarazada, por la que percibirá dos terceras partes del salario que estipule el contrato (art 18 apartado 7 del **RETJ**).

¹¹⁸ (i) Estrategia de Fútbol Femenino; (ii) Campaña de promoción del fútbol femenino; (iii) Desarrollo de ligas; (iv) Licencias de clubes; (v) Formación de gestores y administradores; (vi) Becas de formación para entrenadoras; (vii) Mentores para entrenadoras y, (viii) Programa de liderazgo femenino en el fútbol

¹¹⁹ **FIFA** “RESUMEN DEL PROYECTO DE LA SALUD FEMENINA DE LA FIFA”. Disponible en: <https://digitalhub.fifa.com/m/db3b35435ee328c/original/Resumen-del-Proyecto-de-Salud-Femenina-de-la-FIFA.pdf>. Consultado el 7 de septiembre de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

la FCF habría conocido de primera mano la problemática por su participación en las Asambleas Generales de la DIMAYOR. A pesar de esto, habría contribuido con su actuación y omisión a la obstrucción del desarrollo del mercado afectado.

10.2. Facultades y prohibiciones estatutarias de la DIMAYOR

En los estatutos de la DIMAYOR se establecen los derechos y obligaciones de los clubes que la conforman, así como las reglas para el propio funcionamiento de la institución. Respecto del objeto social que debe cumplir la DIMAYOR, el artículo 4 de sus estatutos señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 4º. OBJETO. Corresponde a la DIMAYOR, organizar y promover las competencias oficiales de fútbol profesional en Colombia, y velar por su adecuado funcionamiento.

(...)

De manera general, la DIMAYOR deberá fomentar, promover, desarrollar, comercializar, explotar, estimular, dirigir y administrar técnicamente todas las actividades de la División Profesional del Fútbol Colombiano”¹²⁰ (Subrayado por la Delegatura).

Así se estableció también en las funciones otorgadas a la DIMAYOR en el artículo 5 de sus estatutos. Al respecto se tiene que:

Imagen No. 4. Estatutos de la DIMAYOR

ARTÍCULO 5º.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS. - Para el desarrollo de su objeto social, la DIMAYOR podrá realizar cuantas actuaciones sean necesarias para esta finalidad.

En concordancia con los estatutos de la FCF, la DIMAYOR tendrá, entre otras, las siguientes funciones y competencias:

1. Fomentar, promover, desarrollar, estimular, dirigir y administrar técnicamente las actividades en la División Profesional del Fútbol Colombiano.
2. Organizar y administrar las competencias del FPC.
3. Elegir los miembros de las autoridades disciplinarias de las competencias que organice, a las cuales estarán sujetos todos los clubes miembros, sus oficiales, jugadores, directivos y cuerpo técnico.
4. Programar y promulgar las normas que regirán las competencias y eventos deportivos.

Fuente: Información que obra en el expediente ¹²¹.

Además de las funciones estatutarias, la DIMAYOR y los clubes profesionales deben cumplir funciones de interés público y social. Así lo estableció la Corte Constitucional en la sentencia T-498 de 1994 al señalar lo siguiente:

“Los clubes deportivos son organismos de derecho privado que cumplen funciones de interés público y social, constituidos por un número plural de socios con el objeto de fomentar la práctica de un deporte, con deportistas aficionados o profesionales. **Las ligas, constituidas por clubes, tienen la misma naturaleza jurídica e intereses sociales** que éstos, pero su objeto es la organización técnica y administrativa del respectivo deporte en su jurisdicción (art. 11 del Decreto Ley 2845 de 1984). **Por último, las federaciones comparten las características de los clubes y de las ligas, y su tarea es organizar, a nivel nacional, con deportistas aficionados o profesionales, la práctica del deporte** (art. 14 del Decreto 2845 de 1984)”¹²² (Subrayado y negrita por la Delegatura).

Conforme a lo anterior, la DIMAYOR y los clubes profesionales deben cumplir un propósito dentro de la sociedad. Esto es, fomentar la participación y la práctica del fútbol por parte de los niños, niñas y adolescentes. De hecho, en la declaración rendida por [REDACTED] (presidente del TOLIMA) el 7 de marzo de 2023 reconoció que la realización de una liga femenina era una responsabilidad social:

“DELEGATURA: Señor César, Usted nos acaba de hacer un resumen general de por qué el fútbol femenino no generaría de pronto incentivos económicos al club para tenerlo entonces, ¿cuáles son los incentivos reales del club para tener un equipo femenino?

¹²⁰ DIMAYOR “ESTATUTOS DE LA DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO”, 2021. Disponible en: <https://dimayor.com.co/2021/03/estatuos-vf-24032021/>. Consultado el 11 de septiembre de 2023.

¹²¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DIMAYOR / 22-276929-0198 - Información remitida DIMAYOR.

¹²² C. Cons., Sent. T-498, Nov. 4/84. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

██████████ ██████████ ██████████ ██████████: Lo que pasa es que es una responsabilidad social uno, dos para nadie es secreto que la Liga colombiana, pues ha sido fuertemente criticada y presionada para que tenga una Liga Femenina y; tres nosotros somos el único equipo en el país y resaltó eso y ahí sí le pongo las comillas que usted le ponía lo de reales somos el único equipo que tiene un programa de equidad de género y además no es, no es una.... no, no es un cuento alegre es un programa de equidad de género aprobado por la Corte hecho con una Universidad y la verdad es que es algo de lo que nos sentimos orgullosos, entonces estamos siendo consecuentes con nuestra responsabilidad civil, social, pero digo no es rentable"¹²³ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

En el marco de esas facultades, la **DIMAYOR** tiene una prohibición estatutaria expresa relativa a su intervención en asuntos laborales, según la cual:

"**PARÁGRAFO:** Sin perjuicio de la facultad conferida en el No. 15 del presente artículo, se deja claramente establecido que la DIMAYOR no podrá intervenir en los asuntos laborales de los clubes profesionales. En consecuencia, la DIMAYOR no podrá actuar por cuenta ni en representación de los clubes ante los futbolistas, respecto de quienes los clubes detentan la calidad de empleadores, ni ante las asociaciones o agremiaciones a que ellos pertenezcan o puedan pertenecer"¹²⁴ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

Esta prohibición tiene sentido en tanto la **DIMAYOR** afilia a 36 clubes profesionales de fútbol que son competidores entre sí, y cuyo activo más importante es el talento humano con el que se disputan las competiciones en los distintos escenarios deportivos. En ese sentido, existe la necesidad de que los clubes de fútbol profesional compitan entre sí por las jugadoras de fútbol que pretenden vincular a sus equipos femeninos. Por tanto, alinear las condiciones contractuales entre competidores puede generar una distorsión en el mercado, impidiendo que la dinámica de competencia se desarrolle.

Esta competencia se puede materializar, entre otras cosas, por medio de las condiciones laborales que ofrecen a las jugadoras. Por consiguiente, la intervención de la **DIMAYOR** en los asuntos laborales de sus afiliados tendría un efecto adverso en las dinámicas de competencia que deben primar durante el proceso de contratación de las jugadoras de fútbol profesional.

Ahora bien, la Delegatura identificó que, pese a la prohibición expresa prevista en parágrafo del artículo 5 de sus estatutos, la **DIMAYOR** habría intervenido en los asuntos laborales de los clubes de fútbol por medio de una serie de directrices que debían ser implementadas en los contratos laborales de las jugadoras de la Liga Femenina (10.4.1). Esta interferencia se habría dado con plena aceptación y participación por parte de los clubes afiliados. Además, la Delegatura encontró que la implementación de estas directrices por parte de los clubes de fútbol habría restringido la libertad de competencia que debía primar entre ellos y, por consiguiente, habría afectado directamente los intereses de las jugadoras de fútbol profesional.

10.3. Órganos de decisión de la DIMAYOR

Según el artículo 19 de los estatutos de la **DIMAYOR**, su estructura organizacional se encuentra establecida de la siguiente forma:

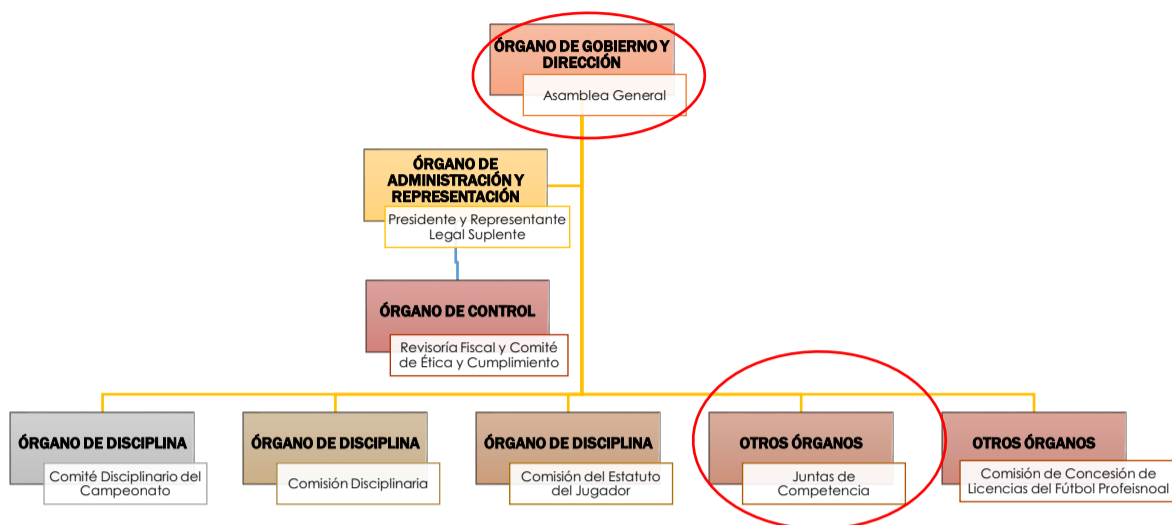
ESPACIO EN
BLANCO

¹²³ Minuto 44:25 a 45:45 de la declaración de ██████████ practicada el 7 de marzo del 2023. Consecutivo No. 22-276929-235 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1649 DVD / 22-276929/ DECLARACIONES / ██████████ / GRABACION/ ██████████ ██████████ ██████████

¹²⁴ **DIMAYOR**. "ESTATUTOS DE LA DIVISIÓN MAYOR DE FÚTBOL COLOMBIANO "DIMAYOR". Sitio web oficial, marzo 24 de 2021. Disponible en: <https://dimayor.com.co/2021/03/estatuos-vf-24032021/>, consultado del 7 de septiembre de 2023, 10:44 a.m.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

Figura No. 6. Estructura organizacional de la DIMAYOR



Fuente: Elaborado por la Delegatura

Como se evidenciará más adelante, las conductas anticompetitivas que serán objeto de reproche por parte de esta Delegatura habrían sido acordadas por la **DIMAYOR** y los clubes profesionales durante la Asamblea General y las Juntas de Competencia. Por esta razón, a continuación se analizarán los procesos de toma de decisión al interior de cada órgano colegiado.

10.3.1. Asamblea General

La Asamblea General es el máximo órgano de gobierno de la **DIMAYOR**. La componen los delegados designados por cada uno de los clubes afiliados, además del presidente y el secretario de la **DIMAYOR**. No obstante, conforme a lo ordenado en los estatutos de la **DIMAYOR**, además podrán asistir a las Asambleas:

“**ARTÍCULO 29º.- DERECHO DE ASISTENCIA A LAS ASAMBLEAS.** - Además de los anteriormente señalados, tendrán derecho a asistir a las Asambleas:

1. **El Presidente de la FCF quien tendrá derecho a voz, pero no voto.**
2. Los Delegados de la DIMAYOR en el Comité Ejecutivo de la FCF quienes tendrán voz, pero no voto.
3. Las personas a las que invite el Presidente de la Dimayor, quienes deberán tener relación con el desarrollo de la asamblea. Estos tendrán voz, pero no voto.
4. De pleno derecho, cada club podrá asistir con un (1) acompañante, quien deberá ostentar cualquiera de las siguientes calidades dentro del club afiliado: miembro de la Junta Directiva, Gerente General, Presidente, miembro del Comité Ejecutivo”¹²⁵ (Subrayado y negrita de la Delegatura).

Las decisiones que se toman al interior de la Asamblea General varían entre la aprobación de los estados financieros, los informes de gestión y presupuesto, y las propuestas que sean presentadas en cualquier materia de competición por parte de la **DIMAYOR**¹²⁶. Nótese que en estas Asambleas participa directamente la **FCF** por medio de su presidente. Esta circunstancia será relevante más adelante, cuando se analicen las conductas que se habrían promovido al interior de estas reuniones (10.4.2 y 10.4.3).

10.3.2. Juntas de Competencia

Según el artículo 45 de los estatutos de la **DIMAYOR**, las Juntas de Competencia son órganos en los que se deliberan y aprueban las distintas competencias deportivas en el fútbol profesional colombiano, que no estén atribuidas expresamente a otros órganos de la **DIMAYOR**. En estas juntas interviene el presidente de la **DIMAYOR** y un representante de cada uno de los clubes profesionales que vaya a participar en las competencias de que trata la reunión. En las Juntas de Competencia se deciden los siguientes aspectos:

“**ARTÍCULO 46º.- ATRIBUCIONES DE LAS JUNTAS DE COMPETENCIA** - Serán competencias de las Juntas de Competencia:

¹²⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DIMAYOR / 22-276929-0198 - Información remitida DIMAYOR.

¹²⁶ Estatutos de la DIMAYOR, art. 23.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

1. Definir el calendario de fechas de su competencia.
2. Estudiar, y aprobar, modificaciones reglamentarias cuando solo afecten su competencia.
3. Aprobar el sistema de campeonato de su Competencia.
4. Determinar las normas de organización y desarrollos de partidos de la competencia correspondiente respetando siempre las disposiciones de los organismos competentes.
5. Aprobar las actuaciones de promoción y explotación comercial de la competencia en la que participen y que afecten exclusivamente a los clubes profesionales de esa competencia.
6. Proponer la apertura de expediente disciplinario contra cualquier club miembro de la competencia.
7. Cualquier otra materia que afecte exclusivamente y con carácter privativo a la competencia y no esté expresamente atribuida a otro órgano de la DIMAYOR"¹²⁷

Respecto al funcionamiento de las Juntas de Competencia y las decisiones que se adoptan en su interior, en la declaración rendida el 7 de marzo de 2023 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (presidente del **TOLIMA**) señaló lo siguiente:

"**DELEGATURA:** Doctor [REDACTED] ¿qué son las Juntas de Competencia de la DIMAYOR?

[REDACTED]: La DIMAYOR tiene unas reuniones para hablar del sistema de campeonato y hace unas reuniones que se llaman las Juntas de Competencia, que no es más que un comité donde se le sugiere a la Asamblea y/o reciben instrucciones de la Asamblea para hacer los diferentes torneos en masculino o femenino, entonces dicen señores tenemos un presupuesto de tanto y vamos a hacer la **SUPERLIGA** hagámosla de tal forma, digamos, hagámosla en 6 fechas hagámosla en dos fechas incluyamos tales equipos incluyamos tales otros, el sistema del descenso que sea de tal forma o de tal otra y se organiza así. Esa ruta de competencias se sienta, lo analiza, lo debate y se lo presenta a la administración y a la Asamblea de la DIMAYOR para que ellos tomen la decisión final"¹²⁸ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

En la misma línea, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (gerente deportivo de **BUCARAMANGA**), en la declaración rendida el 6 de septiembre de 2023, indicó respecto de las Juntas de Competencia:

"**DELEGATURA:** ¿A qué otros participantes o agentes conoce que hagan parte de esas Juntas de Competencia?

[REDACTED]: Solamente la Dimayor y los Clubes, nadie más.

DELEGATURA: ¿Estas decisiones que se toman en estas Juntas de Competencia, cómo se toman, se someten a voto?

[REDACTED]: Se someten a votación.

DELEGATURA: ¿Y cómo es esa votación?

[REDACTED]: No, supongamos hablamos de liga la femenina, vale. Entonces la Liga femenina lo que hace la Dimayor, es decir, bueno, tenemos un presupuesto, podemos hacer un campeonato de esta forma cubriendo estas cosas con los números de Clubes que ya confirmaron la participación y los reunimos, entonces ellos nos reúnen y nos dicen muchachos, tenemos esta decisión a la competencia para que la plata nos alcance, podemos hacer esto tan, tan, tan, vamos a jugar así vamos a jugar asa sobre esta anotación quien está de acuerdo equipo A de acuerdo equipo B de acuerdo procedan, a bueno, ganó por mayoría. Listo es una democracia

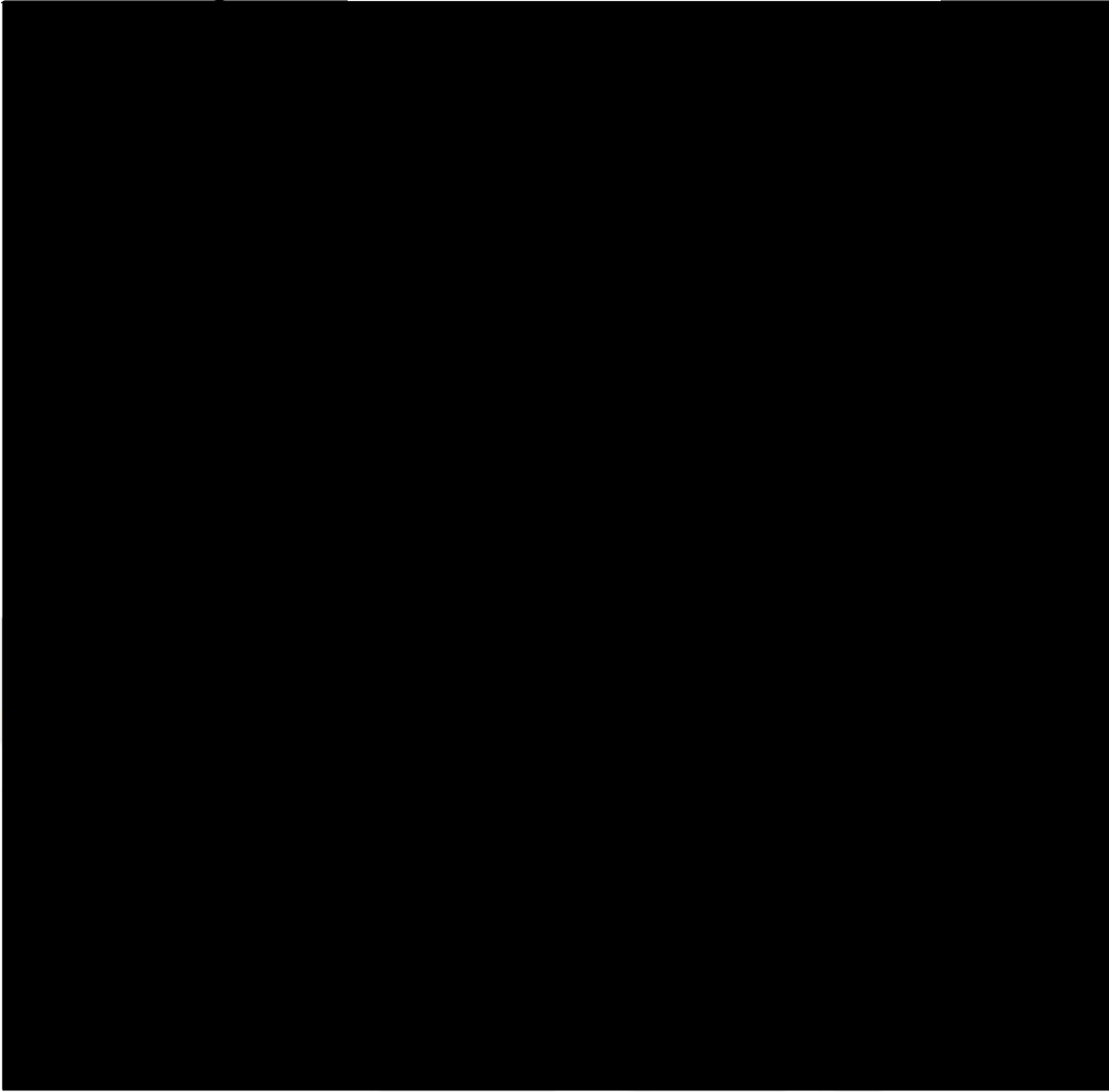
DELEGATURA: ¿Todos tienen derecho a voto todos los que participan?

¹²⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DIMAYOR / 22-276929-0198 - Información remitida DIMAYOR

¹²⁸ Minuto 1:24:25 a 1:25:45 de [REDACTED] practicada el 7 de marzo del 2023. Consecutivo No. 22-276929-235 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1649 DVD / 22-276929/ DECLARACIONES / [REDACTED] / GRABACION/ [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

Imagen No. 5. Resolución No. 009 del 15 de noviembre de 2017



Fuente: Información que obra en el expediente ¹³⁰

Como se observa, la convocatoria a la reunión se encuentra dirigida a todos los clubes afiliados a la **DIMAYOR** que participaron en la Liga Femenina. Uno de los puntos del orden del día de la reunión que se llevó a cabo el 24 de noviembre de 2017 era la “presentación del modelo de contrato laboral a suscribir con las jugadoras que participarán en la Liga Femenina 2018”. Esta evidencia permite observar que desde el 2017 —año en que inició la Liga Femenina— la **DIMAYOR** habría elaborado un modelo de contrato laboral para que fuera adoptado por los clubes de fútbol al momento de contratar a las jugadoras que participarían en la Liga Femenina.

Además, esta evidencia también permite constatar que la **DIMAYOR** habría utilizado las reuniones de la Junta de Competencia de la Liga Femenina para socializar con los clubes de fútbol el modelo de contrato que habría elaborado. Como se indicó en un acápite anterior, la Junta de Competencia de la Liga Femenina es el escenario previsto para debatir y definir los aspectos logísticos de la competición, tales como el número de torneos, el calendario de partidos, el presupuesto, los patrocinios y el sistema de campeonato, entre otros. Por esta razón, resulta reprochable que la **DIMAYOR** haya empleado las reuniones de la Junta de Competencia de la Liga Femenina para intervenir en los asuntos laborales que son propios de los clubes, sobre todo porque este era un escenario en el que se debería haber propendido por el desarrollo y crecimiento del fútbol femenino.

Ahora bien, la Delegatura también corroboró que en las reuniones de la Junta de Competencia de la Liga Femenina algunos de los clubes afiliados habrían solicitado el modelo de contrato realizado por la **DIMAYOR**. Ejemplo de esto se encuentra en el acta de reunión de Junta de Competencia No. 008 del 15 de diciembre del 2017, en la que [REDACTED] (presidente del **UNIÓN MAGDALENA**) cuestionó si se iba a compartir el modelo de contrato realizado para la Liga Femenina, en los siguientes términos:

¹³⁰ FTK OID 71425. Path: [REDACTED]
[REDACTED]ost/[root]/Raíz - Buzón/IPM_SUBTREE/[Gmail]/Enviados/Convocatoria acta de
asamblea/Resolución No. 009 de 2017 Convocatoria Junta de Competencia Liga Femenina.docx

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

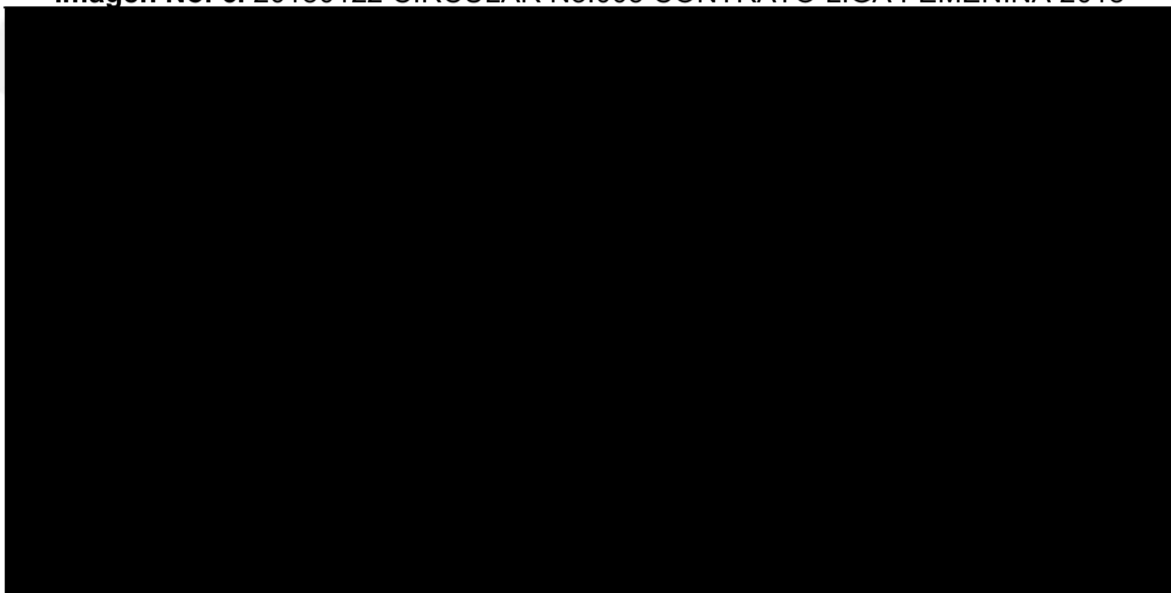
[REDACTED]

¹³¹ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

De la lectura de la intervención de [REDACTED] (delegado del **UNIÓN MAGDALENA**) es posible advertir que, en efecto, la Junta de Competencia habría sido el escenario empleado para que la **DIMAYOR** y los clubes de fútbol, de común acuerdo, establecieran aspectos laborales de las jugadoras. Además, esta prueba también daría cuenta de que la unificación de las condiciones laborales de las jugadoras no era solo una iniciativa de la **DIMAYOR**, sino que los clubes de fútbol también habrían estado interesados en que les fuera remitido el modelo de contrato elaborado por este organismo.

En esta línea, la Delegatura cuenta con evidencias de que el modelo de contrato de trabajo de la Liga Femenina fue efectivamente compartido con los clubes de fútbol. En primer lugar, se tiene la Circular No. 005 del 23 de enero de 2018, mediante la cual la **DIMAYOR** remitió en formato Word el modelo de contrato de trabajo para las jugadoras de la Liga Femenina de fútbol.

Imagen No. 6. 20180122 CIRCULAR No.005 CONTRATO LIGA FEMENINA 2018



Fuente: Información que obra en el expediente ¹³²

Como se observa, esta Circular —suscrita por el presidente de la **DIMAYOR**— se encuentra dirigida a todos los presidentes de los clubes de fútbol que participaron en la Liga Femenina de fútbol. En ella se socializa el “modelo de contrato de trabajo” que contiene las “directrices fundamentales” que regirían las condiciones laborales de todas las jugadoras de la Liga Femenina de fútbol.

En segundo lugar, se tiene la declaración de [REDACTED] (gerente general del **HUILA**), rendida en visita administrativa. En esta, la Delegatura indagó sobre la injerencia de la **DIMAYOR** en los asuntos laborales de los clubes de fútbol. Particularmente, sobre la elaboración de los contratos laborales de las jugadoras del club, aspecto sobre el cual manifestó:

“[REDACTED]: Normalmente es el presidente, **nosotros tenemos una estructura de lo que es un contrato de trabajo, que es una plantilla que está inclusive revisado y diseñada por la Dimayor.** Si no cumple con todos los requisitos desde el punto de vista del régimen laboral ellos no la pasan.

DESPACHO: ¿Hay un modelo de contrato?

¹³¹ FTK OID 142681. Path: [REDACTED]
 [REDACTED]ost/[root]/Raíz - PARTE 3 ACTA DE EXPORTACIÓN DE ELEMENTOS DE EVIDENCIAS DIGITALES Código: GS04-F12 Versión: 3 Fecha: 2022-12-23 Página 31 de 32 GS04-F12 Vr3 (2022-12-23) Buzón/IPM_SUBTREE/[Gmail]/Importantes/Re: BORRADOR Circular No. 002 de 2018./20180122 Circular No. 005 - Contrato Liga Femenina 2018.docx

¹³² FTK OID: 142681. Path: [REDACTED]
 [REDACTED]ost/[root]/Raíz - Buzón/IPM_SUBTREE/[Gmail]/Importantes/Re: BORRADOR Circular No. 002 de 2018./20180122 Circular No. 005 - Contrato Liga Femenina 2018.docx

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

██████████: No es que lo hayan enviado, **pero sí ha salido, digámoslo como del seno de la parte jurídica para tener como unificado el tema** y pero ellos tienen unas exigencias que si no se cumplen no hacen el registro. Es que el manejo laboral del fútbol imagínese que a ratos pareciera injusto. Ustedes pueden firmar un contrato a término fijo o a término indefinido. Si ustedes lo pueden firmar claro, con cualquier empresa en el fútbol, no. En el fútbol usted no tiene sino una opción que el contrato a término fijo, si usted no manda los contratos a término fijo no, esa es una de las reformas que se ha pedido que haya como un tratamiento especial en el manejo de la contratación del fútbol en Colombia. ¿Por qué? Porque no es lo justo. (...)”¹³³ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

La versión rendida por ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ (gerente general del HUILA) confirmaría lo expuesto hasta el momento en el sentido de que la DIMAYOR habría diseñado y revisado una “plantilla” o modelo de contrato de trabajo para que fuese implementado por los clubes de fútbol al momento de vincular a las jugadoras que participarían en la Liga Femenina. Además, el declarante reconoció que el propósito de que los clubes implementaran el modelo de contrato era tener “unificado el tema”, refiriéndose a las condiciones laborales de las jugadoras, específicamente en relación con la modalidad del contrato (a término fijo o indefinido), lo cual impacta enormemente en la duración del contrato. Por consiguiente, la evidencia expuesta permitiría corroborar la intervención de la DIMAYOR en la conducta de estandarización de las condiciones contractuales de las jugadoras de fútbol, así como la aceptación y participación de los clubes en el desarrollo de la conducta anticompetitiva.

En tercer lugar, se tiene la declaración rendida por ██████████ (presidente de la DIMAYOR) durante el curso de la visita administrativa practicada por la Delegatura el 6, 7 y 8 de marzo de 2023. En particular, la Delegatura indagó sobre la justificación que tenía la DIMAYOR para intervenir en los asuntos laborales de los clubes de fútbol profesional. En relación con esta pregunta, ██████████ fue enfático en manifestar que la DIMAYOR no tenía ninguna injerencia en los asuntos laborales de los clubes y que su función se limitó a velar por el cumplimiento de los aportes a seguridad social de las jugadoras. Específicamente señaló:

“**DESPACHO:** Estábamos hablando de las condiciones contractuales y estaba preguntando si la DIMAYOR realiza recomendaciones o puede realizar recomendaciones a los clubes sobre las condiciones contractuales con sus jugadores.

██████████: No, y no porque la DIMAYOR no tiene absolutamente ningún vínculo contractual con los jugadores de fútbol, sí. Y eso es clarísimo y desde el punto de vista estatutario también hay una limitación por parte de la DIMAYOR de tener ningún tipo de representación de los clubes de fútbol con respecto a sus temas laborales. **Si, entonces esos temas laborales son una responsabilidad exclusiva de los clubes con obviamente sus trabajadores que en este caso son los jugadores de fútbol, en la cual la DIMAYOR pues no tiene absolutamente nada desde ese punto de vista laboral con los jugadores de fútbol ni recomendaciones a los clubes con los tipos de contratos.** Obviamente se presume la legalidad de todos los contratos que tienen los clubes de fútbol con sus trabajadores, cumpliendo estrictamente con todas las normas laborales. Además, clubes que están vigilados por, primero, Ministerio del Deporte, Supersociedades, SIC, obviamente la DIAN y el Ministerio de Trabajo también, perdón, me faltaba solo ese otro ente que vigila, también que es muy importante desde el punto de vista del cumplimiento de todas las normas laborales¹³⁴ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

Como puede evidenciarse, la DIMAYOR habría tenido pleno conocimiento de la existencia de la cláusula estatutaria que le prohíbe interferir en los asuntos laborales de los clubes. Además, sería consciente de que, con base en dicha prohibición, el manejo contractual de los y las jugadoras debería ser una responsabilidad exclusiva de cada club. Sin embargo, las evidencias que han sido expuestas hasta el momento darían cuenta de que la DIMAYOR habría desconocido esta prohibición para promover una coordinación entre los clubes en relación con las condiciones contractuales que ofrecerían a las jugadoras. Así, las pruebas resaltadas hasta este punto desvirtuarían la afirmación de ██████████ (presidente de la DIMAYOR), según la cual la DIMAYOR no habría realizado recomendaciones a los clubes en relación con sus contratos laborales. Esa clara

¹³³ Minuto 41:08 a 42:36 de la declaración de ██████████ practicada el 6 de marzo del 2023. Consecutivo No. 22-276929-229 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADA FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1532/ DECLARACIONES / ██████████

¹³⁴ Minuto 47:43 a 49:23 de la declaración de ██████████ practicada el 6 de marzo del 2023. Consecutivo No. 22-276929-232 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1558 / 22-276929-232/ DECLARACIONES / ██████████

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

contradicción sugeriría que la declaración de [REDACTED] habría estado orientada a encubrir el comportamiento de la **DIMAYOR** en los aspectos que se reprochan en el presente acto administrativo.

Hasta este punto, la Delegatura presentó varias evidencias que darían cuenta de la realización de una conducta orientada a la estandarización de modelos contractuales. Esta conducta se habría desarrollado mediante la elaboración, socialización y entrega de los modelos de contrato por parte de la **DIMAYOR** a los clubes de fútbol. Sobre esta base, se advierte que la Delegatura cuenta con evidencias que corroborarían que la conducta de la **DIMAYOR** no se habría limitado a realizar una simple sugerencia a los clubes. En efecto, las evidencias que serán presentas en el siguiente acápite demostrarían que los clubes de fútbol habrían unificado algunas de las condiciones laborales de las jugadoras que resultaban fundamentales para incentivar la competencia entre ellos.

10.4.1.2. Unificación de algunas condiciones laborales de las jugadoras de la Liga Femenina por los equipos

La Delegatura cuenta con evidencias de que la **DIMAYOR** y los clubes habrían unificado algunas de las condiciones contractuales específicas de las jugadoras de fútbol de la Liga Femenina. Particularmente, en este acápite se describirá la unificación de las condiciones laborales relacionadas con (i) el término de duración de los contratos y (ii) la explotación de los derechos de imagen.

(i) Término de duración de los contratos

En el expediente obran evidencias que darían cuenta de que, por sugerencia de la **DIMAYOR**, los clubes de fútbol habrían unificado los términos de duración de los contratos de las jugadoras profesionales que participan en la Liga Femenina. Para llevar a cabo esta conducta, la **DIMAYOR** les habría dado la instrucción a los clubes de fútbol para que la duración mínima de los contratos de las jugadoras de la Liga Femenina fuese igual al tiempo de duración de cada torneo. Estas instrucciones habrían sido transmitidas por la **DIMAYOR** mediante comunicado oficial, indicando a todos los clubes la fecha de inicio y finalización de la Liga Femenina, y reiterando que la duración mínima de los contratos debía ser desde el momento de la inscripción de las jugadoras hasta el final de la temporada. Evidencia de esta conducta se encuentra en la Circular No. 021 del 21 de junio de 2019 de la **DIMAYOR**:

Imagen No. 7. Circular 021 de 2019



Fuente: Información que obra en el expediente¹³⁵

Como puede observarse, la **DIMAYOR** oficializó la duración de la Liga Femenina por medio de circulares que fueron compartidas con los clubes. Además, en estas mismas circulares la **DIMAYOR** estableció expresamente cuál debía ser el término mínimo de duración de los contratos de las jugadoras. En el caso de la competición que se adelantó en el año 2019, la **DIMAYOR** señaló que la duración mínima de los contratos de trabajo de las jugadoras debía ser desde el momento de su inscripción y hasta la finalización del torneo. Durante el 2019 solamente se llevó a cabo un torneo, el cual se realizó entre el 14 de julio y el 30 de septiembre de 2019. Por tanto, la duración mínima de los contratos suscritos por las jugadoras para ese año fue de 2 meses y 16 días. No obstante, como se evidenciará a continuación, los clubes habrían tomado el mínimo establecido por la **DIMAYOR** como la referencia para pactar la máxima duración de las jugadoras. Bajo este entendido, habrían estandarizado para todas las jugadoras un término muy cercano

Con el fin de verificar si, como consecuencia de la instrucción de la **DIMAYOR**, los clubes habrían unificado el término de duración de los contratos de las jugadoras, la Delegatura realizó la revisión de los contratos aportados por los mismos clubes. Para el efecto, se tomaron los contratos celebrados en 2019 para que coincidieran con la Circular 021 de 2019, en la cual la **DIMAYOR** emitió la referida instrucción. Los resultados de la revisión fueron los siguientes.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Tabla No. 14. Duración de los contratos laborales de las futbolistas para el 2019

Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en la Información que obra en el expediente

En el caso de **SANTA FE**, en el 2019 suscribió [REDACTED] contratos laborales a término fijo con las jugadoras de la Liga Femenina¹⁴⁰. Solo [REDACTED] contratos fue a tres (3) años ([REDACTED]). Los demás se suscribieron con fecha de inicio 1 de junio de 2019 y fecha de terminación 30 de septiembre de 2019, es decir, por 3 meses y 29 días. En el caso del **TOLIMA** se identificó que los [REDACTED] contratos suscritos con las jugadoras¹⁴¹ tuvieron como fecha de inicio el 6 de julio de 2019 y de terminación el 30 de septiembre 2019. Incluso, en algunos contratos se estableció que la fecha de terminación iría hasta la participación del club en la Liga Femenina, es decir, que podrían terminarse incluso antes del 30 de septiembre si no pasaban a las finales. Por su parte, **LA EQUIDAD**¹⁴² y **CORTULUÁ**¹⁴³ suscribieron [REDACTED] los contratos de las jugadoras por un término de 2 meses y 29 días, iniciando el 1 de julio de 2019 y finalizando el 30 de septiembre de 2019. Similares fechas se establecieron en los contratos suscritos por **ORSOMARSO**, quien suscribió [REDACTED] contratos¹⁴⁴ con fecha de inicio del 12 de julio de 2019 y fecha de terminación el 30 de septiembre de 2019, es decir, tan solo 2 meses y 18 días.

Del análisis de la información expuesta es posible llegar a las siguientes conclusiones: (i) que los clubes establecieron términos de duración muy similares al indicado por la **DIMAYOR** en la Circular 021 de 2019; (ii) que la fecha de terminación de los contratos (30 de septiembre) era la misma para todos los clubes y coincidió con la fecha de terminación prevista por la **DIMAYOR** en la circular; (iii) que incluso **LA EQUIDAD** y **CORTULUÁ** tuvieron fechas idénticas tanto de inicio como de finalización de sus contratos, y (iv) que los clubes habrían fijado un término de duración bastante cercano al mínimo establecido, como en el caso **ORSOMARSO**, que fijó un término de 2 meses y 18 días, mientras que el mínimo previsto era de 2 meses y 16 días (tiempo total de duración del torneo para ese año). Como se verá en el siguiente capítulo de esta Resolución, este último comportamiento es muy similar al ocurrido para el caso de la remuneración de las jugadoras, pues los clubes también habrían acordado fijar unos salarios cercanos al mínimo legalmente permitido. Nótese que a pesar de que desde la **DIMAYOR** se habría pactado una "duración mínima" del contrato, en la práctica la instrucción fue entendida y ejecutada como si ese hubiera sido el término máximo establecido. De esta forma es posible evidenciar que en la abrumadora mayoría de los contratos se habría pactado una duración equivalente al término de la Liga Femenina únicamente.

Lo anterior sería evidencia de que luego de las instrucciones e intervención en asuntos laborales por parte de la **DIMAYOR**, los clubes habrían unificado el término de los contratos de las jugadoras de la Liga Femenina. Esta estandarización de las condiciones laborales habría perjudicado a las jugadoras

¹³⁶ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-0103 - Información remitida SANTA FE.

¹³⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –TOLIMA/ 22-276929-0202 - Información remitida DEPORTES TOLIMA.

¹³⁸ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – LA EQUIDAD/ 22-276929-0253 – Respuesta insistencia LA EQUIDAD.

¹³⁹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – CORTULUÁ/ 22-276929-0203. Información remitida CORTULUÁ.

¹⁴⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – SANTA FE/ 22-276929-0103. Información remitida SANTA FE.

¹⁴¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –TOLIMA/ 22-276929-0202 - Información remitida DEPORTES TOLIMA.

¹⁴² Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –LA EQUIDAD / 22-276929-0253 – Respuesta insistencia LA EQUIDAD.

¹⁴³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA –CORTULUÁ/ 22-276929-0203. Información remitida CORTULUÁ.

¹⁴⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – ORSOMARSO/ 22-276929-0219 - Información remitida ORSOMARSO.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

y generado unos efectos adversos en el mercado de fútbol femenino en general. Por un lado, porque las jugadoras habrían perdido cualquier poder de negociación en estas transacciones comerciales, pues se vieron obligadas a suscribir contratos con términos de duración que no les permitiría desarrollarse como futbolistas profesionales (no incluye todo el tiempo de entrenamiento en el que deben invertir para ser profesionales, tiempo en el que deben suplir sus ingresos de alguna otra forma). Por el otro, porque los clubes de fútbol habrían estado alineados en los términos contractuales que ofrecen a las jugadoras, limitando así la posibilidad de movilidad y vinculación de un club a otro en búsqueda de mejores oportunidades.

Para justificar su conducta, la **DIMAYOR** y sus clubes afiliados no podrían excusarse en que la fijación del término de los contratos se realiza de conformidad con el numeral 2 del artículo 23 del Estatuto del Jugador¹⁴⁵. Si bien la regla aplicaría de la misma forma para jugadores y jugadoras profesionales, por lo general los contratos laborales de los jugadores llegan a extenderse al término máximo de duración previsto en la regulación, es decir, 3 años¹⁴⁶. Por su lado, las jugadoras son contratadas por la duración de la respectiva Liga Femenina, que desde su creación solo se ha jugado una vez al año, además de que históricamente no ha superado los cinco (5) meses de duración:

Tabla No. 15. Duración Liga Profesional Femenina de Fútbol (2019-2023)



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en la Información que obra en el expediente

En conclusión, existen elementos de juicio que permitirían concluir que los clubes que participaron en las Ligas Femeninas de 2019 a 2023 habrían estandarizado la duración de los contratos de sus jugadoras justamente al término de la duración de cada Liga Femenina. Esto de conformidad con las instrucciones de la **DIMAYOR**. Además, en este punto no puede perderse de vista que la duración de las Ligas Femeninas se alinea con la falta de motivación de los equipos para realizar este torneo, pues lo verían simplemente como una obligación para que sus equipos masculinos participaran en las competiciones de la **CONMEBOL**. meses

(ii) Explotación de los derechos de imagen de las jugadoras

En el marco de las intervenciones realizadas por la **DIMAYOR** en los asuntos laborales de los clubes, se habría evidenciado una coordinación de los investigados para estandarizar lo relativo a la explotación de los derechos de imagen de las jugadoras.

Por un lado, se tiene una evidencia que daría cuenta de que desde la **DIMAYOR** se habría promovido esa conducta. Consiste en la Circular No. 007 de 24 de enero de 2017, en la que la **DIMAYOR** habría dado la instrucción a los clubes para que incluyeran en sus contratos una cláusula relacionada con la explotación comercial de la imagen de las jugadoras de la Liga Femenina. En particular, con esta cláusula se habría buscado que la **DIMAYOR** y los clubes obtuvieran la explotación exclusiva de los derechos de imagen de las jugadoras.

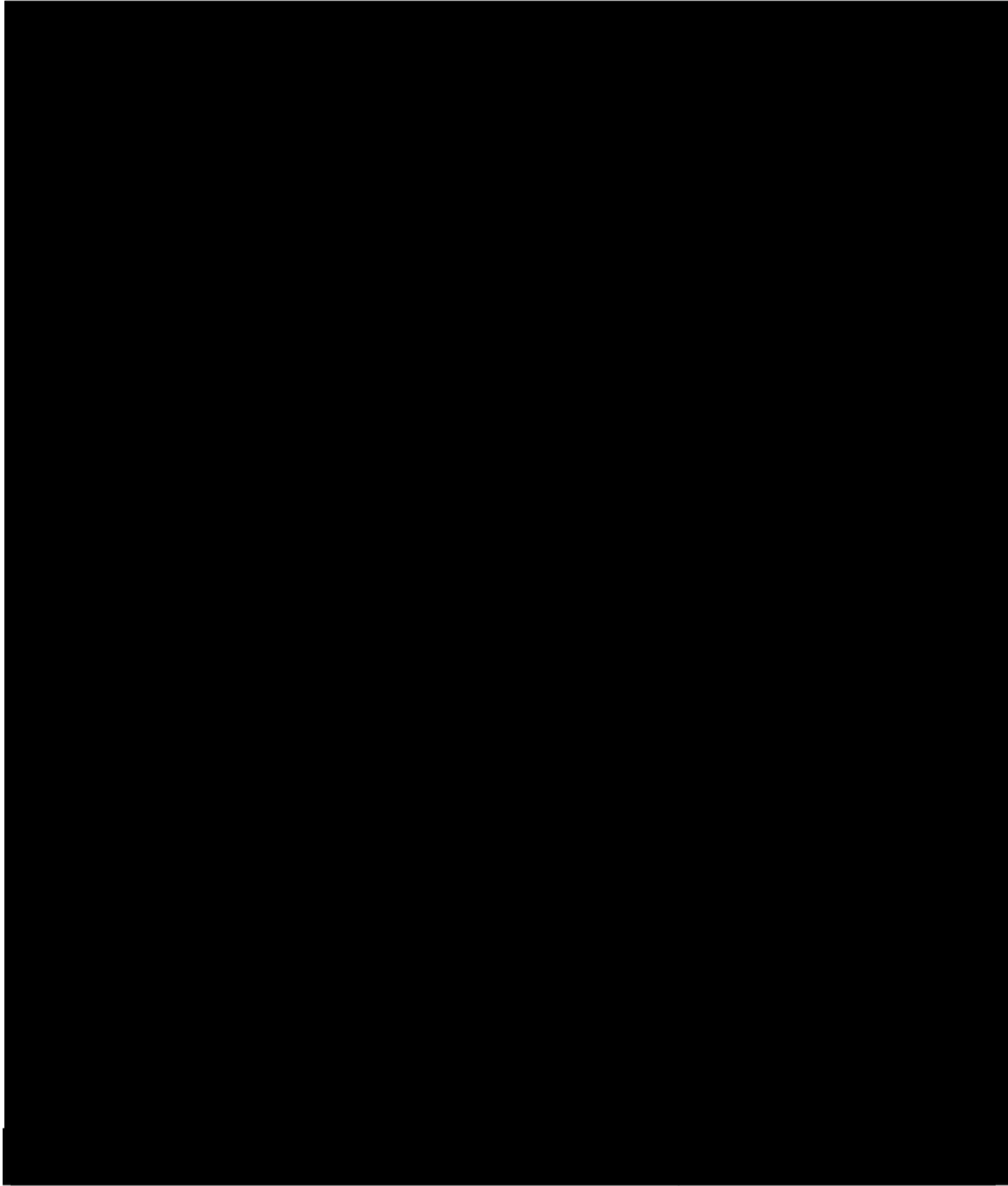
ESPACIO EN
BLANCO

¹⁴⁵ **FCF**. “ESTATUTO DEL JUGADOR DE LA FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL”. Sitio web oficial. Disponible en: <https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2019/04/Estatuto-del-Jugador-2018.pdf>, consultado el 11 de septiembre de 2023.

¹⁴⁶ **DIMAYOR**. “ESTATUTOS DE LA DIVISIÓN MAYOR DE FÚTBOL COLOMBIANO”. Sitio web oficial, marzo 24 de 2021. Disponible en: <https://dimayor.com.co/2021/03/estatuos-vf-24032021/>, consultado el 8 de septiembre de 2023.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Imagen No.8. Circular No. 007 de 24 de enero de 2017



Fuente: Información que obra en el expediente ¹⁴⁷

En este punto es pertinente mencionar que el reproche no se realiza frente a la explotación comercial de los derechos de imagen colectivos de las jugadoras, pues la Delegatura entiende que es una función prevista en los estatutos de la **DIMAYOR**¹⁴⁸ y que la cláusula propuesta habría sido copiada en casi su totalidad de lo que se dispone en el numeral 11 del artículo 5. Aunque esto no significa que la **DIMAYOR** estuviera habilitada para intervenir en los asuntos laborales de los clubes. El reproche se dirige frente a la propuesta sobre la explotación de la imagen que, según los estatutos de la **DIMAYOR**, corresponde exclusivamente a la jugadora y que podrían ser otra fuente de ingreso para ella. La intención de estandarizar este aspecto, que es de libre elección tanto de los clubes como de las jugadoras, es reprochable en la misma línea de lo que hasta aquí se ha dicho sobre la competencia que debe existir por la fuerza laboral, que es el principal activo de los clubes. Además, sería evidencia de que la **DIMAYOR** y los clubes afiliados también habrían buscado sacar provecho de la imagen individual de las jugadoras.

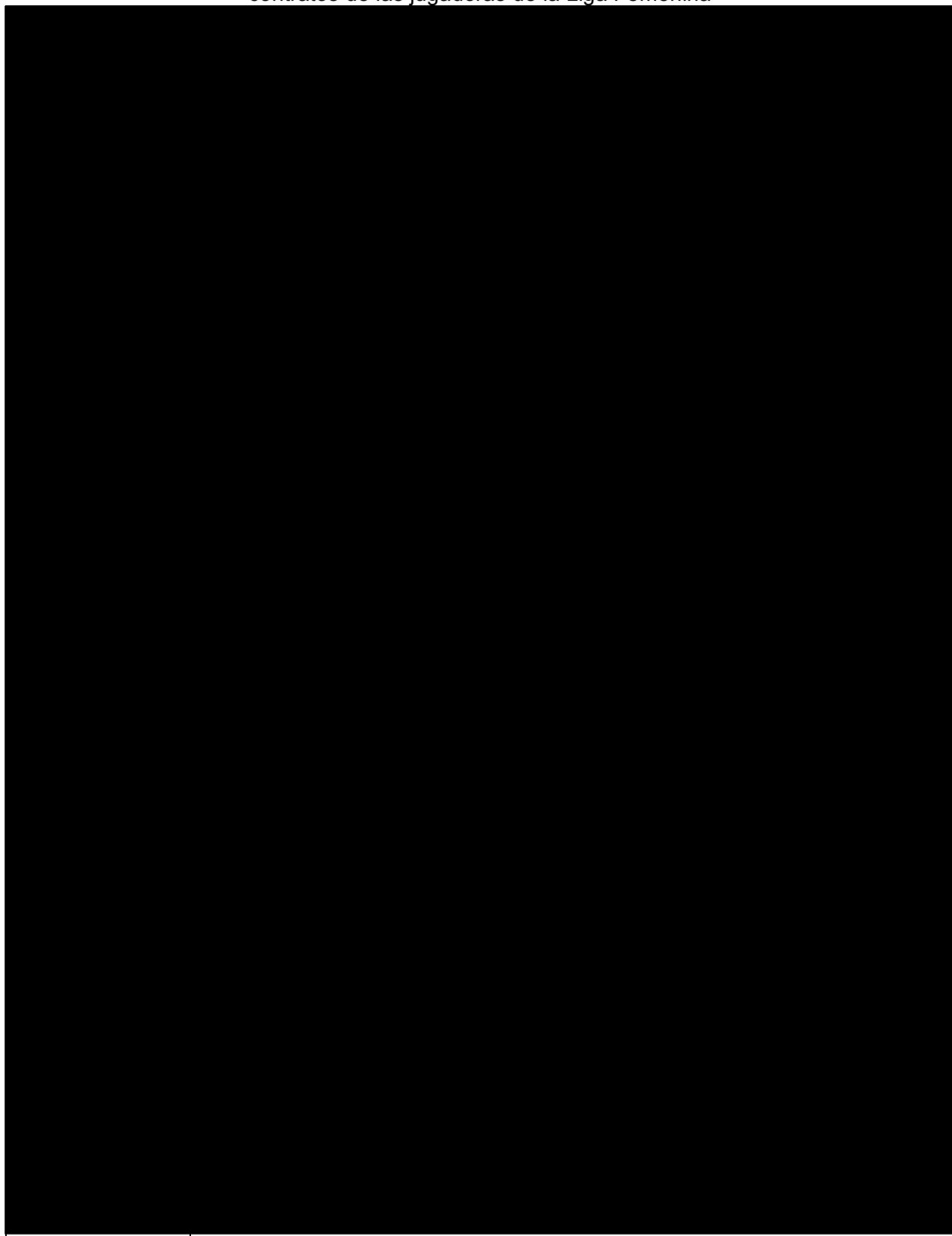
Por otra parte, la Delegatura cuenta con evidencias de que los clubes de fútbol habrían unificado las condiciones laborales de las jugadoras en relación con la explotación de sus derechos de imagen. Para llegar a esta conclusión se revisaron algunos de los contratos de trabajo suscritos por las jugadoras de fútbol con los clubes para distintas vigencias. Para realizar la comparación se tuvieron en cuenta las estipulaciones relacionadas con la obligación de participar en campañas publicitarias. Los resultados se observan en el siguiente cuadro:

¹⁴⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA - SANTA FE/ 22-276929-72

¹⁴⁸ **DIMAYOR**. "ESTATUTOS DE LA DIVISIÓN MAYOR DE FÚTBOL COLOMBIANO", Sitio web oficial, marzo 24 de 2021. Disponible en: <https://dimayor.com.co/2021/03/estatuos-vf-24032021/>, consultado el 8 de septiembre de 2023.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Tabla No. 16. Cuadro comparativo de la cláusula de publicidad estipulada por los clubes de fútbol en los contratos de las jugadoras de la Liga Femenina



¹⁴⁹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA - SANTA FE/ 22-276929-103/ PUNTO 13/ CONTRATOS FEMENINO 2018-2019/ [REDACTED]

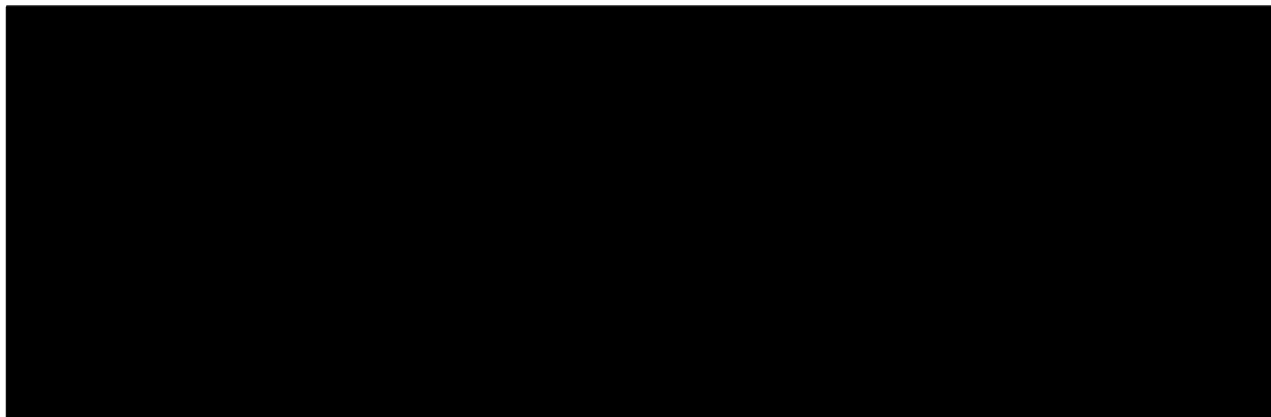
¹⁵⁰ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA - TOLIMA/ 22-276929-202/ PUNTO 11/ MODELO CONTRATO DE TRABAJO - EQUIPO FEMENINO.

¹⁵¹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA - NACIONAL/ 22-276929-201/ PUNTO 13/ CONTRATOS FEMENINO 2022/ [REDACTED]

¹⁵² Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA - ORSOMARSO/ 22-276929-219/ 13. CONTRATOS EQUIPO FEMENINO. 2019/ [REDACTED] [REDACTED]

¹⁵³ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA - CORTULUÁ/ 22-276929-203/ 13. COPIA DE LOS CONTRATOS FUTBOLISTAS FEMENINOS/ 2022/ [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en Información que obra en el expediente.

Como puede observarse, los contratos aportados por seis (6) de los clubes analizados incorporan una cláusula denominada “**OTRAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**”. En esta cláusula se hace referencia a la obligación que tendrían las jugadoras de hacer parte de las campañas publicitarias en las que tuviera interés el club y la **DIMAYOR**. Lo primero que llama la atención de la Delegatura es que las cláusulas estipuladas por los seis (6) clubes resultan muy similares entre sí. Esto daría cuenta de una unificación de parámetros respecto de las condiciones contractuales relacionadas con la imagen deportiva de las jugadoras. En segundo lugar, el trabajo adicional que estarían obligadas a hacer las jugadoras habría comprometido la explotación de su imagen individual, que correspondía exclusivamente a la jugadora. Esta circunstancia habría coincidido con la sugerencia de la **DIMAYOR** en relación con que buscaran que las jugadoras cedieran de forma exclusiva la explotación de su imagen. En tercer lugar, se estableció que este trabajo no sería remunerado a las jugadoras, pues se entendía como parte de su relación laboral.

En relación con este último punto, es importante recordar que la duración de la relación laboral de las jugadoras profesionales ha sido de máximo 4 meses. No obstante, el cumplimiento de las obligaciones analizadas podría trascender este periodo, por ejemplo, si se realiza una campaña publicitaria por fuera de la duración de la Liga Femenina. Esto resulta aún más gravoso para la jugadora si se tiene en cuenta que la remuneración pocas veces asciende a dos salarios mínimos. Adicionalmente, se habría privado a jugadoras reconocidas que podrían haber realizado una explotación comercial significativa de su imagen, como es el caso de [REDACTED]¹⁵⁵, la posibilidad de que suscribieran contratos que con condiciones justas para la explotación de su imagen individual.

En conclusión, existen elementos de juicio que sugieren que los clubes que participaron en las Ligas Femeninas de 2017 a 2023 habrían estandarizado la forma como se manejaba la imagen individual de las jugadoras, inclusive en relación con la no remuneración de esta actividad como una labor extra a su contrato. Esto de conformidad con los toques pactados al interior de la **DIMAYOR**.

10.4.1.3. Conclusiones sobre la estandarización de las condiciones laborales de las jugadoras de la Liga Femenina

De conformidad con las evidencias expuestas en este capítulo, la Delegatura concluye —con el carácter preliminar propio de este acto administrativo— que la **DIMAYOR** y sus clubes afiliados habrían desarrollado una conducta consciente y coordinada para la unificación de las condiciones contractuales de las jugadoras de la Liga Femenina. Esta conducta, que ha sido denominada por la Delegatura como estandarización del modelo contractual, es objeto de reproche en la medida en que habría eliminado la disputa natural, en términos de mejores condiciones laborales, que debería existir entre los clubes para la contratación de las jugadoras de fútbol profesional que participan en la Liga Femenina.

Finalmente, la Delegatura considera preliminarmente que la conducta de la **DIMAYOR** no podría justificarse argumentando que su intervención en los asuntos laborales propios de los clubes de fútbol tenía el propósito de verificar el cumplimiento de las normas laborales o regulatorias del sector. Tres razones explicarían esta conclusión: (i) si bien el fútbol femenino en Colombia ha venido desarrollándose desde 2017, la mayoría de los clubes afiliados han desarrollado su objeto contractual por décadas y conocen a la perfección las condiciones que deben incorporar los contratos que suscriben; (ii) la normativa laboral invalida cualquier tipo de distinción en el trato o garantías entre

¹⁵⁴ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DEPORTIVO CALI/ 22-276929-114/ PUNTO 13/ 2021/ [REDACTED]

¹⁵⁵ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – DEPORTIVO CALI/ 22-276929-103/ PUNTO 13 CONTRATOS FEMENINO 2018-2019/ [REDACTED]

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

trabajadores y trabajadoras que pueda fundarse en el carácter intelectual o material de la labor¹⁵⁶, y (iii) producto del análisis de la información recaudada se estableció que en efecto la estandarización de los contratos de las jugadoras habría tenido el propósito de alinear el comportamiento de los competidores e incorporar elementos nocivos que afectarían el desarrollo del mercado definido.

10.4.2. Fijación de topes y rangos salariales para las jugadoras de fútbol profesional colombiano

Los elementos fácticos y probatorios permitirían evidenciar que la **DIMAYOR** y los clubes investigados habrían participado en la fijación de topes y rangos salariales para la contratación de las jugadoras de fútbol profesional. Además, que esta circunstancia habría sido conocida por la **FCF**, por medio de la participación de su presidente en las Asambleas Generales (ordinarias o extraordinarias).

En primer lugar, en el marco de distintas reuniones la **DIMAYOR** y los clubes afiliados habrían compartido su preocupación en relación con los riesgos de aumento de los salarios de las jugadoras. Estas manifestaciones habrían tenido como propósito influenciar a los clubes para que no establecieran salarios altos al momento de realizar las respectivas contrataciones. En segundo lugar, algunos clubes habrían compartido con la **DIMAYOR** una serie de propuestas orientadas a establecer unas categorías salariales. Estas categorías habrían tenido el objetivo de fijar unos topes o rangos en los salarios según las características o el perfil de las deportistas y el cumplimiento de determinados requisitos. Finalmente, la Delegatura pudo comprobar que los clubes habrían fijado los salarios de las jugadoras profesionales en los topes y rangos establecidos.

A continuación, la Delegatura presentará las evidencias que permitirían corroborar este comportamiento.

10.4.2.1. Las preocupaciones compartidas por la DIMAYOR y los clubes en relación con el establecimiento de salarios altos para las jugadoras

Las evidencias que obran en el expediente demostrarían que, en el marco de múltiples reuniones, la **DIMAYOR** y los clubes habrían compartido una serie de preocupaciones en relación con el establecimiento de salarios altos para las jugadoras del fútbol profesional femenino. En primer lugar, en la reunión de Junta de Competencia de la **DIMAYOR**, la cual consta en el acta No. 6 del 1 de agosto del 2017, [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR** para la época de los hechos) habría realizado un llamado de atención a los clubes en relación con los altos salarios de las jugadoras:

[REDACTED]

Según lo discutido en esta reunión, la **DIMAYOR** habría hecho un "llamado de responsabilidad" para que los clubes no pagaran "altos salarios" a las jugadoras. Para el efecto, [REDACTED], en su calidad de presidente de la **DIMAYOR** para la época de los hechos, habría señalado que "las niñas se quieren equiparar a los futbolistas masculinos y eso no puede ser". Estas manifestaciones habrían cumplido el propósito de persuadir a los clubes de que el acceso a mejores condiciones salariales, que incluso las igualaría con sus pares masculinos, podría traer consecuencias económicas desfavorables para los clubes. Estas manifestaciones permitirían constatar que la **DIMAYOR** habría tenido el propósito de desincentivar la mejora de las condiciones laborales de las jugadoras, lo que aumentaría las brechas de desigualdad entre el fútbol femenino y el masculino.

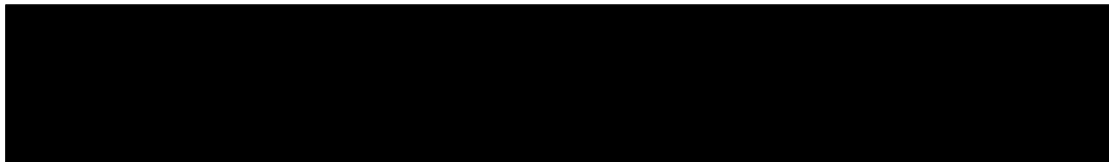
¹⁵⁶ CST, art.10. "IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley."

¹⁵⁷ Summation OID 2588800. Path. [REDACTED]

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

En segundo lugar, en la reunión extraordinaria de Asamblea de la **DIMAYOR**, la cual consta en el acta No. 63 del 2017, se habría demostrado una preocupación similar en relación con los salarios de las jugadoras. En esta reunión la **DIMAYOR** habría manifestado lo siguiente:

Imagen No. 9. 20180201 Asamblea Extraordinaria del 12.12.2017.doc

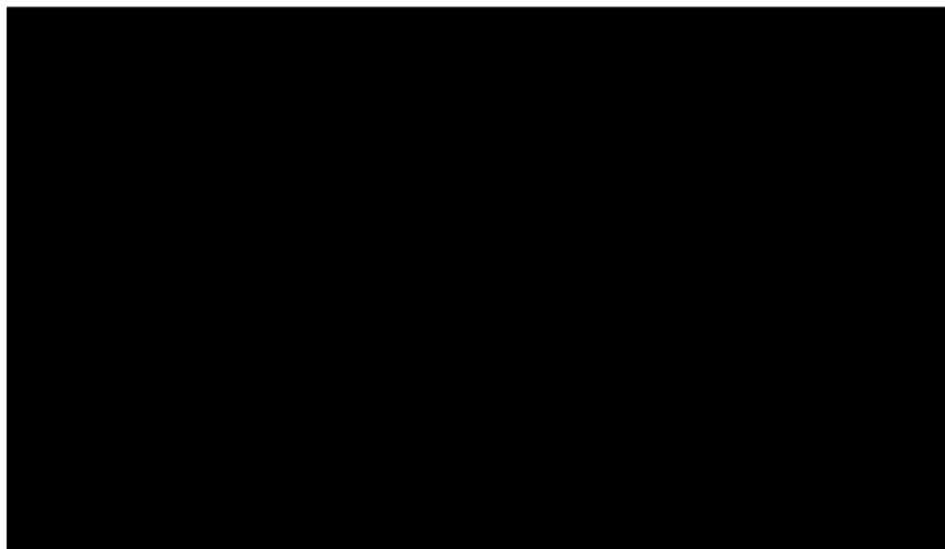


Fuente: Información que obra en el expediente ¹⁵⁸

Como se puede observar, en esta reunión del 12 de diciembre de 2017 la **DIMAYOR** habría expresado a los clubes integrantes de la Asamblea Extraordinaria su preocupación para las finanzas de los clubes si se por los niveles de los salarios de las jugadoras. En particular, habría recomendado a los clubes evitar que en el segmento del fútbol femenino se creara “una burbuja” a partir de lo que, en su opinión, podrían considerarse como “salarios exorbitantes”. Sin embargo, es importante resaltar que la **DIMAYOR** habría expresado esta preocupación en un momento en el que no era necesaria. Esto en razón a que la Liga Profesional Femenina de Fútbol estaba en sus inicios y solamente se había organizado un único campeonato para la época en que se habría desarrollado esta reunión. En esa medida, en ese momento no habría existido una situación fáctica, o una preocupación concreta, que justificara prevenirle a los clubes sobre problemas financieros que devinieran del pago de salarios exorbitantes en el mercado.

En tercer lugar, por medio de correo electrónico del 28 de agosto de 2018, con asunto “Reforma Estatutaria - Cuadro comparativo propuestas de clubes afiliados a la DIMAYOR”, [REDACTED] (asistente de presidencia de la **DIMAYOR**) habría compartido una propuesta enviada por **ORSOMARSO**:

Imagen No. 10. Correo electrónico “Reforma Estatutaria - Cuadro comparativo propuestas de clubes afiliados a la DIMAYOR”



Fuente: Información que obra en el expediente ¹⁵⁹

Dentro de este correo se encuentra un documento denominado “*Propuesta ORSOMARSO*”, en el cual se habría hecho referencia al fútbol femenino como una carga impositiva y adicional para los clubes de fútbol profesional. En la comunicación se manifestó lo siguiente:

ESPACIO EN BLANCO

¹⁵⁸ FTK OID 3768827. Path: 12-MAIL [REDACTED]

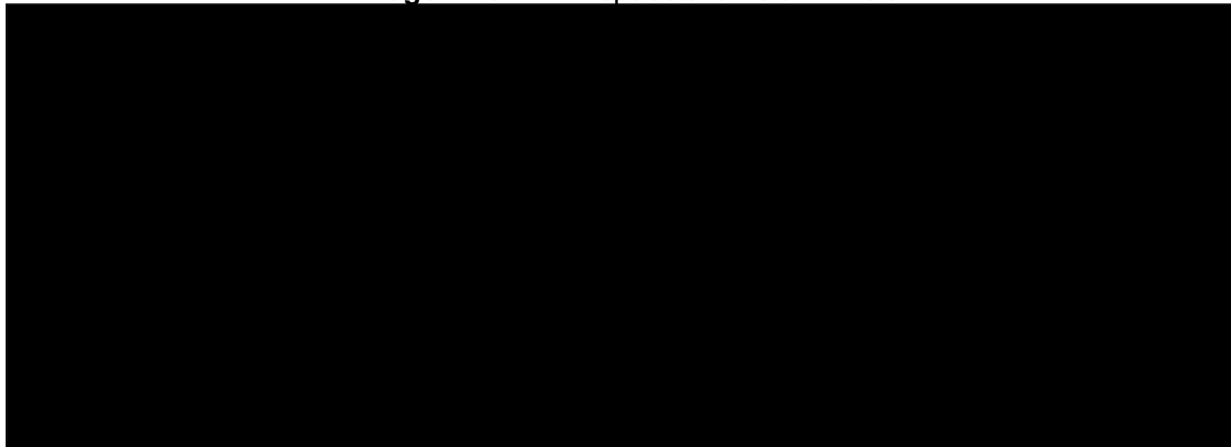
[REDACTED]ost/[root]/Raíz - Buzón/IPM_SUBTREE/Bandeja de entrada/Acta No. 063 de la Asamblea Extraordinaria del 12 de diciembre de 2017./20180201 Asamblea Extraordinaria del 12.12.2017.doc

¹⁵⁹ FTK OID 3449588. Path: 03-PC [REDACTED]

[REDACTED]/[root]/Raíz - Buzón/IPM_SUBTREE/Bandeja de entrada/Reforma Estatutaria - Cuadro comparativo propuestas de clubes afiliados a la DIMAYOR

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Imagen No. 11. Propuesta ORSOMARSO

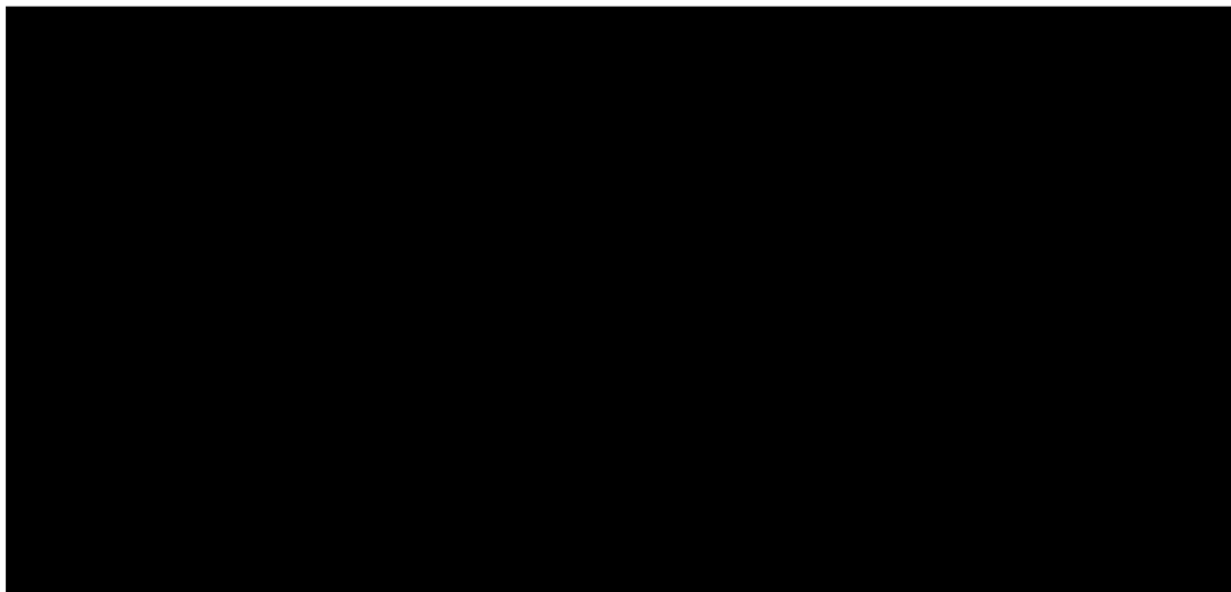


Fuente: Información que obra en el expediente ¹⁶⁰

Como se observa, la propuesta de **ORSOMARSO** expresó que el fútbol profesional femenino era una "carga impositiva" por los gastos que generaba. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que para la fecha en que se habría dado la propuesta la liga femenina ya habría desarrollado 2 competencias (2017 y 2018). Por lo tanto, para la Delegatura esta afirmación resultaría apresurada pues habría sido al inicio del surgimiento del mercado. En la misma línea, **ORSOMARSO** afirmó que el fútbol femenino, además de ser una "carga adicional", presentaría un "agravante" debido a la supuesta dificultad que habrían presentado algunos clubes para liquidar a las deportistas en estado de embarazo. Para la Delegatura, el "agravante" al que hizo referencia **ORSOMARSO** no es más que una situación normal que se presenta en todos los mercados laborales, pero que habría servido como argumento de los clubes de fútbol profesional para desincentivar la contratación de las jugadoras o, incluso, para motivar contratos con una duración más corta.

Adicionalmente, **ORSOMARSO** afirmó que "hoy las jugadoras quieren ganar más plata de lo que puede pagar un equipo de fútbol". Estas manifestaciones también estarían orientadas a generar alertas en relación con los aumentos de los salarios de las jugadoras. Sin embargo, la Delegatura no encuentra que estas manifestaciones tengan un soporte que objetivamente las justifique. Por una parte, no existirían evidencias relacionadas con exigencias desproporcionadas de las jugadoras en relación con sus salarios. Es más, como se analizó en el numeral **9.5** de la presente resolución, estos salarios han tenido una tendencia cercana al millón de pesos desde 2017 a 2023. De otra parte, no habría elementos de juicio que permitan demostrar que las contrataciones de las jugadoras tuvieron la posibilidad de desbordar la estructura de costos de los clubes o la realidad del mercado. Lo que sí se podría observar en estas afirmaciones es un sesgo que podría estar orientado a aumentar las brechas de desigualdad entre el fútbol femenino y el masculino.

En cuarto lugar, en la reunión de la Asamblea Extraordinaria de la **DIMAYOR**, la cual consta en el acta No. 100 del 7 de julio del 2022, [REDACTED] (presidente de **FORTALEZA**) manifestó que el fútbol femenino inició de forma incorrecta y que se debería buscar la forma de resarcir el problema que se generó para todos. La intervención de [REDACTED] se realizó en los siguientes términos:

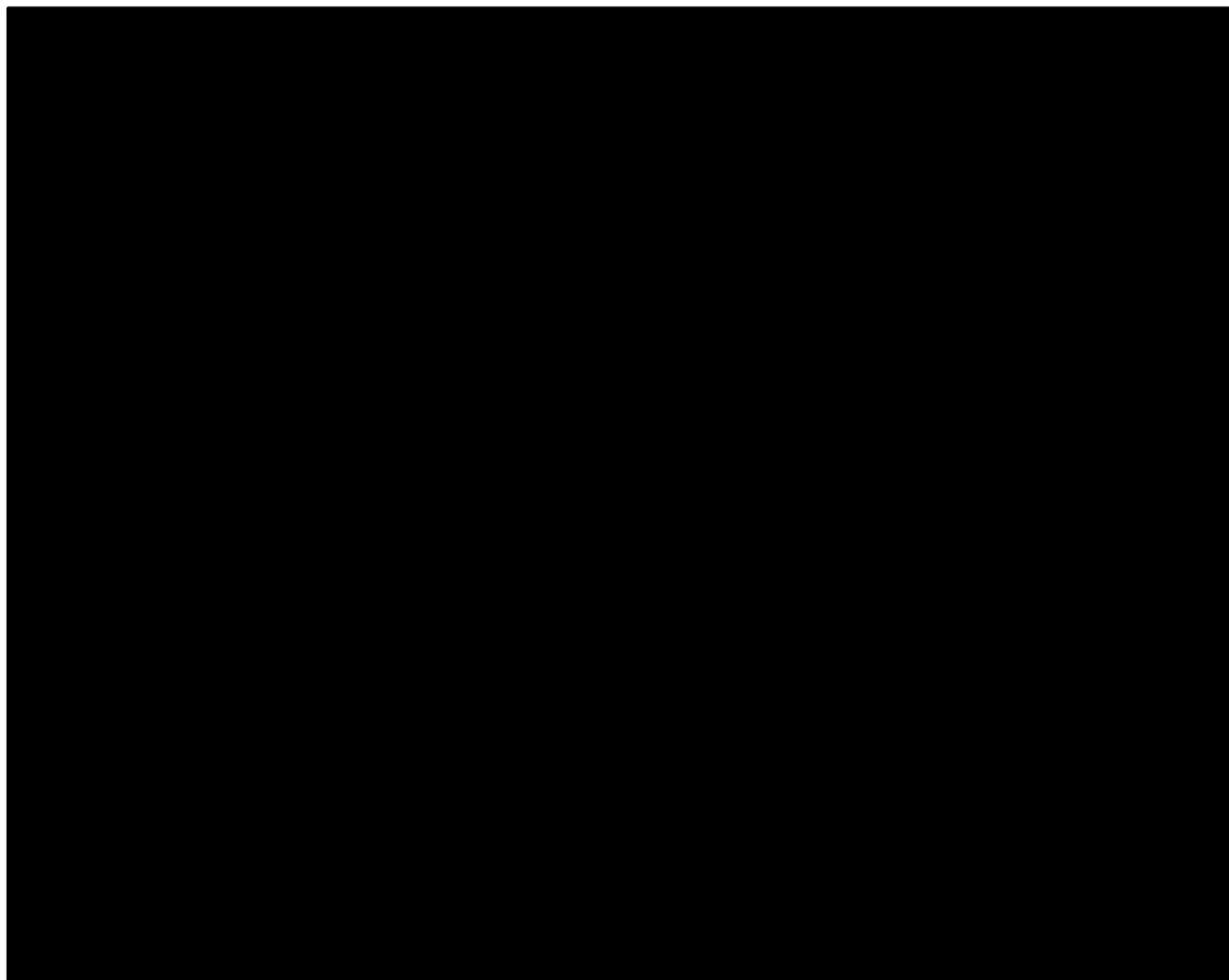


¹⁶⁰ FTK OID 12846018. Path: [REDACTED]

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

Una vez más es posible evidenciar que las reuniones organizadas por la **DIMAYOR** habrían desalentado el desarrollo del fútbol profesional femenino. La estrategia implementada por la **DIMAYOR** y los clubes habría consistido en disminuir los costos de funcionamiento de los equipos femeninos sin tener en cuenta las restricciones que se pudieran generar en el mercado. La expresión “la mano de obra nacional hoy está saliendo más costosa que la extranjera” demostraría que la escogencia de futbolistas para participar en los campeonatos no habría estado basada en su rendimiento deportivo, sino en el costo que representa para los clubes de fútbol profesional el reclutamiento de las deportistas.

Finalmente, la Delegatura evidenció que la **DIMAYOR** y los clubes habrían presentado otra propuesta para dar solución a las preocupaciones relacionadas con el aumento de los salarios de las jugadoras en el fútbol profesional femenino. En el marco de la reunión de la Junta de Competencia del 24 de mayo de 2019, la **DIMAYOR** y los clubes habrían manifestado la necesidad de acordar los montos de los salarios de las jugadoras. Para tal fin, se habría propuesto la implementación de tablas salariales, en los siguientes términos:



Como se observa, [REDACTED] (presidente de **LA EQUIDAD**) y [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR** para la época de los hechos), en el marco de la reunión, habrían promovido la propuesta consistente en establecer “unos montos de los salarios dependiendo en la categoría de las jugadoras”. Además, habrían presentado su preocupación e hicieron una reflexión a los clubes respecto del daño que podría generarles el pago de salarios “muy elevados” a las futbolistas. Por lo anterior, [REDACTED] propuso que para la siguiente liga femenina se realizara la determinación de los salarios de las jugadoras dependiendo de la categoría en la que encajara cada una. Esta propuesta fue apoyada por **AMÉRICA**, que consideró necesario que para la siguiente liga femenina se regularan y reglamentaran los valores de los salarios de las jugadoras atendiendo a los patrocinios que tuvieran y el tipo de torneo que se organizara.

Adicionalmente, en el extracto del acta de la Junta de Competencia expuesto, [REDACTED] (gerente deportivo del **BUCARAMANGA** para la época de los hechos) expuso una situación en la que una jugadora solicitó tener un salario mayor debido a que otro club de fútbol profesional le habría realizado una buena oferta económica. Para la Delegatura, esta intervención demostraría que el establecimiento de salarios por medio de la categorización de las jugadoras no sólo se habría planteado con el fin de limitar los ingresos de las futbolistas, sino también con el objetivo

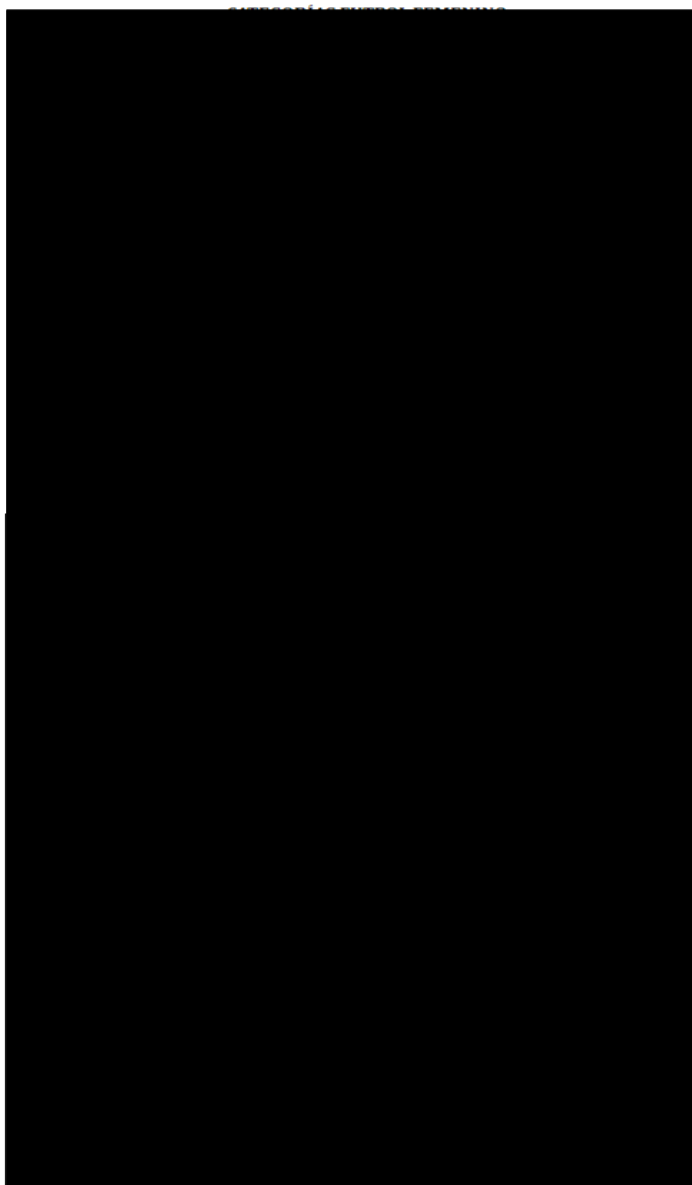
“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

de evitar la competencia entre clubes para vincularlas. Si todos los clubes que tienen equipos de fútbol profesional femenino establecen rangos salariales iguales, las futbolistas no tendrán mejores ofertas económicas y, por tanto, no tendrán incentivos para la rotación entre clubes.

10.4.2.2. El diseño de unas propuestas para establecer los topes y rangos salariales de las jugadoras por medio de categorías

En línea con las preocupaciones manifestadas por la **DIMAYOR** y los clubes, que fueron enunciadas anteriormente, algunos clubes habrían elaborado y presentado propuestas para la fijación de rangos y topes salariales por medio de múltiples categorías. La Delegatura habría constatado este comportamiento por medio del correo electrónico del 20 de abril de 2017, con asunto “Manual de Funciones – Equipo femenino de América de Cali S.A”. En este correo, [REDACTED] (área jurídica del equipo femenino del **AMÉRICA**) le habría enviado a [REDACTED] (jefe jurídico del **AMÉRICA**) un documento adjunto denominado “MANUAL DE FUNCIONES - Equipo Femenino. Docx”¹⁶⁶. En este documento se presenta la siguiente tabla:

Imagen No. 13. Documento denominado “MANUAL DE FUNCIONES - Equipo Femenino. Docx”



Fuente Información que obra en el expediente¹⁶⁷

Estas tablas se habrían diseñado con el propósito de que cada jugadora tuviera asignada una categoría salarial en caso de comprobarse que cumplía con una serie de requisitos preestablecidos. La primera categoría, denominada “REFERENTES”, establece un rango salarial entre \$4.000.000 COP y \$4.500.000 COP. Los logros establecidos para esta categoría le habrían exigido a la jugadora que acreditara su participación en “mundiales”, además de haber sido titular de la Selección Colombia y contar con experiencia internacional, entre otros. La segunda categoría, llamada “ÉLITES”, determina

¹⁶⁶ FTK OID 1168079. Path: 12-REQ-CORREOS.ad1/Backups Correos:D:\Backups Correos/jefejuridico@americadecali.com.co - jefeJuridico.ost/[root]/Raíz - Buzón/IPM_SUBTREE/Bandeja de entrada/Manual de Funciones - Equipo femenino de América de Cali S.A.

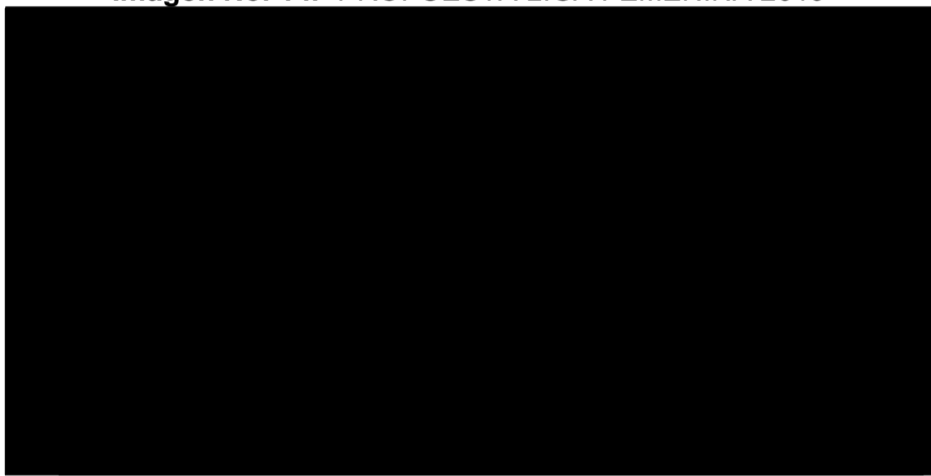
¹⁶⁷ FTK OID 1168080. Path: 12-REQ-CORREOS.ad1/Backups Correos:D:\Backups Correos/jefejuridico@americadecali.com.co - jefeJuridico.ost/[root]/Raíz - Buzón/IPM_SUBTREE/Bandeja de entrada/Manual de Funciones - Equipo femenino de América de Cali S.A./MANUAL DE FUNCIONES - Equipo Femenino.docx

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

como tope del salario la suma de \$3.000.000 COP y señala como requisitos la participación en ciclos olímpicos, trayectoria en varias Selecciones Colombia de Mayores, representación de su departamento y pertenecer a la Selección Colombia en ese momento, entre otros. La tercera categoría, nombrada “PROYECCIÓN”, fija un rango salarial entre \$1.000.000 COP y \$2.000.000 COP y exige tener logros tales como haber sido convocada a la Selección Colombia Sub-20 en adelante, representación de su departamento, titularidad en dicha representación y experiencia en torneos nacionales, entre algunos otros requisitos. La cuarta categoría, denominada “PROCESO”, establece un salario entre \$700.000 COP y \$900.000 COP y fija como requisitos pertenecer a un club afiliado a la liga de su departamento y haber sido preseleccionada para la Selección Colombia Sub-17, entre otros. La última categoría, llamada “SUB 20”, únicamente fija como ingreso un subsidio de transporte por \$150.000 COP y establece como requisitos para clasificar en esta categoría tener entre 17 y 19 años, ser técnicamente formada y pertenecer a un club.

Adicionalmente, **CORTULUÁ** habría enviado una comunicación el 8 de abril de 2019 dirigida a la **DIMAYOR**, en la cual se presentó una propuesta de tabla de salarios para las jugadoras de fútbol profesional. **CORTULUÁ** indicó en su escrito que dicha propuesta tenía como finalidad que el fútbol femenino fuera autosostenible. En el documento referenciado **CORTULUÁ** sugirió lo siguiente:

Imagen No. 14. “PROPUESTA LIGA FEMENINA 2019”



Fuente: Información que obra en el expediente¹⁶⁸.

Como se evidencia, para el año 2019 **CORTULUÁ** habría establecido 4 categorías: (i) “JUGADORA EXPERIMENTADA (SELECCIÓN NACIONAL MAYORES)”, que tiene como rango salarial entre \$3.000.000 COP y \$4.000.000 COP; (ii) “JUGADORA EXPERIMENTADA”, la cual establece un rango salarial entre los \$2.000.000 COP y \$3.000.000 COP; (iii) “JUGADORAS DE SELECCIÓN NACIONAL MENORES (SUB 20), JUGADORAS CON TORNEOS NACIONALES DE DIFÚTBOL Y RECORRIDO A NIVEL NACIONAL Y TORNEOS DE LIGA PROFESIONAL FEMENINA 2017 y 2018”, que contempla un salario entre \$1.000.000 COP y \$2.000.000 COP, y (iv) “JUGADORAS JUVENILES”, las cuales tendrían derecho a tener ingresos entre medio salario mínimo legal vigente (que para el 2019 eran \$414.106) y un salario mínimo legal vigente (que para el 2019 era \$828.211). Nuevamente, es posible observar que en las tablas salariales referidas se habrían determinado topes mínimos y máximos de ingresos para las jugadoras. Los clubes habrían propuesto la elaboración y el diseño de estas tablas salariales con la finalidad de que los salarios de las jugadoras fueran fijados de manera artificial y coordinada en el mercado.

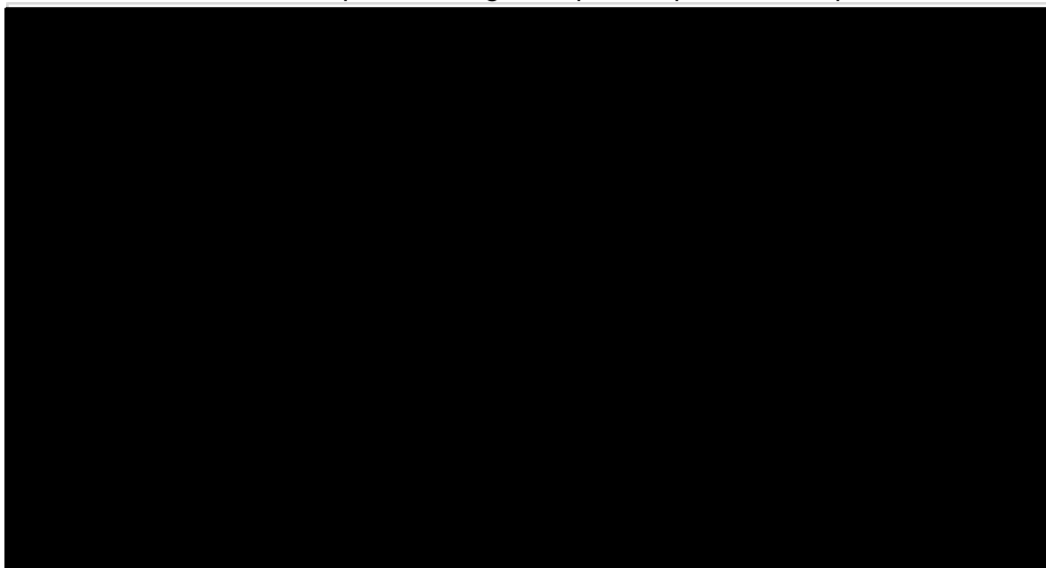
10.4.2.3. La materialización del comportamiento orientado a fijar los topes y rangos salariales por medio de las categorías preestablecidas

La Delegatura habría constatado, al menos hasta este punto en la investigación, que los clubes habrían materializado el comportamiento orientado a fijar los topes y rangos salariales por medio de las categorías preestablecidas. Al respecto, se considera importante destacar el análisis presentado en el numeral **6.5.** de la presente resolución. Como se observó en este numeral, la Delegatura sometió a examen los salarios que habrían establecido algunos de los clubes en [REDACTED] contratos suscritos con jugadoras profesionales para el periodo comprendido entre 2017 y 2023. Este análisis habría permitido concluir lo que se ilustra en la siguiente gráfica:

ESPACIO EN BLANCO

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Gráfica No. 9. Contratos analizados por la Delegatura para el periodo comprendido entre 2017 y 2023



Fuente: Elaborado por la Delegatura con información que obra en el expediente

Como se observa en la gráfica anterior, en el [REDACTED] de los contratos examinados se pudo advertir que los clubes habrían determinado el salario de las jugadoras en un rango comprendido entre el salario mínimo legal vigente para el año respectivo y los \$4.000.000 COP. Solo el [REDACTED] restante habría correspondido a contratos superiores a este valor.

Los datos antes expuestos permitirían concluir que los clubes habrían materializado el comportamiento consistente en fijar los salarios de las jugadoras en los rangos y topes acordados en el marco de las discusiones y reuniones que se llevaron a cabo por intermedio de la **DIMAYOR**. Este comportamiento se habría materializado en el periodo comprendido entre 2017 y 2023. Es importante mencionar que el análisis de la información que obra en el expediente habría permitido identificar que en aproximadamente 1.236 contratos los salarios de las jugadoras encajarían de manera exacta en las categorías salariales que habrían sido elaboradas por algunos clubes y socializadas por intermedio de la **DIMAYOR**.

Finalmente, la Delegatura considera necesario resaltar que la materialización del comportamiento de la **DIMAYOR** y los clubes investigados, orientado a fijar los topes y rangos salariales de las jugadoras, habría tenido un impacto considerablemente alto en las condiciones laborales de las deportistas y, a su vez, en el desarrollo mismo del mercado. De la información que obra en el expediente sería posible constatar que la **DIMAYOR** y los clubes habrían generado que un porcentaje muy alto de jugadoras fueran contratadas en las condiciones laborales más bajas del mercado. Particularmente, se observaría que los clubes habrían adoptado la tendencia de contratar a las jugadoras por medio del salario mínimo legal vigente para cada año, o de salarios aproximados a los valores mínimos. Esto es importante en la medida en que, producto de los acuerdos anticompetitivos presuntamente llevados a cabo por la **DIMAYOR** y los clubes para la fijación de las condiciones laborales de las jugadoras, se habría impactado considerablemente en los ingresos económicos de las deportistas.

Al respecto, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (coordinadora administrativa de cantera del **DEPORTIVO CALI**), en su declaración del 8 de marzo de 2023, explicó a la Delegatura el motivo por el cual generalmente los salarios de las futbolistas tienden a estar cerca del salario mínimo legal mensual vigente:

“DELEGATURA: (...) el tema que generalmente les pagan los salarios mínimos ¿a qué se debe eso de que generalmente les pagan los salarios mínimos?

[REDACTED]: Que es lo que pide la DIMAYOR.

DELEGATURA: ¿Ellos piden que sea más?

[REDACTED]: No, que sea inscribir jugadores profesionales, dice la circular, 15 jugadores profesionales. Y la norma me dice que profesional es un salario mínimo. ¿Entonces, qué hacen los clubes? Pues cumplir la norma, yo contrato 15, pues salarios mínimo yo juego la Liga femenina porque tengo obligación, o sea, nosotros en el Deportivo Cali este año no lo hacemos por obligación y nos vamos a gastar 1.300 millones de pesos en salario, en buenas condiciones, porque le damos buena alimentación, ahorita por ejemplo el equipo se está entrenando en el estadio, el ahora yo sé que no van a terminar 11 de la mañana, tengo una de Puerto Tejada, otra Villarrica, que va a llegar 15:00 h de la tarde,

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

almorzar menos de un viaje trasnochadas, no, tengo que darles almuerzo, muchos clubes no lo hacen, o sea no les dan, no les dan almuerzo¹⁶⁹ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

Como se puede observar, el **DEPORTIVO CALI** habría mencionado que la fijación de los salarios de las jugadoras en montos cercanos al mínimo se habría explicado porque “es lo que pide la **DIMAYOR**”. Además, habría tenido sentido en tanto era una obligación tener equipo de fútbol femenino, de manera que el valor mínimo habría sido suficiente para cumplir legalmente con ella.

En el mismo sentido, [REDACTED] (presidente y representante legal del **HUILA**), en la declaración realizada el 6 de marzo del 2023, le indicó a la Delegatura que los salarios que asignaban los clubes de fútbol profesional tendían a ser el salario mínimo mensual legal vigente o muy cercano a él. Sobre el tema el declarante comentó:

“**DELEGATURA:** Y los que están más o menos en el mismo rango ¿cuáles son?

[REDACTED]: La mayoría de equipos están en el rango por abajo doctora. O sea, ese tema es más económico en este momento que cualquier otra cosa. Si usted habla con los equipos normales, todo el mundo tira hacia el mínimo y un poquito más, pero que sea mucho la verdad no se ve. Esa es la realidad que estamos viviendo. Es un tema más de costos que cualquier otra cosa¹⁷⁰ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

De lo anterior es posible concluir que el establecimiento de los topes salariales por parte de la **DIMAYOR** y los clubes habría presentado la tendencia “hacia el mínimo” y, algunas veces, “un poquito más”. Como lo mencionó [REDACTED], los clubes habrían tenido el incentivo de promover la fijación de salarios en montos cercanos al salario mínimo por un “tema más de costos que de cualquier otra cosa”. En ese escenario, la categorización de las jugadoras para la asignación de salarios habría tenido sentido, en tanto la forma más fácil de controlar los montos de los salarios de las futbolistas era determinando los rangos salariales máximos a los que podrían aspirar las deportistas, sin alejarse del valor del salario mínimo legal mensual vigente.

10.4.2.4. Conclusiones sobre la fijación de topes y rangos salariales

Conforme a todo lo expuesto, la Delegatura pudo corroborar, al menos preliminarmente, que la **DIMAYOR** y los clubes investigados habrían diseñado y puesto en marcha la fijación de topes y rangos salariales para las jugadoras del fútbol profesional femenino. Como se pudo constatar, los investigados habrían compartido la preocupación en el marco de múltiples reuniones organizadas por la **DIMAYOR** sobre la asignación de salarios altos a las jugadoras. Sin embargo, estas preocupaciones no habrían tenido una justificación razonable. El objetivo habría consistido en alertar a los clubes sobre la importancia de que las jugadoras no tuvieran acceso a mejores condiciones laborales con la finalidad de no impactar la estructura de costos de los clubes. Para esto, en el desarrollo de las reuniones asociativas la **DIMAYOR** y los clubes habrían sugerido dos opciones. La primera opción habría consistido en contratar jugadoras extranjeras en reemplazo de jugadoras nacionales para poder contratar jugadoras con condiciones salariales más bajas. La segunda opción habría consistido en diseñar unas tablas salariales que fijaran unos rangos y topes preestablecidos. Al respecto, la Delegatura pudo evidenciar que se habrían diseñado y socializado unas tablas con rangos salariales con la **DIMAYOR** y los demás clubes. A partir de esto se habrían diseñado unas categorías salariales específicas con los montos que podría recibir una jugadora, de conformidad con una serie de requisitos preestablecidos. Lo que resulta más llamativo es que la Delegatura, luego de analizar [REDACTED] contratos laborales suscritos entre los clubes y las jugadoras, constató que el [REDACTED] de los contratos examinados habría cumplido con el objetivo de establecer los salarios dentro de los topes máximos a partir de las categorías salariales referidas. Así mismo, los clubes habrían implementado estos rangos y topes salariales, no solamente con la finalidad de controlar de forma estricta el valor de los salarios de las jugadoras, sino también de evitar el traspaso de las deportistas de un club a otro por los incentivos de un mejor pago. En ese orden de ideas, el comportamiento examinado habría impactado de forma negativa las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol femenino, habría aumentado la brecha

¹⁶⁹ Minutos 28:59 a 30:01 de la declaración de [REDACTED] practicada el 8 de marzo del 2023. Consecutivo 22-276929-0231 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1557 DVD/ 22-276929 DECLAR/ DECLARACIONES/ [REDACTED]

¹⁷⁰ Minutos 01:36:42 a 01:37:11 de la declaración de [REDACTED] practicada el 6 de marzo del 2023. Consecutivo 22-276929-0229 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1532 DVD/ DECLARACIONES/ [REDACTED]

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

de desigualdad entre el fútbol femenino y el masculino y habría constituido una práctica restrictiva de la competencia en virtud de la fijación de precios.

10.4.3. Renuencia en la recepción de dinero para la promoción y desarrollo del fútbol femenino por decisión de los directivos de la FCF, la DIMAYOR y los clubes de fútbol profesional femenino

Con fundamento en los medios de prueba que obran en el expediente, la Delegatura considera que existen suficientes elementos para concluir, al menos preliminarmente, que la FCF, la DIMAYOR y los clubes de fútbol profesional femenino habrían sido renuentes a recibir y/o a utilizar adecuadamente el dinero que ofreció el Gobierno Nacional para la financiación de las ligas femeninas. En particular, los investigados habrían destinado menos fondos de los recibidos por el Gobierno para el fondeo de la Liga Femenina del 2021 y habrían rehusado la aceptación de fondos para adelantar la Liga Femenina del 2022. Las dos circunstancias habrían resultado perjudiciales para el desarrollo del fútbol profesional femenino.

10.4.3.1. Incentivos de los dirigentes del fútbol femenino para limitar a lo mínimo las Ligas Femeninas

De conformidad con lo establecido en el numeral 9.3 de la presente Resolución, el motivo por el que los agentes del mercado habrían adelantado las distintas Ligas Femeninas fue simplemente para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con la FIFA y, especialmente, con la CONMEBOL. En concreto, el reglamento de esa Confederación (aprobado desde el 13 de septiembre de 2016) dispuso que los clubes que tuvieran participación en torneos de la CONMEBOL debían tener un primer equipo femenino o "(...) asociarse a un club que posea el mismo". De igual modo, se les exige que "(...) ambos equipos participen en competencias nacionales y/o regionales autorizadas por la respectiva Asociación Miembro"¹⁷¹. Esto quiere decir que en el evento de que un club profesional accediera a una competición de dicha organización, debía acreditar que contaba con un equipo profesional femenino o que estaba asociado a un club con equipo femenino. En todo caso, ambos equipos (femenino y masculino) deben participar en las competencias nacionales de la asociación local (FCF). Esta afirmación se confirmaría con las siguientes evidencias:

En primer lugar, en lo mencionado por [REDACTED] (gerente administrativo del TOLIMA). En su declaración del 6 de marzo de 2023¹⁷² manifestó que al menos 8 equipos profesionales se encontraban en la obligación de conformar el equipo femenino, como un supuesto que garantizara el cumplimiento del reglamento de la CONMEBOL. Al respecto, el declarante indicó:

"(...) **DELEGATURA:** ¿De qué depende que tomé la decisión de decir yo voy o no o abstenerse en qué?

[REDACTED]: ¿En qué? ¿En el femenino?

DELEGATURA: Sí, pues nos comenta que en el en el masculino, básicamente no hay opción es como por default que entran a los campeonatos, entonces quedaría la opción del femenino ¿Cómo? ¿Cómo toma la decisión de si entrar o no entrar al campeonato?

[REDACTED]: No sé, no sé de qué depende, hay un requisito, y es que si usted vaya a Copa internacional tiene que tener femenino, tiene que tener femenino.

DELEGATURA: Y tener equipo femenino es igual a tener que participar en un campeonato local femenino o simplemente es un equipo.

[REDACTED]: No, participar, o sea les dije mal, no hay que tener, tienen que participar en el campeonato de la Dimayor, o sea, siempre van a dar mínimo 8.

DELEGATURA: No, perdón no me quedo claro.

[REDACTED]: Tú dices qué, qué hacen tomar la decisión de si participo o no de un de la división, entonces yo te digo, **hay 8 equipos que no tienen la forma de decidir sino tienen que estar, hay 8 equipos. Para yo jugar Copa Libertadores,**

¹⁷¹ CONMEBOL, Art. 90, D.04. Equipo femenino. "Reglamento de Licencia de Clubes". Disponible en: <https://cdn.conmebol.com/wp-content/uploads/documents/reglamento-de-licencia-de-clubes-espanol.pdf>. Consultado el 8 de septiembre de 2023.

¹⁷² Minutos 01:51:28 a 01:52:15 de la declaración de [REDACTED] practicada el 6 de marzo del 2023. Consecutivo 22-276929-0235 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1649 DVD/ 22-276929/ DECLARACIONES/ [REDACTED]

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

resulta obligatorio para aquellos clubes nacionales que participan en torneos de la **CONMEBOL**. Es decir, al menos cada año 8 equipos de fútbol en Colombia deben asegurar la participación de su equipo femenino en las competencias que se organicen internamente, con el fin de obtener el licenciamiento de la **CONMEBOL** y, de esa manera, acreditar lo requerido para habilitarse en los torneos que organiza esa Confederación. De allí que [REDACTED] (Ex presidente y actual representante legal suplente de **CORTULUÁ**) haya mencionado que los únicos que deberían participar en el torneo profesional femenino sean los clubes que acceden a competencias **CONMEBOL**.

(ii) Deja en evidencia la visión general de los agentes en relación con el fútbol femenino. [REDACTED] habría indicado que "(...) sería un (sic) insensatez permitir que los clubes que tienen dificultades con sus equipos masculinos, se les abra la puerta para participar en el femenino". Esto cobra fuerza si se tiene en cuenta, como se observó, que solo se tenía la intención de generar la apariencia del cumplimiento mínimo de lo requerido por órganos como la **CONMEBOL** y la **FIFA** sobre el particular.

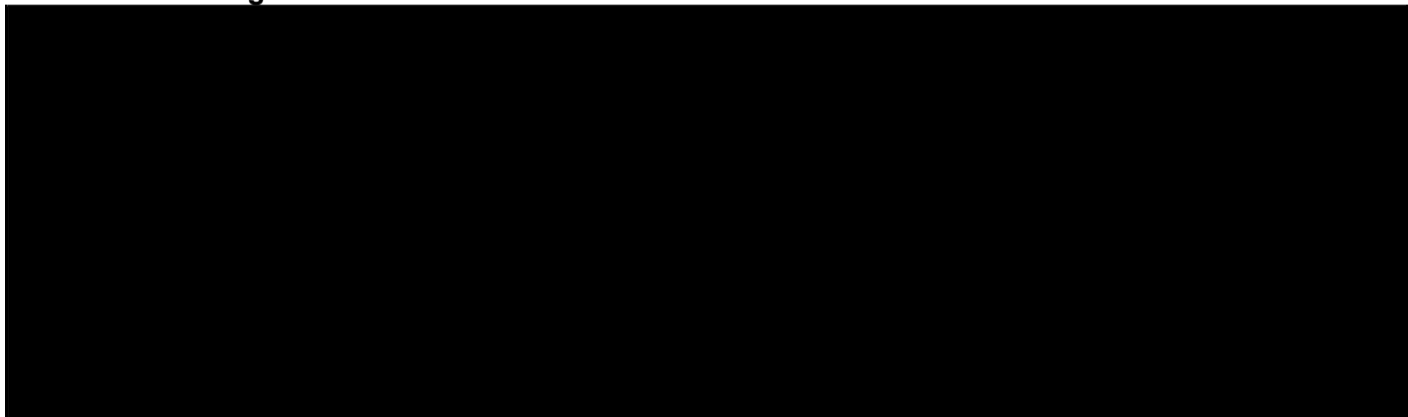
(iii) Se identificaron algunos aspectos relevantes relacionados con los recursos que generaría la organización del torneo profesional femenino, en comparación con aquellos montos que se percibieron para la organización de la competición masculina. En palabras del directivo, para dicha época (2020) se habrían destinado parte de los recursos que recibió la **DIMAYOR** para apalancar no solo a la organización del torneo masculino, sino también la Liga Profesional Femenina. De allí que se haya generado la molestia del directivo pues, en síntesis, su equipo estaba recibiendo menos recursos por cuenta de la destinación mencionada. En concreto, manifestó que se oponía a "(...)" que se haga más uso de los recursos del fútbol masculino para subsidiar al femenino", hecho que incluso calificó como un "despropósito".

10.4.3.2. Los motivos aludidos por los dirigentes del fútbol femenino para no recibir o utilizar los recursos destinados por el Gobierno para impulsar este mercado

La Delegatura habría identificado que una de las razones para justificar las condiciones de la organización de la Liga Profesional Femenina de Fútbol es la ausencia de recursos para fundear su realización. Esto resulta llamativo puesto que los agentes investigados habrían rechazado los recursos destinados por las autoridades nacionales para apalancar la organización del torneo. Las razones entregadas a la Delegatura para este comportamiento se relacionaron con las dificultades que surgen de recibir dinero del Gobierno por la fiscalización que podían hacer las entidades de control en relación con la destinación de estos fondos.

Un primer elemento que permitiría evidenciar esta circunstancia se encontró en un acta de Asamblea de la **DIMAYOR** que se adelantó el 30 y 31 de octubre de 2019.

Imagen No. 17. Acta No. 72 de 2019 de Asamblea General de la DIMAYOR



Fuente: Información que obra en el expediente ¹⁷⁵

Al analizar el contenido del documento se lograron evidenciar dos asuntos. El primero, relacionado con lo que se ha comentado hasta este punto, esto es, la renuencia que presentarían los agentes investigados a recibir los recursos entregados por el Gobierno Nacional. El motivo habría sido las gestiones que adelantan los entes de control para la verificación del uso y destinación de esos recursos. El segundo, sobre la discusión generada con la condición incluida para que se aseguraran mejores condiciones laborales para las jugadoras. En esta ocasión, el Gobierno habría solicitado que se analizara la posibilidad de que las jugadoras suscribieran contratos con una duración de un (1) año.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

En segundo lugar, el 14 de enero de 2020 se realizó la reunión de la Comisión de Contratación y Mercadeo de la **DIMAYOR**. En el trámite del encuentro, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR** para esa época) informó que el **MINISTERIO DEL DEPORTE** estaba interesado en entregar \$1.400.000.000 COP para la realización de la Liga Femenina. En el acta de la reunión se dejó constancia de que el presidente de la **DIMAYOR** le indicó al **MINISTERIO DEL DEPORTE** que se les pagaría un salario a las jugadoras hasta agosto de 2020 porque en septiembre iniciaría la **COPA LIBERTADORES FEMENINA**, competición en la que solo participarían los equipos que lograran la clasificación a ese torneo. El mismo directivo les reiteró a los participantes de la reunión que debía realizarse el torneo, seguramente amparado en los compromisos que asumen los equipos ante la **CONMEBOL**. Sin embargo, en el transcurso de la reunión el directivo advirtió que recibir dinero del Gobierno Nacional podía generar que se tuviera que rendir cuentas para explicar cuál había sido la destinación de esos recursos. El siguiente es el contenido del acta mencionada:

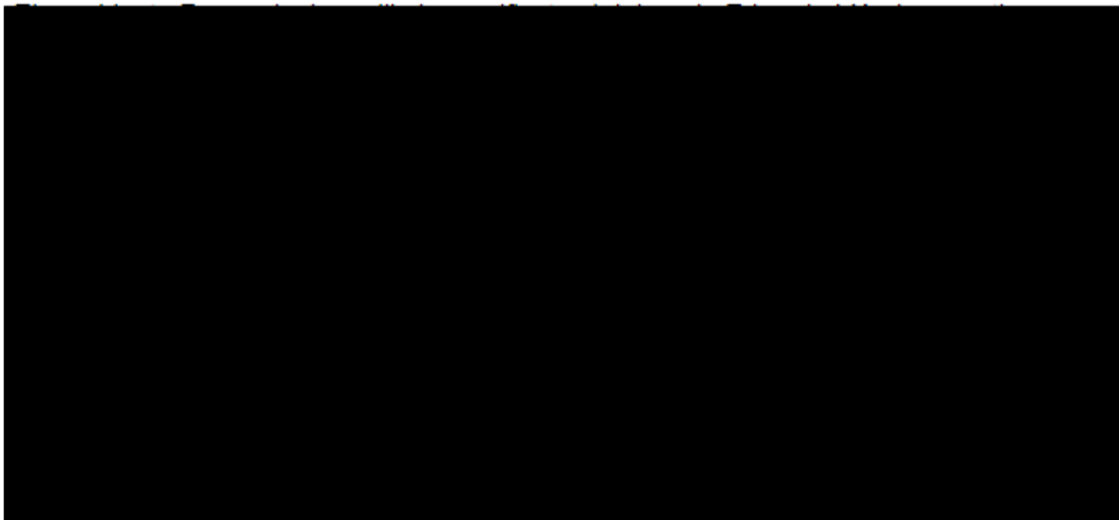
Imagen No. 18. Acta de la reunión del 14 de enero 2020



Fuente: Información que obra en el expediente ¹⁷⁶

En tercer lugar, el 7 de junio de 2022 se realizó una reunión extraordinaria de la Asamblea de los clubes afiliados a la **DIMAYOR** que quedó plasmada en el Acta No. 100 del 7 de julio de 2022. En esa oportunidad, [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR**) le manifestó a [REDACTED] (delegado del **SANTA FE**) la dificultad que representaba para la **DIMAYOR** recibir dinero del **MINISTERIO DEL DEPORTE**.

Imagen No. 19. Acta de Asamblea General No. 100 del 7 de julio de 2022 de la **DIMAYOR**



Fuente: Información que obra en el expediente ¹⁷⁷

¹⁷⁶ FTK OID 51243. Path: [REDACTED] ost/[root]/Raíz - Buzón/IPM_SUBTREE/Bandeja de entrada/Re: Actas Comisión de Mercadeo 3 y 16 de septiembre de 2019/KPB- ACTA DE REUNIÓN 14 de enero 2020.docx

¹⁷⁷ FTK OID 501734. Path: 05-MAIL [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ost/[root]/Raíz - Buzón/IPM_SUBTREE/Bandeja de

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

En esta acta se podría evidenciar que los fondos entregados para la realización de la Liga Femenina iban a representar una carga administrativa para la **DIMAYOR**, al nivel de considerar que era un "desgaste muy grande" el tratamiento con el **MINISTERIO DEL DEPORTE** para dicho propósito.

En cuarto lugar, según lo indicado por [REDACTED] (Ex presidente y actual representante legal suplente de **CORTULUÁ**) en el curso de la declaración que rindió ante esta Delegatura, desde su perspectiva prefería no recibir dinero del Gobierno para la promoción de la Liga Profesional Femenina, pues dicha circunstancia generaba que los entes de control, en ejercicio de sus funciones, realizaran seguimiento al manejo y destinación de esos recursos. En criterio del directivo, esa situación era "inmanejable".

"**DELEGATURA:** En ese momento y pues aprovechando lo que usted nos dice, en algún momento el Estado llámese Gobierno Nacional, ¿se ha acercado a los equipos de fútbol para solicitarles u ofrecerles algún tipo de financiamiento para este tipo de Promoción de competencia?"

[REDACTED]: No, lo único fue el Ministerio del Deporte que dio un patrocinio, que eso es un problema, yo prefiero no recibir. Porque es que...

DELEGATURA: ¿En qué consistió ese patrocinio? o sea cuéntenos esa historia.

[REDACTED]: Es que cuando vos te recibís del gobierno mil millones de pesos pues te caen así a vigilar como si... como es lo normal Contraloría, Procuraduría... todas esas cosas se vuelve una cosa inmanejable. Entonces es mejor no gracias. Nosotros hacemos los torneos. Ustedes nos han delegado a las Federaciones para que hagamos los torneos¹⁷⁸ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

De lo mencionado por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (Ex presidente y actual representante legal suplente de **CORTULUÁ**) en su declaración, y de lo que este mismo manifestó mediante la comunicación del 3 de febrero de 2020, exhibida anteriormente, se dejaría en evidencia una contradicción. Por un lado, el directivo consideró que la realización y organización de la Liga Profesional Femenina generaba una carga económica que afectaba, incluso, la forma como se sufragarían los gastos de la Liga Profesional Masculina. Es decir, desde la óptica del directivo no existían recursos suficientes para cubrir las dos ligas, al punto de oponerse rotundamente al hecho de que se destinaran recursos que eran para los torneos de los hombres para la organización del torneo femenino. Por otro lado, al referirse al eventual fondeo de la liga con recursos entregados por el **MINISTERIO DEL DEPORTE**, manifestó que no lo recibiría. De hecho, indicó que ellos (la **DIMAYOR** y los clubes) tenían la facultad de realizar o no el torneo. Nótese que, aún en el evento en que se dispusieran recursos adicionales, destinados especialmente para el desarrollo del torneo femenino, el directivo mostró resistencia.

Finalmente, el 7 de marzo de 2023 [REDACTED] (futbolista profesional de **LA EQUIDAD** para la época) realizó unas manifestaciones en relación con la problemática planteada. Afirmó que conocía de las ayudas que se habían entregado por parte del Gobierno para la realización del torneo femenino. No obstante, y en línea con lo expuesto, aclaró que la **FCF** y la **DIMAYOR** han mostrado resistencia al recibo y disposición de esos recursos. Además, advirtió que tales comportamientos habrían perjudicado a las jugadoras en general, pues no se habían otorgado las condiciones necesarias para impulsar, promocionar y realizar un torneo que garantizara el desarrollo profesional de las jugadoras y, de paso, las condiciones laborales requeridas:

[REDACTED]: (...) el Gobierno tal vez nos ha ayudado, pero a nivel de **DIMAYOR** y Federación a veces no les gusta tomar ese apoyo del Gobierno, no sé porque, pero sí es algo que siempre lo hemos visto desde que estaba Ernesto Lucena en **COLDEPORTES**. Bueno ya no es **COLDEPORTES**, pero pues es el **MINISTERIO DEL DEPORTE**. Estuvo ahí, digamos que no toman ese dinero y eso nos perjudica a nosotros realmente, porque ahí es cuando ellos toman la decisión de hacer una Liga de 3 meses, de 2 meses y queda uno vagando, o sea, uno dice o trabajo o juego ¿Sí?

Y uno a veces quisiera más el juego porque pues digamos, a nosotras las deportistas, digamos en mi caso yo amo el fútbol y yo quisiera jugar y no trabajar. Pero uno sabe que en 3 meses

entrada/Reiteración de solicitud de aprobación del acta de asamblea Extraordinaria de fecha 7 de julio de 2022/Acta No. 100 de 2022 (2) (1).docx

¹⁷⁸ Minutos 1:18:24 a 1:18:54 de la declaración de [REDACTED] practicada el 6 de marzo del 2023. Consecutivo 22-276929-0236 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1669 CD/ 22-276929/ DECLARACIONES/ [REDACTED]

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

y ¿qué vas a hacer para un trabajo? Entonces a veces nos toca hacer las dos cosas y es muy difícil trabajar y jugar. Si a mí que me toca trabajar en las tardes, no sé, quisiera rendir en los dos lados el 100%, pero yo sé que yo soy profesora de fútbol en el colegio y voy a dar la clase y tengo que estar 4 horas de pie y me voy a cansar. Acá en el equipo también me necesitan al 100%. Entonces eso es lo que a veces a uno como deportista le preocupa que más que hacer lo que a usted le gusta y estar metido al 100% y que su cabeza también está metida en el fútbol. Pero, pero digamos que eso es muy duro y hay jugadores que les ha tocado retirarse del fútbol porque, uno, el salario, gana uno más trabajando por fuera. Y otro, que la Liga es muy corta. Entonces a veces prefieren más eso”¹⁷⁹ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

La situación expuesta se habría presentado, de manera recurrente, en cada oportunidad que debían revisarse los términos para la organización del certamen deportivo. Al respecto, se encontró una conversación sostenida el 13 de enero de 2023 entre varios directivos de los clubes profesionales. En esta se podría observar que, en criterio de los directivos, el Gobierno “los tendría en la mira” por cuenta de los sucesos que rodearon la estructuración y manejo de la Liga Profesional Femenina de Fútbol, lo cual habría generado inconformismo. El contenido de la conversación es el siguiente:

“(…) [REDACTED] (Accionista del **INDEPENDIENTE MEDELLÍN**): Tenemos que revisar la duración del torneo, Por que (sic) el gobierno nos tiene en la mira en el fútbol femenino.

[REDACTED]: **El que manda, manda, Aunque mande mal.**

[REDACTED] (Propietario del **ÚNION MAGDALENA**): Les recuerdo que esto del fútbol tiene dueño. **Si el gobierno quiere pues que firme otra liga y la maneje.**

[REDACTED]: Nosotros somos quienes organizamos esos temas y se hace de acuerdo a la conveniencia y posibilidades. **Si quieren liga femenina pues q (sic) pongan el billete como digo yo**”¹⁸⁰ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

10.4.3.3. Las evidencias de la renuencia a usar y/o recibir fondos otorgados por el Gobierno para el fomento del fútbol femenino

De conformidad con los compromisos adquiridos por el Gobierno para la Liga Profesional Femenina de Fútbol del 2021, que quedó plasmado en el Acta de Asamblea del 14 de enero de 2020, la **DIMAYOR** realizó el siguiente anuncio:

Imagen No. 20. Publicación realizada por la **DIMAYOR** el 8 de julio de 2020



¹⁷⁹ Minutos 09:39 a 11:17 de la declaración de [REDACTED] practicada el 7 de marzo del 2023. Consecutivo 22-276929-0239 del 27 de abril del 2023.

¹⁸⁰ Pathfinder OID 836d3e29-84ca-4892-b2e4-2e6c0c7078e9. Path: [REDACTED]

¹⁸¹ “Fue una pifia”: la nueva crítica de Lucena a la Dimayor por un trino sobre la Liga Femenina”. El País, 9 de julio de 2020. Disponible en: <https://www.elpais.com.co/deportes/futbol-colombiano/fue-una-pifia-la-nueva-critica-de-lucena-a-la-dimayor-por-un-trino-sobre-la-liga-femenina.html>, consultado el 10 de septiembre de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

En segundo lugar, el 23 de octubre de 2020 el **MINISTERIO DEL DEPORTE** y la **FCF** suscribieron el [REDACTED]. Este tuvo por objeto “Apoyar la gestión técnica de las federaciones colombianas del Sistema Nacional del Deporte / Federación Colombiana de Fútbol”, y dispuso un presupuesto de \$1.500.000.000 COP para la preparación de la Liga Profesional Femenina de Fútbol 2021.

En tercer lugar, la Delegatura corroboró que el **MINISTERIO DEL DEPORTE** sí puso a disposición de la **FCF** y de la **DIMAYOR** el monto anunciado. Sin embargo, de los \$1.500.000.000 COP no se habrían utilizado \$531.708.373 COP, por lo que la **FCF** le habría informado al **MINISTERIO DEL DEPORTE** que no iba a ejecutar dicho valor. En la siguiente comunicación se observa, además, que solo se destinaron \$215.399.473 para apoyar la Liga Profesional Femenina.

Imagen No. 21. Comunicación enviada el 19 de octubre de 2020 por [REDACTED] (secretario general de la **FCF**) al **MINISTERIO DEL DEPORTE**



Fuente: Información pública¹⁸²

Esta comunicación de la **FCF** es llamativa para la Delegatura. Nótese que el motivo por el que no ejecutaron los \$531.708.373 COP habría sido por un ahorro en las negociaciones con los proveedores. Sin embargo, este comportamiento es contradictorio con las manifestaciones que han realizado

¹⁸² Lucena, E. (2021, 13/02). “El ministerio del deporte cumplió su palabra de entregar 1.500 millones para la Liga Profesional Femenina 2020”. “X”. Disponible en: <https://twitter.com/LucenErnesto/status/1360771437896880128?s=20>

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

distintos directivos del fútbol femenino en Colombia en relación con que no existen recursos para mejorar las condiciones de duración de la Liga Femenina y las laborales de sus jugadoras.

Por otro lado, en relación con la Liga Profesional Femenina de Fútbol del 2022, la Delegatura encontró que el 3 de noviembre de 2021 el **MINISTERIO DEL DEPORTE** anunció que aportaría \$3.000.000.000 para apoyar la organización de este torneo. Según comentó el **MINISTERIO DEL DEPORTE** en una rueda de prensa, los recursos se iban a destinar para sufragar "(...) la operación logística del campeonato, todo lo que se requiere para transporte, alojamiento, alimentación de las deportistas y de los jueces"¹⁸³. La noticia fue documentada por varios medios de comunicación en los que se dejó constancia de la intervención de [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR**), quien mencionó "(...) Se ha demostrado que el fútbol femenino llegó para quedarse. Tenemos muchos logros que presentar, somos campeones de Libertadores y nuestra Selección Colombia es reconocida en el mundo. Ahora, el compromiso de las instituciones es esencial para continuar mejorando los resultados"¹⁸⁴. Por su parte, según la nota periodística publicada en el portal de la **DIMAYOR**, [REDACTED] (presidente de la **FCF**) expresó "(...) somos un país de fútbol y con la Copa América Femenina lo vamos a demostrar".

En estas declaraciones se identificó el ánimo y optimismo del presidente de la **DIMAYOR**, que desde el principio pareció dispuesto frente al respaldo entregado por el **MINISTERIO DEL DEPORTE** frente al financiamiento de la Liga Femenina en 2022. Tanto así que catalogó como "esencial" el compromiso de las instituciones.

Sin embargo, como se exhibió anteriormente, en una reunión extraordinaria de la Asamblea de la **DIMAYOR** del 7 de junio de 2022 [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR**) habría manifestado la dificultad que representaba para la **DIMAYOR** recibir dinero del **MINISTERIO DEL DEPORTE**. En esta acta habría podido ver que los fondos entregados para la realización de la Liga Femenina iban a representar una carga administrativa para la **DIMAYOR**, al nivel de considerar que era un "desgaste muy grande" el tratamiento con el **MINISTERIO DEL DEPORTE** para dicho propósito. En el mismo documento quedó consignado que para la realización de la Liga Profesional Femenina en el segundo semestre del 2022 solo se contaba con la participación confirmada de 7 clubes, en contraste con el número de equipos que participaron en la última edición de ese torneo, esto es, la liga femenina del primer semestre de 2022, que contó con la actuación de 17 equipos. Este factor, sumado al aspecto económico, llevó a la **DIMAYOR** a concluir que no se realizaría dicha competición en lo restante del 2022 y que su próxima edición sería hasta el 2023.

Lo anterior fue confirmado por [REDACTED] (presidente de la **FCF**) quien, en una entrevista que realizó en julio de 2022, manifestó lo siguiente sobre el por qué no se jugó el torneo profesional femenino en el segundo semestre de 2022, aun cuando este ya se había anunciado por parte de [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR**):

"(...) Aquí hubo una liga que se planificó desde el comienzo que iba a ser de un solo semestre, eso lo hace la Dimayor, cumplió. **Se lograron clasificar dos equipos que van a ir a copa libertadores. Desafortunadamente, por situaciones económicas, no de Dimayor, ni de Federación, ni de patrocinadores, sino de los clubes, los clubes en su gran mayoría, dentro de su presupuesto al decirseles que iba a haber un torneo en el segundo semestre no tenían ese flujo, esa capacidad y desafortunadamente no lo podemos hacer.** Pero les digo hoy con toda seguridad y con toda la seriedad del caso que la liga femenina a partir del año entrante será de un año entero"¹⁸⁵ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

No obstante, de conformidad con lo que se habría evidenciado a lo largo de la presente investigación administrativa, la falta de capital para realizar la segunda edición del torneo en 2022 no habría sido la razón definitiva para no hacerla. Primero, porque el Gobierno se había comprometido a hacer entrega de hasta 3.000 millones de pesos para esto. Segundo, porque se habría corroborado que los investigados tendrían motivos personales, que no están relacionados con la dinámica natural del mercado, para no recibir ayudas del Estado.

¹⁸³ **Diario As Colombia**. "MinDeporte apoyará a la Liga Femenina con 3 mil millones", 3 de noviembre de 2021. Disponible en: https://colombia.as.com/colombia/2021/11/03/futbol/1635957810_037147.html, consultado el 2 de septiembre de 2023.

¹⁸⁴ **DIMAYOR**. "Ministerio del deporte anuncia 3.000 millones de pesos en recursos para el impulso del fútbol femenino en Colombia", Sitio web oficial, 3 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://dimayor.com.co/2021/11/ministerio-del-deporte-anuncia-3-000-millones-de-pesos-en-recursos-para-el-impulso-del-futbol-femenino-en-colombia>, consultado el 3 de septiembre de 2023.

¹⁸⁵ **Diario As Colombia**. "Jesurún asegura que liga femenina será de un año a partir de 2023", 26 de julio de 2022. Disponible en: <https://colombia.as.com/futbol/jesurun-asegura-que-la-liga-femenina-sera-de-un-ano-a-partir-de-2023-n/>, consultado el 6 de septiembre de 2023.

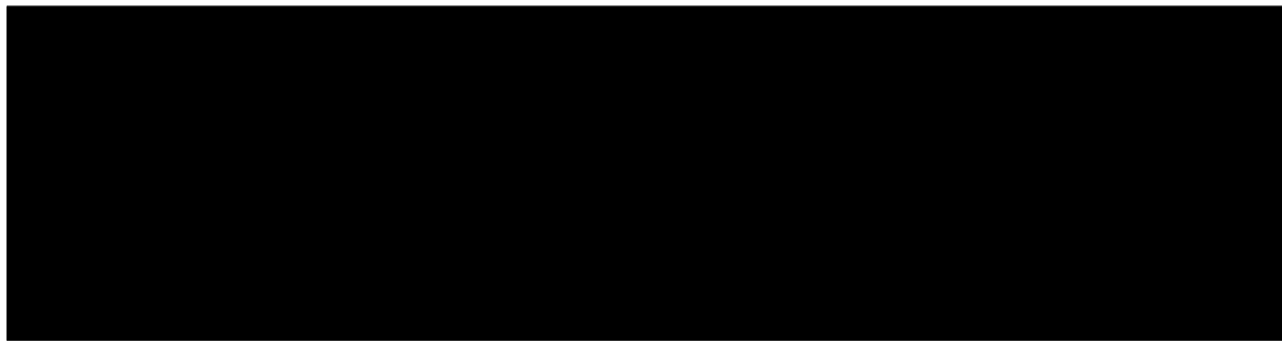
“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

En suma, los elementos probatorios exhibidos le permitirían a la Delegatura corroborar, con el carácter preliminar de la etapa en la que se encuentra la presente investigación administrativa, que la **FCF**, la **DIMAYOR** y los clubes de fútbol que participaron en las Ligas Femeninas habrían renunciado a los recursos necesarios para la promoción de las competencias y la mejora de las condiciones de las jugadoras. Esta circunstancia que habría repercutido negativamente en el desarrollo del fútbol femenino al ser una de las formas de financiarlo.

10.4.4. Otros comportamientos que acreditarían la renuencia de promoción y desarrollar la liga profesional de fútbol femenino

Mediante la Resolución No. 029 del 13 de noviembre de 2018, la **DIMAYOR** convocó una Asamblea Extraordinaria de sus afiliados, la cual se llevó a cabo el 30 de noviembre de 2018 a las 10:00 a.m. en el auditorio de la sede deportiva de la **FCF**. En el día y hora señalados, se llevó a cabo la sesión de Asamblea Extraordinaria de los clubes afiliados a la **DIMAYOR**. A la reunión asistieron, entre otros, [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR** para la época), los representantes o delegados de los 36 clubes profesionales y representantes de otros entes, tales como [REDACTED] (presidente de la **FCF**), [REDACTED] (miembro del comité ejecutivo de la **FCF** para la época) y [REDACTED] (miembro del comité ejecutivo de la **FCF** para la época).

En esta reunión se facultó a [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR** para la época) para celebrar un negocio jurídico con la compañía **WIN SPORTS**, relacionado con los derechos de televisión y transmisión de los torneos organizados por la **DIMAYOR**. La proposición mencionada obtuvo 35 votos a favor, con solo 1 en contra (otorgado por el delegado del **CÚCUTA**). Como constancia de lo anterior, los asistentes suscribieron el Acuerdo No. 002, que da cuenta de lo siguiente:



Todo lo anterior se encuentra soportado con el contenido del Acta No. 68 de 2018 de la **DIMAYOR**, que quedó como sustento de lo acontecido en la reunión referida.

Sobre esa base, el 22 de julio de 2019 [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR** para la época) y [REDACTED] (representante legal de **WIN SPORTS** para la época) suscribieron el Otrosí No. 3 al Contrato de colaboración, suscrito inicialmente entre las partes referidas el 21 de diciembre de 2012, el cual tuvo por objeto “(...) explotar conjuntamente, de manera benéfica para las dos Partes, ciertos derechos asociados al fútbol profesional colombiano”.

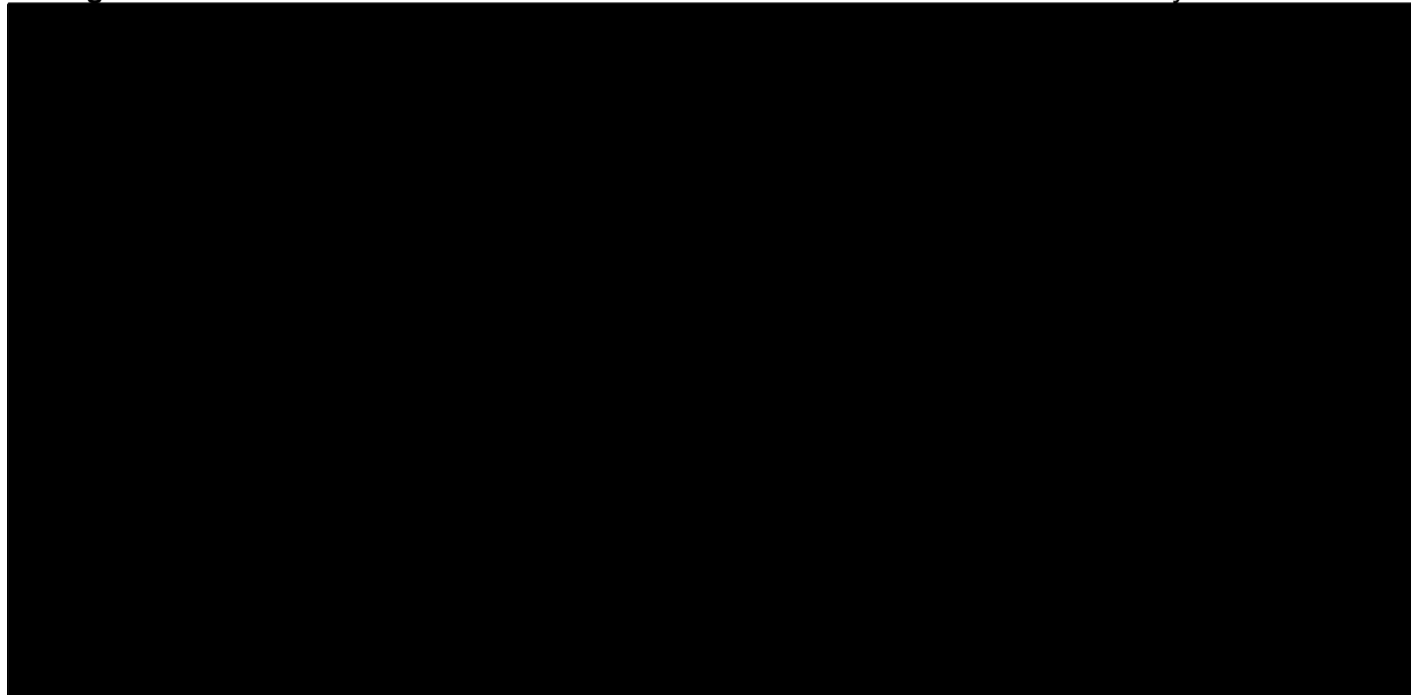
En ese sentido, mediante el Otrosí No. 3, la **DIMAYOR** y **WIN SPORTS** acordaron la sustitución íntegra del Contrato de Colaboración ya mencionado. A su turno, incorporaron las estipulaciones contractuales que delimitaron la relación entre las partes para “explotar todos los derechos y obtener fines conjuntos”. En particular, por medio de este se regularon todas las condiciones aplicables al manejo de los derechos de televisión abierta por la transmisión de los torneos organizados por la **DIMAYOR**.

Así mismo, las partes acordaron que la **DIMAYOR** licenciaría, a favor de **WIN SPORTS**, y de manera exclusiva, los derechos que se expondrán a continuación. Esto con la finalidad de que **WIN SPORTS** realizara su explotación por medio de sus canales de comunicación, dentro de los cuales se incluyó el canal premium. Entre otros, se estableció que la explotación se realizaría respecto al derecho exclusivo para: (i) producir el contenido, (ii) explotar y comercializar el contenido, (iii) dar acceso a los estadios para producir el contenido y realizar las actividades necesarias o convenientes para la explotación de los derechos, (iv) usar los signos distintivos, y (v) usar el archivo audiovisual. Por su parte, **WIN SPORTS** autorizó a la **DIMAYOR** para que, de manera gratuita, utilizara a perpetuidad el contenido exclusivamente con la finalidad de “(...) promocionar su actividad económica gremial o deportiva y para registrar y comunicar la historia del fútbol profesional colombiano”.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Mediante la cláusula No. 6, se establecieron las condiciones que regirían los horarios de transmisión de los partidos y los criterios que rodearían la selección de los partidos para tal efecto. Como requisito mínimo, las partes acordaron que **WIN SPORTS** debía producir, transmitir y comunicar al público, en cada fecha de competición, lo siguiente:

Imagen No. 22. OTROSÍ No. 3 al contrato de colaboración suscrito entre la **DIMAYOR** y **WIN SPORTS**



Fuente: Información que obra en el expediente ¹⁸⁶

Como se observa en la imagen, el numeral 6.1.2. de la cláusula 6, relacionada con los horarios de transmisión y selección de partidos, dispuso que a partir del lanzamiento del canal premium **WIN SPORTS** debía producir, transmitir y comunicar al público un mínimo de 10 partidos de fútbol de liga, tres partidos de copa y tres partidos del torneo (campeonato de ascenso). Las tres competiciones referidas corresponden a partidos que disputan los equipos de fútbol profesional masculino. Por su parte, la cláusula objeto de análisis también estableció que sólo se produciría, transmitiría y comunicaría al público un partido del campeonato femenino. Incluso, allí se advirtió que en caso de que no pudiera transmitir el partido correspondiente al torneo femenino, **WIN SPORTS** se encontraba en la libertad de elegir si transmitía un partido de fútbol de otro campeonato, priorizando en todo caso el torneo de ascenso que disputan los equipos de fútbol profesional masculino.

Lo expuesto le permitiría evidenciar a la Delegatura la falta de intención de los agentes investigados en el desarrollo de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. De esta forma, habrían desplegado actuaciones con el ánimo de no generar incentivos ni promocionar la Liga Femenina, por cuenta de las determinaciones establecidas en el Otrosí No. 3 del contrato de Colaboración suscrito entre la **DIMAYOR** y **WIN SPORTS**. En ese documento se evidenciaría la poca visibilidad que se le otorgaría a los partidos de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. Como se aprecia, los agentes investigados no tendrían interés en generar difusión de los partidos que se disputarían en la Liga, pues de acuerdo con los términos contenidos en el Otrosí No. 3, estos no representaban siquiera el 5% del total de la parrilla que se transmitiría cada fecha en comparación con los partidos que se transmitirían en los torneos de fútbol profesional masculino.

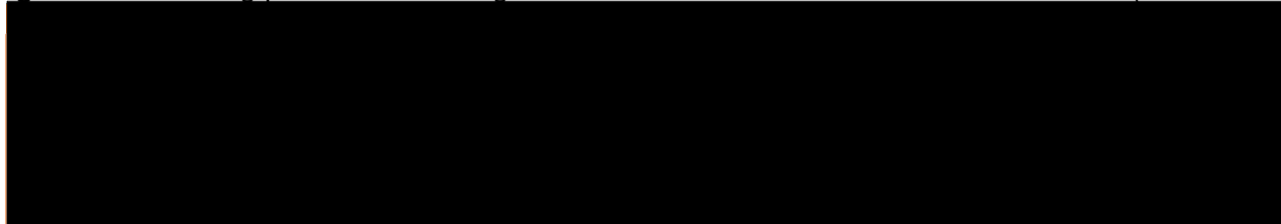
De hecho, llama la atención que se haya indicado que, si no se podía transmitir el partido de la liga femenina, **WIN SPORTS** se encontraba en la libertad de transmitir otro encuentro deportivo para darle cumplimiento al contrato. Lo anterior permitiría establecer que los agentes investigados no consideraban relevante que se efectuara la producción, transmisión y comunicación al público de la liga femenina, pues no se generaron mecanismos que permitieran garantizar la difusión a través de los medios seleccionados para tal finalidad.

Nuevamente, la explicación de este comportamiento no puede ser la falta de audiencia para los partidos de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. En este punto, resulta necesario traer a colación las cifras que se expusieron en relación con las transmisiones que se realizaron de algunos partidos de estos torneos. Los ratings de audiencia de las últimas dos finales del fútbol profesional femenino

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

en Colombia, transmitidos por el canal de televisión **WIN SPORTS**, muestran que este producto genera interés en la audiencia:

Imagen No.23. Rating partidos finales Liga Profesional de Fútbol Femenino en Colombia (2022 – 2023)

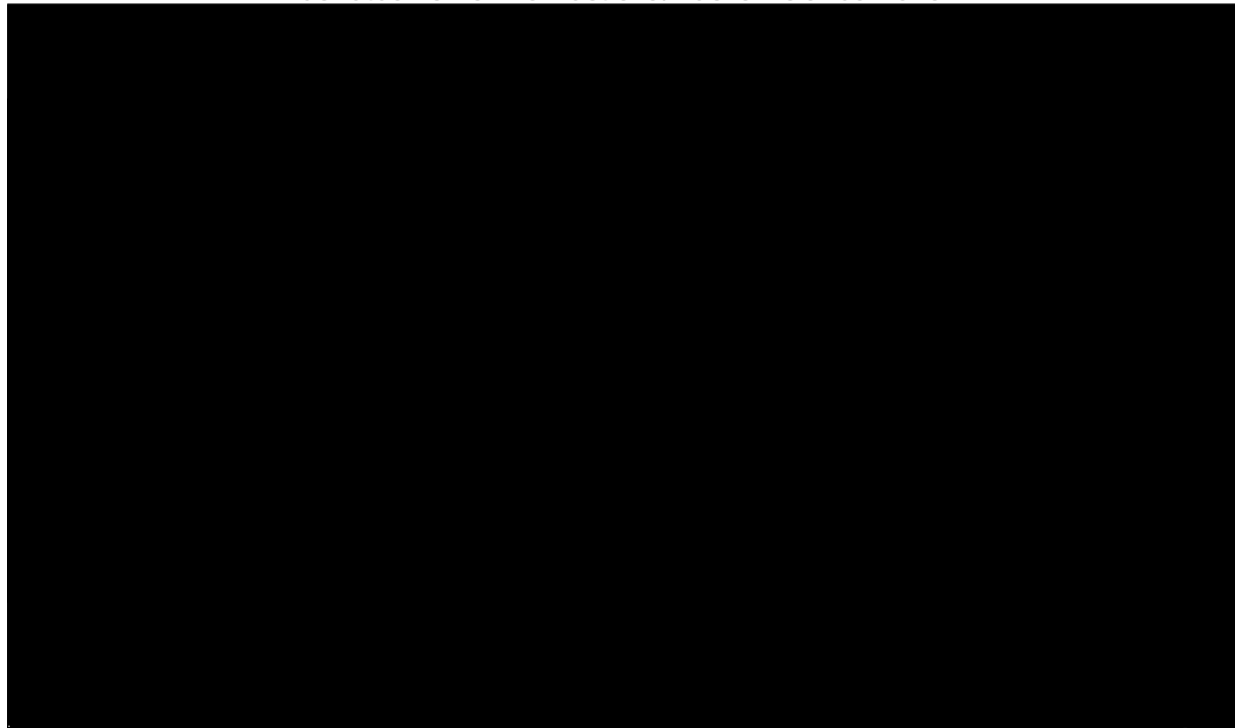


Fuente: Elaborado por la Delegatura con información entregada por **WIN SPORTS**¹⁸⁷

También se puede destacar el partido de la final en la **COPA LIBERTADORES FEMENINA 2020**, jugado en Argentina el 21 de marzo de 2021 entre **AMÉRICA** y **FERROVIARIA** de Brasil¹⁸⁸. Según **RATING COLOMBIA**, “la señal básica de **WIN SPORTS** tuvo un puntaje de ■■■”, lo cual evidencia el aumento en la afición por el fútbol femenino.

Por otro lado, y no menos importante, respecto de la expectativa que genera el fútbol femenino en Colombia, vale la pena citar el aumento en materia de audiencia televisiva para ver el primer partido de la selección Colombia femenina de mayores en la reciente copa mundial femenina **FIFA 2023** realizada en Australia y Nueva Zelanda. La siguiente tabla muestra el rating de transmisión de los partidos jugados por la selección Colombia femenina de futbol de mayores y transmitidos por el canal **CARACOL**.

Tabla No. 17. Rating de transmisión de los partidos de la Selección Colombia Femenina en la Copa mundial de fútbol femenino Australia/Nueva Zelanda 2023



Fuente: Elaborado por la Delegatura con base en información entregada por **CARACOL TELEVISION**¹⁸⁹

La tabla anterior muestra que la transmisión del primer partido jugado por la selección colombiana de fútbol femenino en la categoría de mayores marcó un porcentaje de ■■■ en la medición de la audiencia. Esto, junto con las demás estadísticas de audiencia presentadas, son evidencia de que en el mercado del fútbol femenino en Colombia existe una demanda importante y creciente, por lo que puede ser un mercado atractivo para los inversionistas. Bajo este entendido, no es coherente que se impongan limitaciones a su desarrollo, mucho menos si tratan de ser justificadas con el pretexto de la inexistencia de incentivos económicos para mejorar las condiciones del mercado.

¹⁸⁷ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA - WIN SPORTS/ 22-276929-0270 - Respuesta requerimiento WIN SPORTS

¹⁸⁷ **CONMEBOL** Libertadores Femenina 2020. Disponible en: <https://conmebol.com-uploads 2021PDF>, consultado el 8 de septiembre de 2023.

¹⁸⁸ **CONMEBOL** Libertadores Femenina 2020. Disponible en: <https://conmebol.com-uploads 2021PDF>, consultado el 8 de septiembre de 2023.

¹⁸⁹ Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO DIGITAL/ CARPETA RESERVADA – CARACOL TELEVISIÓN/ 22-276929-0267 - Respuesta requerimiento CARACOL TELEVISIÓN

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

10.5. Efectos anticompetitivos generados por las actuaciones investigadas

En este capítulo la Delegatura presentará las razones por las que considera que con la ejecución de las conductas analizadas se habrían generado efectos adversos en el mercado de fútbol profesional femenino en Colombia. En ese entendido, lo primero que debe advertirse es que, a pesar de que podría pensarse que este es un asunto exclusivamente de la esfera laboral de los clubes, la forma en que se implementaron las conductas ameritaría un reproche por parte de la Delegatura debido a que también habrían causado la infracción de las normas de libre competencia económica.

10.5.1. Inexistencia de incentivos para que las mujeres pertenezcan y permanezcan en la Liga Femenina colombiana

Cada conducta implementada por los agentes investigados se habría realizado de manera coordinada. De lo que ha identificado esta Delegatura, la estandarización de condiciones contractuales, los acuerdos sobre salarios y la renuencia a recibir recursos por parte del Gobierno Nacional para la promoción del fútbol femenino se habrían implementado conjuntamente, lo que habría amplificado los efectos perjudiciales.

Es cierto que el mercado de fútbol profesional femenino es relativamente nuevo y que aún no tiene el despliegue que tiene el fútbol masculino. Sin embargo, esta no podría ser la justificación para que los clubes, de manera concertada, optaran por mantener unas condiciones laborales desfavorables para las jugadoras a pesar de que el propósito de los organismos internacionales y gubernamentales es promover el crecimiento, la evolución y la profesionalización del fútbol femenino en los clubes¹⁹⁰. Ahora, en este caso la implementación de las conductas anticompetitivas habría resultado idónea para eliminar los incentivos que persigue una persona que esté interesada en profesionalizarse en este mercado deportivo.

La concertación de las condiciones laborales entre la **DIMAYOR** y los clubes afiliados no es otra cosa que la unificación del comportamiento de los competidores en el mercado. Como ya se ha dicho, el negocio de fútbol profesional incorpora elementos esenciales como la disputa de los agentes del mercado por el talento humano (jugadores y jugadoras). En condiciones de sana competencia, los clubes de fútbol deberían reñir con sus competidores para conseguir los mejores jugadores y jugadoras. Para esto, la principal forma de conquistar ese talento es ofrecer condiciones laborales atractivas. Sin embargo, al estandarizar las condiciones de las jugadoras se rompe con este propósito y se elimina la necesidad de competencia que debería primar entre los clubes.

En el caso objeto de análisis, el hecho de que los investigados hubieran actuado conjuntamente para establecer condiciones contractuales mínimas, unificándolas de forma que se mantuvieran a la baja, hace que las condiciones laborales de las mujeres en este mercado sean poco atractivas. Esto desincentiva que las jugadoras quieran participar en la Liga Femenina pues, a pesar de llamarse "jugadoras profesionales", no alcanzan a recibir un trato y remuneración justos.

Esa alineación por parte de la **DIMAYOR** y de los clubes afiliados tendría otras repercusiones en el mercado, pues eliminaría la competencia y propiciaría una cadena de limitaciones, tales como: (i) restricciones a las jugadoras para acceder a mejores oportunidades económicas, (ii) disminución de la posibilidad de gozar de estabilidad laboral, (iii) obstaculización del desarrollo personal y profesional de las jugadoras, y (iv) creación de barreras estructurales en razón del género. Ahora bien, teniendo en cuenta que la **DIMAYOR** y los clubes habrían insistido en que los equipos femeninos eran una carga adicional impuesta a los clubes que afectaba su patrimonio, al no contar con recursos propios ni patrocinios, llama la atención su negativa a recibir aportes del Gobierno Nacional para su promoción. Esto permitiría deducir que en realidad no habría un interés genuino y transparente de promover y mejorar el mercado de fútbol profesional femenino.

10.5.2. Ineficiencia en el mercado

El derecho de la competencia tiene como fin procurar que los agentes participantes en un mercado desarrollen sus actividades de manera independiente y autónoma, es decir, que las decisiones que adopten sean producto de sus propias estrategias y necesidades, respetando siempre las dinámicas de competencia. Es por esto que el régimen de la libre competencia ha establecido la prohibición relacionada con que los competidores actúen de manera coordinada para fijar patrones de conducta uniformes o predeterminados. Lo anterior, con el objetivo de evitar ineficiencias en un mercado. Para el caso en concreto, las conductas desplegadas por la **FCF**, la **DIMAYOR** y los clubes de fútbol

¹⁹⁰ Reglamento de Licencias de Clubes en el Fútbol femenino, art. 8.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

profesional que cuentan con equipo femenino no solo habrían afectado las dinámicas en el mercado de la Liga Profesional Femenina de Fútbol, sino que también habrían generado efectos restrictivos en el mercado laboral de las jugadoras.

Debe tenerse en cuenta que el mercado laboral del fútbol profesional femenino se divide en dos partes: oferta y demanda. Por un lado, la oferta está representada en las jugadoras que ofrecen sus servicios deportivos para ser contratadas por los clubes profesionales. Por el otro, la demanda hace alusión a los clubes de fútbol profesional que requieren los servicios de las futbolistas para su participación en competiciones. De acuerdo con lo anterior, las jugadoras, en su calidad de oferentes, deberían tener la posibilidad de negociar sus condiciones laborales de acuerdo con su rendimiento deportivo y las dinámicas del mercado. Así mismo, los clubes, desde la demanda, podrían negociar los beneficios laborales que estarían dispuestos a reconocer a sus trabajadoras con el propósito de incentivarlas a elegir al club para prestarle sus servicios. Todo lo anterior correspondería al debido funcionamiento del mercado analizado.

Sin embargo, tal como se ha expuesto en la presente Resolución, los investigados habrían generado distorsiones en el mercado con la concertación de las condiciones laborales ofrecidas a las futbolistas. Esto implica que, a pesar de existir en el mercado pluralidad de agentes que demandan los servicios profesionales de las futbolistas y condiciones que deberían generar que esos agentes compitieran mediante el ofrecimiento de mejores beneficios en materia laboral, las deportistas no obtendrían beneficios o ventajas al escoger a uno u otro club. Como consecuencia de la coordinación de las condiciones contractuales pactada entre los clubes –que tienen la calidad de competidores directos en el mercado– todos estarían ofreciendo lo mismo y, además, lo que ofrecen prácticamente correspondería al nivel mínimo. Entonces, las futbolistas estarían limitadas a obtener los ingresos y condiciones laborales que habrían sido definidos previamente y en conjunto entre los clubes profesionales.

Así las cosas, la concertación de las condiciones contractuales de las jugadoras conllevaría a que el mercado sea ineficiente por cuanto no se estaría haciendo la distribución del capital de conformidad con las dinámicas naturales del mercado.

10.5.3. Estereotipos de género

Como se evidenció en la presente Resolución, existen múltiples aspectos que han desincentivado el crecimiento del fútbol profesional femenino. Con la materialización de las conductas descritas en la descripción fáctica, la Delegatura habría verificado, al menos preliminarmente, que la **FCF**, la **DIMAYOR** y los clubes profesionales habrían determinado sus conductas basadas en estereotipos de género. Estos habrían influenciado la elección o participación de las mujeres en el fútbol colombiano, lo que a su vez se habría traducido en la limitación a la libre competencia en el mercado. Precisamente la existencia de estos estereotipos negativos habría conllevado al estancamiento del desarrollo de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. Esto no solo al considerar la reducción drástica del apoyo social por la no visibilidad, sino también la de patrocinadores y, por lo tanto, la financiación de la Liga.

Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (en adelante **ACNUDH**), un estereotipo de género “es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas”¹⁹¹. En el caso del fútbol femenino, a pesar de las iniciativas de fomento por parte de la **FIFA** y la **CONMEBOL**, los estereotipos formados en torno a las jugadoras de fútbol parecieran seguir vigentes en la **FCF**, la **DIMAYOR** y los clubes deportivos.

A lo largo de la lenta evolución de la Liga Profesional Femenina de Fútbol se han presentado múltiples pronunciamientos con efectos negativos hacia las mujeres por parte de los dirigentes del fútbol colombiano, como se evidenciará a continuación:

(i) El 20 de diciembre de 2018, [REDACTED], quien fue el presidente del **TOLIMA**, durante una rueda de prensa en la que estuvieron presentes varios medios de comunicación señaló lo siguiente respecto de la Liga Femenina:

¹⁹¹ ACNUDH. “Estereotipos de género. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género”. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>, consultado el 11 de septiembre de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

“[E]so anda mal. **Eso no da nada ni económicamente ni nada de esas cosas. Aparte de los problemas que dan las mujeres. Son más toma tragos que los hombres...** Pregúntele a los del Huila cómo están de arrepentidos de haber sacado el título y haberle invertido tanta plata al equipo... **Y fuera de eso, les recuerdo, es un caldo de cultivo del lesbianismo tremendo**”¹⁹² (Subrayado y negrita por la Delegatura).

Ante esta situación, la Corte Constitucional, mediante sentencia T-212 de 2021¹⁹³, le ordenó a [REDACTED] retractarse ante las jugadoras de su equipo femenino por realizar afirmaciones discriminatorias. De hecho, el **TOLIMA** tuvo que implementar un programa de equidad de género como consecuencia de las declaraciones del directivo. Al respecto, durante la declaración rendida en el curso de la visita administrativa realizada en **TOLIMA**, [REDACTED] (oficial de cumplimiento del **TOLIMA**) indicó que:

“[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]: (...) Ahorita otro trabajo que estoy desarrollando, que, **pues debido a unas declaraciones que hizo don [REDACTED] de lo de la parte del equipo femenino, pues hay una cosa que estamos implementando dentro del club, es lo de equidad de género, el programa de equidad de género**, entonces en eso hemos estado trabajando, y se hizo una contratación con la Universidad de Ibagué, el club, para asesorarnos toda la parte de equidad de género. Prácticamente ya estamos casi en la última fase del programa, ya para que quede implementado y se creó dentro de ya del club, un organismo que se va a llamar la Mesa de Género, de Equidad de Género. Ahí se van a tratar todos esos temas para que siga ya, pues ya con la, dejando la asesoría de la universidad, para que el club ya fluya en todos los temas acá”¹⁹⁴ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

El programa de equidad de género, como la mayoría de las situaciones que se han registrado en torno a la Liga Femenina, no ha surgido por iniciativas propias de los dirigentes del fútbol colombiano. De hecho, para la evolución del fútbol femenino, se han tenido que acoger decisiones de la **FIFA**, **CONMEBOL** y, ahora, la Corte Constitucional para fomentar su crecimiento.

Sumando a lo anterior, recientemente, en la declaración rendida el 6 de marzo de 2023 por [REDACTED] (gerente deportivo del **BUCARAMANGA**), la Delegatura habría observado los estereotipos de género en el fútbol colombiano. Durante su declaración, [REDACTED] indicó que en la actualidad había más participación de las mujeres en el fútbol porque los padres entendieron que un deporte no cambia la orientación sexual de quien lo práctica. Al respecto señaló:

“**DELEGATURA:** ¿La edad es un tema relevante a la hora de la contratación de una jugadora?

[REDACTED]: Sí, en futbol femenino ¿Por qué? por el desarrollo deportivo, volvemos a lo mismo: como no hay muchas competencias femeninas juveniles en el departamento, de pronto existen, pero no son tan nutridas como en otros departamentos, Bogotá tiene competencias de niñas desde los 10 años, aquí es difícil encontrar eso, cierto, pero ya es un tema de ciudad de región no es un tema ni culpa de la **FEDERACIÓN**, ni culpa de la **DIMAYOR**, ni culpa de la **DIFÚTBOL** sino es un tema región, **ahora también los papás hasta ahora están dándose cuenta que mi hija no cambia su orientación sexual ni tampoco su ideología de pensamiento por jugar un deporte de hombres**, cierto, hoy en día son más laxos en eso antes no, eso sólo se ve en ciudades capitales, hoy en día ha venido cambiando entonces tiene que interferir un poco, porque si bien es de 18 años y llevas cuatro años jugando fútbol, pero tienes 22 y llevas desde los 16 jugando fútbol, pues obviamente tienen más experiencia, más riqueza técnica, más temas deportivos de la competencia del deporte, mas no es una condicionante pues porque si tienes 18 años y eres una jugadora talentosa, ah bueno pues la contratamos y es lo que buscamos pues...”¹⁹⁵ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

Obsérvese cómo el presidente del **BUCARAMANGA** habría advertido que parte del crecimiento paulatino del fútbol femenino obedecía a los pensamientos de los padres respecto de sus hijas. Estas

¹⁹² El video se puede ver en la página <https://egocitymgz.com/presidente-deportes-tolima-lesbofobia-futbol-femenino/>

¹⁹³ C. Cons., Sent. T-212, Jul. 2/21. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

¹⁹⁴ Minutos 13:51 a 14:43 de la declaración de [REDACTED] practicada el 7 de marzo del 2023. Consecutivo No. 22-276929-235 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1649 DVD / 22-276929 / DECLARACIONES / [REDACTED]

¹⁹⁵ Minuto 53:39 a 55:10 de la declaración de [REDACTED] practicada el 6 de marzo del 2023. Consecutivo No. 22-276929-238 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ 22-276929-238/ 22-276929/ DECLARACIONES / [REDACTED]

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

afirmaciones solo pretenden desviar la atención del público, pues habrían sido la **DIMAYOR**, la **FCF** y los clubes profesionales las entidades que habrían establecido barreras en el crecimiento de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. Lo anterior, precisamente, por las ideas preconcebidas de los mismos directivos de los clubes respecto a que el fútbol no es un deporte para las mujeres.

A su vez, [REDACTED] (presidente de la **DIFÚTBOL**), en la declaración rendida el 6 de marzo de 2023, exteriorizó los estereotipos de género que aun permean las políticas y pensamientos de los dirigentes del fútbol. Al respecto indicó que:

[REDACTED]: Para poder conformar su liga profesional, son muy poquitas las que pueden tener un contrato económico estable y que valga la pena por parte del club profesional.

(...)

Y, también hay una cosa, que mucha gente no lo dice, pero a mí no me da pena decirlo porque lo puedo demostrar. Muchas veces sostener el fútbol femenino en un equipo vale más que sostener el equipo masculino. Con los requisitos que se exigen, por la atención que se le debe dar a la mujer, por cosas que sufren ellas, que no sufrimos los hombres, en fin. Yo he sido delegado en todos los campeonatos internacionales de fútbol femenino colombiano muchos años.

Y yo he podido valorar eso, que... **que un anticipo para usted poder viajar con una selección masculina de x cantidad, esa misma x cantidad cuando viaja con femenino no se alcanza** y cuando viaja con masculino a usted muchas veces le sobra antes tiene que reintegrar en el fútbol femenino no, no sé, no sé, no sé qué sucede. No sé qué pasa.

Será por lo que uno como hombre tiene como más consideración con la mujer. Entonces, cuando ya lleva con ellas 2, 3 días, concentrado, 10 días, 12 días, se interesa más en sacarlos como una atención especial a un cambio de comida diferente a la rutina que tienen en el hotel de la competencia, a un Tour por la ciudad como para sacarlas, uno las notas tristes, lo que no pasa con los hombres.

A los hombres uno siempre los ve dicharacheros y contentos, **las mujeres uno nota que se entristecen más y diría se retraen más en una concentración larga que los hombres. Entonces uno como delegado, lo que quiere es tenerlas activas y tenerlas contentas ¿y qué se hace? Se hace más atenciones que la que se les hace a los hombres, y por eso muchas veces cuesta más la realización y la permanencia en un campeonato de la selección femenina que la masculina. Más que usted en la femenina conseguir un patrocinio es muy difícil, muy difícil, no sé, todavía vemos que hay mucho machismo en este país** y muchas empresas, ni siquiera productos femeninos quieren apoyar el fútbol femenino"¹⁹⁶ (Subrayado y negrita por la Delegatura).

Considerando lo anterior, para la Delegatura es claro, al menos preliminarmente, que los dirigentes deportivos aún tienen estereotipos de género que impiden la promoción y el crecimiento del fútbol profesional femenino. Estas circunstancias habrían incidido en que los clubes no fomentaran el fútbol femenino al estimar que (i) las mujeres requieren mayores atenciones que los hombres y, por tanto, más presupuesto, y que (ii) el rendimiento de las mujeres es menor que el de los hombres por lo que los entrenamientos deben ser menores y las duraciones de los campeonatos también. A pesar de los estereotipos creados por los mismos dirigentes deportivos, lo cierto es que la limitada evolución del fútbol femenino en Colombia no solo ha obedecido a la existencia de estas ideas preconcebidas, sino también a la falta de intención de las instituciones nacionales e internacionales del fútbol en apoyarlo y visibilizarlo.

El uso de estereotipos de género habría influido drásticamente en el papel invisibilizador de las mujeres que ven el fútbol como su proyecto de vida. Si bien en el 2017 se dio un paso importante en el reconocimiento de las mujeres en este deporte, actualmente continúan enfrentando barreras en el ejercicio de su profesión, como: (i) diferencias salariales, (ii) inequidad en las premiaciones, (iii) prejuicios basados en ideas preconcebidas en razón del género, (iv) trato diferente por parte de los directivos en infraestructura, preparación o entrenamientos, (v) calificación de su rendimiento por el género y no por su profesionalismo, (vi) ausencia de visibilidad de los partidos de la Liga Profesional Femenina de Fútbol en canales de televisión, (vii) desinterés por parte de la **DIMAYOR** y los clubes

¹⁹⁶ Minuto 17:02 a 19:47 de la declaración de [REDACTED] practicada el 6 de marzo del 2023. Consecutivo No. 22-276929-237 del 27 de abril del 2023. Ruta: 22-276929 FÚTBOL FEMENINO/ EXPEDIENTE RESERVADO/ EXPEDIENTE RESERVADO FÍSICO/ CARPETA RESERVADA GENERAL/ FOLIO 1683 CD/ 22-276929-237/ DECLARACIONES / [REDACTED]

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

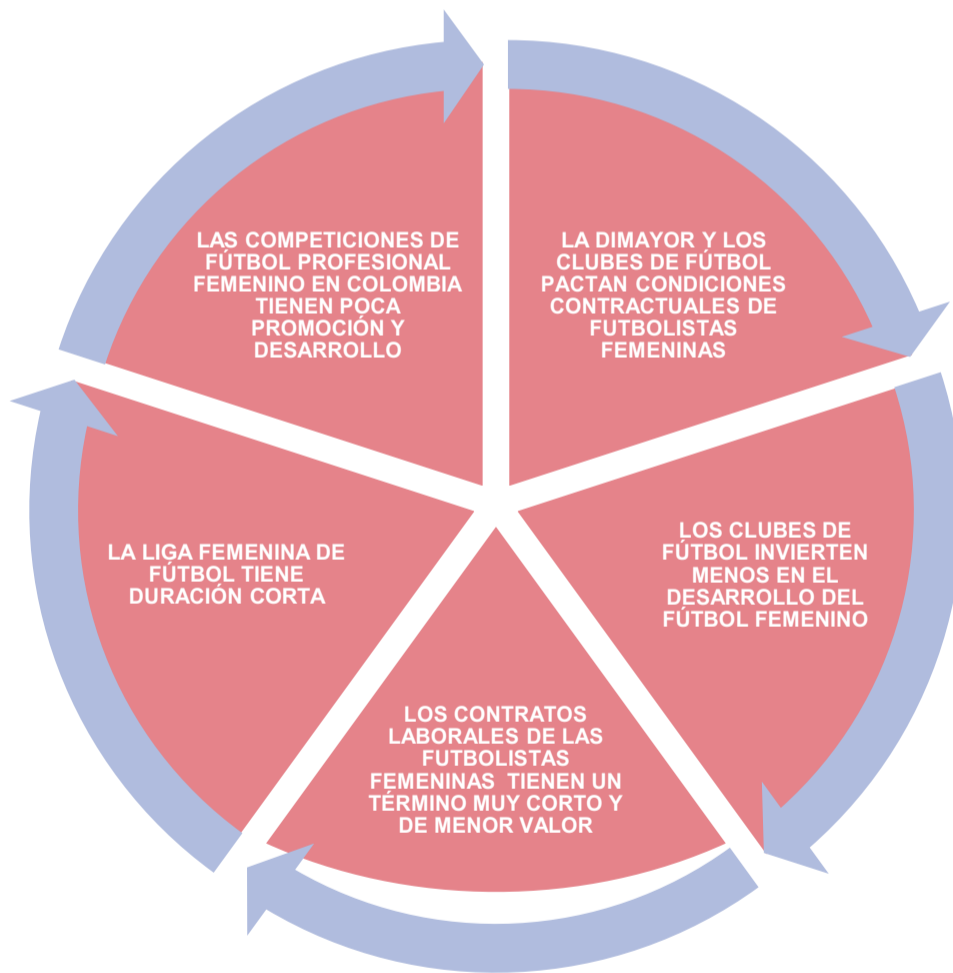
profesionales en apoyar económicamente y profesionalmente el fútbol femenino, (viii) la discriminación hacia las mujeres en el fútbol, y (ix) la falta de conciencia social donde se incluya a la mujer en todas las actividades físicas.

En suma, los estereotipos de género habrían producido un efecto que se tradujo en las limitaciones al mercado de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. Si no son superados los patrones culturales e históricos que perpetúan la limitación o restricción de las mujeres en la participación del fútbol profesional, difícilmente se podrá asegurar el desarrollo de la competencia en este mercado. Lo anterior, por cuanto las conductas de la **FCF**, la **DIMAYOR** y los clubes deportivos habrían incidido en la poca participación de las mujeres en el mercado del fútbol profesional femenino y en las restricciones que son generadas en la permanencia de las mujeres en esta profesión como su proyecto de vida.

10.6. Conclusiones sobre las conductas restrictivas de la competencia

Las conductas descritas habrían configurado un sistema de causalidad circular por las dinámicas evidenciadas entre la **FCF**, la **DIMAYOR** y algunos clubes profesionales, y la problemática evidenciada a lo largo de esta Resolución. En otras palabras, la materialización de los comportamientos descritos en la adecuación fáctica del presente acto administrativo habría generado efectos negativos en el mercado de la Liga Profesional Femenina de Fútbol, los cuales son alimentados por la misma secuencia de conductas. La siguiente figura muestra las relaciones de los agentes entre los compartimientos efectuados y la afectación que genera en el mercado:

Figura No. 7. Causalidad circular de las conductas en el mercado de fútbol profesional femenino



Fuente: Elaborado por la Delegatura

Lo que el diagrama circular muestra es que la **DIMAYOR** y los clubes acuerdan sobre las condiciones contractuales y los salarios de las futbolistas, de conformidad con las directrices que debe impartir la **FCF**, la **CONMEBOL** y la **FIFA**. Dado que estos agentes realizan esos acuerdos anticompetitivos que promueven que los clubes destinen menos recursos al desarrollo del fútbol femenino, la plantilla de las jugadoras, los contratos y los salarios también son mínimos. Estas condiciones contractuales de las jugadoras en la Liga hacen que se establezcan campeonatos profesionales de poca duración, lo que a su vez genera menos promoción y desarrollo del fútbol profesional femenino. Finalmente, en la medida en que hay menos visibilidad por la poca duración del campeonato profesional femenino, existen menores incentivos para los patrocinadores para invertir y, por lo tanto, menos ganancias económicas provenientes de este campeonato. Ante esta situación, la **DIMAYOR** y los clubes

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

profesionales han encontrado fundamento para acordar las condiciones contractuales y los salarios de las futbolistas.

En este punto es importante aclarar que, si bien la información analizada en esta Resolución se ha relacionado principalmente con algunos clubes que tienen equipo profesional femenino de fútbol, esto no es indicativo de que en los demás equipos la situación no habría sido la misma. Al respecto, es necesario traer a colación dos elementos que permitirían confirmar, al menos preliminarmente, que la situación planteada habría ocurrido en todos los clubes con representación en la Liga Profesional Femenina de Fútbol desde el 2017 hasta la fecha.

Como primera medida, la participación de los clubes en las Asambleas y en las Juntas de Competencia de la **DIMAYOR** les habría permitido conocer y actuar en línea con las instrucciones coordinadas para la estandarización de los contratos, la fijación del tope máximo de los salarios de las jugadoras, la renuencia a usar y/o recibir fondos del Gobierno para fomentar el fútbol femenino, y la negociación sobre la cantidad de partidos que serían transmitidos por parte de **WIN SPORTS** para la Liga Femenina.

En segundo lugar, debe resaltarse el informe que la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES** (en adelante **ACOLFUTPRO**) emitió en 2021 en relación con la **LIGA FEMENINA BETPLAY 2021**¹⁹⁷. En sus conclusiones, esta asociación planteó que la situación del fútbol profesional femenino en Colombia requería intervención, sobre todo en relación con los contratos, la duración de las Ligas Femeninas y la financiación de los torneos. Bajo este entendido, sería posible concluir que la situación se predica del fútbol profesional femenino en general, y que ninguno de los clubes que participaron en la Liga Profesional Femenina de Fútbol se habrían alejado de la conducta.

11. Que, de acuerdo con lo expuesto en el presente acto administrativo, ahora corresponde analizar las razones por las cuales esta Delegatura considera que las actuaciones objeto de estudio podrían ser consideradas como una práctica, procedimiento o sistema tendiente a limitar la libre competencia económica. Esto de conformidad con los supuestos establecidos en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959, el cual establece:

“Artículo 1. Modificado por el art. 1, Decreto 3307 de 1963. El nuevo texto es el siguiente: Quedan prohibidos los acuerdos o convenios (sic) que directa o indirectamente tengan por objeto limitar la producción, abastecimiento, distribución o consumo de materias primas, productos, mercancías o servicios nacionales o extranjeros, y en general, toda clase de prácticas, procedimientos o sistemas tendientes a limitar la libre competencia y a mantener o determinar precios inequitativos”.

En relación con la disposición citada, esta Superintendencia ha señalado en diferentes oportunidades que se trata de una prohibición general a partir de la cual quedan proscritas todas aquellas prácticas restrictivas de la competencia que, aun cuando no estén descritas de forma expresa y específica dentro del régimen de protección de la competencia, merecen ser objeto de investigación y sanción, siempre que puedan afectar la libre competencia en los mercados.

Esta Superintendencia¹⁹⁸ y la Corte Constitucional en sentencia C-032 de 2017¹⁹⁹, en la que declaró la exequibilidad del artículo 1 de la Ley 155 de 1959, han identificado que dicha norma contiene tres conductas o prohibiciones independientes: (i) la prohibición de celebrar acuerdos o convenios que, directa o indirectamente, tengan por objeto limitar la producción, abastecimiento, distribución o consumo de materias primas, productos, mercancías o servicios, ya sean nacionales o extranjeros; (ii) la prohibición de toda clase de prácticas, procedimientos o sistemas tendientes a limitar la libre competencia económica; y (iii) la prohibición de toda clase de prácticas, procedimientos o sistemas tendientes a mantener o determinar precios inequitativos. Para el presente caso, interesa la segunda de las reglas referidas, esto es, la prohibición de **toda clase de prácticas, procedimientos o sistemas tendientes a limitar la libre competencia económica.**

En relación con el contenido concreto de esa prohibición es relevante anotar que, tal y como lo indicó la Corte Constitucional en la sentencia C-032 de 2017, la regla en cuestión debe “ser leída, interpretada y aplicada, en relación con el subsistema normativo al que pertenece”, constituido por el régimen

¹⁹⁷ **ACOLFUTPRO**. “Informe de ACOOLFUTPRO LIGA FEMENINA BETPLAY DIMAYOR 2021”. Disponible en: https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2021/10/Informe-de-LA-LIGA-FEMENINA-2021_compressed.pdf, consultado el 14 de septiembre de 2023.

¹⁹⁸ Res. 37790/2011, SIC; Res. 53403/2013, SIC; Res. 76724/2014, SIC.

¹⁹⁹ C Const., Sent. C-032, enero 25/2017. M.P. Alberto Rojas Ríos.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

general de la libre competencia económica y, además, por las reglas que rigen la competencia en cada mercado específico.

Ahora bien, para efectos de identificar el contenido del subsistema normativo al que pertenece la regla que ahora se analiza y, de esa manera, precisar su sentido y alcance, debe llamarse la atención acerca de que la Corte Constitucional, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 333 y 334 de la Constitución Política, ha dejado establecido que la libre competencia económica “consiste en la facultad que tienen todos los empresarios de orientar sus esfuerzos, factores empresariales y de producción a la conquista de un mercado, en un marco de igualdad de condiciones”²⁰⁰. Adicionalmente, la Corte ha señalado las prerrogativas que hacen parte del concepto de libre competencia económica, entre las que se encuentran “(i) la posibilidad de concurrir al mercado, (ii) la libertad de ofrecer las condiciones y ventajas comerciales que se estimen oportunas, y (iii) la posibilidad de contratar con cualquier consumidor o usuario”²⁰¹, aspecto al que se debe agregar, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1340 de 2009, que el propósito de las actuaciones administrativas que en esta materia adelanta la Superintendencia de Industria y Comercio consiste en garantizar “la libre participación de las empresas en el mercado, el bienestar de los consumidores y la eficiencia económica”.

Puestas de este modo las cosas, una violación de la prohibición general establecida en el artículo 1º de la Ley 155 de 1959 se configuraría –entre otras hipótesis– en aquellos eventos en los que un conjunto de agentes del mercado desarrollaran un conjunto de actividades que resultaran idóneas para impedir la materialización de los beneficios que se atribuyen a la institución de la libre competencia económica y, en particular, cuando se compromete con la ejecución de ese sistema la posibilidad de generar mejores condiciones para asegurar el bienestar de los consumidores.

En atención de los argumentos expuestos, la Delegatura considera que en este caso se podría configurar una práctica, procedimiento o sistema tendiente a limitar la libre competencia económica, entre otras razones porque, como se pasa a señalar, los comportamientos desplegados por la **FCF**, la **DIMAYOR** y los clubes que participaron en la Liga Profesional Femenina de Fútbol del 2017 al 2023 habrían constituido un sistema, materializado a través de varios comportamientos orientados a impedir el desarrollo del fútbol profesional femenino, que resultó idóneo para limitar la libre competencia económica en el sentido expuesto.

Como ya quedó expuesto en este acto, la conducta de los investigados es una conjunción de actuaciones particulares realizadas de manera concertada. Esos comportamientos se relacionan a continuación:

11.1. Sobre la estandarización del modelo contractual desde la DIMAYOR hacia los clubes

Como se estableció en el acápite **10.4.1** de esta Resolución, la **DIMAYOR** y los clubes de fútbol habrían desarrollado una serie de comportamientos orientados a estandarizar y unificar las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol de la Liga Femenina. Las evidencias expuestas por la Delegatura permitirían corroborar lo siguiente: (i) que la **DIMAYOR** habría elaborado un modelo de contrato laboral para la contratación de las jugadoras de fútbol que participarían en la Liga Femenina, (ii) que la **DIMAYOR** habría discutido y socializado este modelo de contrato con los clubes de fútbol en diferentes escenarios, especialmente en el marco de las reuniones de la Junta de Competencia de la Liga Femenina, y (iii) que los clubes habrían unificado algunas de las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol, dentro de las que se encuentra el término de los contratos y la explotación de los derechos colectivos de las jugadoras.

La Delegatura considera que estos comportamientos habrían resultado idóneos para restringir la libre competencia económica en el mercado objeto de análisis. En particular, las conductas de la **DIMAYOR** y los clubes de fútbol habrían vulnerado las prerrogativas que hacen parte del derecho a la libre competencia económica previsto en los artículos 333 y 334 de la Constitución.

Como se observa, uno de los elementos protegidos por la libre competencia es la libre participación de las empresas en el mercado y la posibilidad que tienen estos agentes de ofrecer las condiciones y ventajas comerciales que se estimen oportunas. Es importante aclarar que dichas prerrogativas no solo buscan la protección de las empresas que participan en el mercado, sino que también se encuentran orientadas a garantizar los intereses de los consumidores y la eficiencia de los mercados. Sobre este particular, es importante resaltar que el reconocimiento de las citadas prerrogativas es

²⁰⁰ C. Const., Sent. C-197 de 2012, entre otros pronunciamientos.

²⁰¹ C. Const., Sent. C-197 de 2012, entre otros pronunciamientos.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

indispensable para incrementar la eficiencia en la asignación de recursos, promover mejores condiciones —especialmente de calidad y precio— para los consumidores, incentivar la realización de esfuerzos encaminados a generar innovación y desarrollo y, en consecuencia, mejorar la productividad y la competitividad. En este contexto, una violación de la prohibición general establecida en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959 se configuraría en aquellos eventos en los que un agente del mercado desarrolla un conjunto de actividades que resulten idóneas para impedir la materialización de los beneficios que se atribuyen a la institución de la libre competencia económica y, en particular, cuando con la ejecución de ese sistema se compromete la posibilidad de generar mejores condiciones para asegurar el bienestar de los consumidores.

Así las cosas, la Delegatura considera que las conductas imputadas en este acto administrativo habrían impedido el funcionamiento del mercado analizado en este caso mediante una dinámica de competencia sustancial y suficientemente efectiva. A su vez, esta conducta habría resultado idónea para reducir las eficiencias y beneficios que se obtienen de un mercado equilibrado, y que persigue el régimen de protección de la libre competencia económica.

Primero, se habría generado una afectación al bienestar de las jugadoras de fútbol. Como se explicó, al estandarizar y unificar las condiciones laborales, la **DIMAYOR** y los clubes de fútbol habrían limitado la posibilidad de que las jugadoras pudieran acceder a mejores condiciones laborales al migrar de un club a otro. En particular, se evidenció que la conducta objeto de reproche habría generado condiciones desventajosas para las jugadoras en relación con los términos de duración de los contratos y el ejercicio de los derechos de explotación de imagen. Estas condiciones desventajosas habrían repercutido, a su vez, en una reducción de los ingresos económicos de las jugadoras.

Segundo, las conductas imputadas supondrían una afectación a la eficiencia del mercado. Las evidencias expuestas en este acto administrativo darían cuenta de que la conducta de la **DIMAYOR** y los clubes de fútbol habría desincentivado el desarrollo del fútbol femenino en Colombia. Para mayor detalle véase el numeral **10.5.2** de la presente Resolución.

Tercero, se habrían afectado los intereses de los consumidores. Como se ha explicado, las conductas imputadas no promueven el desarrollo de un fútbol femenino en el que debería primar la conquista de los talentos. En general, las restricciones laborales podrían promover la salida de las jugadoras de las competiciones deportivas nacionales y deteriorar el nivel competitivo de los torneos de la Liga Femenina. Esto, a su vez, podría derivar en un perjuicio para los consumidores, a los cuales se les impediría acceder y disfrutar de un producto en las mejores condiciones de calidad.

Con base en lo anterior la Delegatura puede concluir que la conducta imputada a la **DIMAYOR** y a los clubes en relación con este punto habría vulnerado una de las prerrogativas de la libre competencia, así como atentado contra los beneficios y eficiencias que dicha prerrogativa busca generar en el mercado. Además, la conducta imputada resultaría reprochable porque sacrificó estos importantes beneficios y eficiencias por proteger únicamente los intereses de la **DIMAYOR** y de los clubes pues, como se expuso, esos agentes insisten en que los equipos femeninos son una carga adicional impuesta a los clubes que afectan su patrimonio debido que aparentemente no cuentan con recursos propios y porque los patrocinios son escasos.

11.2. Sobre la fijación de topes y rangos salariales para las jugadoras de fútbol profesional colombiano

Los mercados laborales también son examinados desde el punto de vista de la libre competencia económica. Al respecto, es importante tener en cuenta las consideraciones de la *Federal Trade Commission* y el Departamento de Justicia de Estados Unidos en una guía publicada conjuntamente en 2016. Por medio de esta guía se realizaron algunas recomendaciones en relación con las reglas que deben tener en cuenta los mercados laborales en materia de libre competencia económica. Sobre el particular, la guía señaló que, así como la libre competencia entre vendedores en un mercado permite a los consumidores tener acceso a precios más bajos o a mejor calidad y variedad de productos y servicios, la competencia entre empleadores ayuda actual y potencialmente a los empleados a recibir mejores salarios, mejores beneficios y mayor variedad de garantías laborales. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino también a los consumidores²⁰², pues la competencia por la fuerza laboral más calificada puede mejorar la calidad y cantidad de los bienes y servicios en el mercado.

²⁰² Department of Justice Antitrust División & Federal Trade Commission (2016) “Antitrust Guidance For Human Resource Professionals”. Disponible en: <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, consultado el 14 de septiembre de 2023.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

La coordinación entre competidores respecto de los salarios u otros beneficios que ofrecen a los empleados (conocidos también como *wage fixing*, por su expresión en inglés) se ha reconocido como un comportamiento con la potencialidad para afectar la libre competencia económica en los mercados laborales. Estos comportamientos se presentan en aquellas circunstancias en que los empleadores competidores determinan, por medio de la asignación de topes máximos o rangos específicos, el salario, beneficio u otro tipo de remuneración económica que debe recibir un empleado por la actividad desarrollada en el ámbito laboral. En vez de atraer a las personas más talentosas con salarios más competitivos, los empleadores optan por acordar los montos en que se pagarán estos salarios. Este comportamiento genera la propensión a que los trabajadores sean remunerados en condiciones inferiores, debido al incentivo que tienen los empleadores de reducir los costos del capital humano en la estructura de costos de la organización. Además, este comportamiento reduce la posibilidad de que las compañías compitan por los mejores talentos.

En los mercados laborales del deporte se observa que diferentes autoridades ya se han pronunciado sobre la fijación de salarios o *wage fixing* y sus posibles afectaciones a la libre competencia económica. Al respecto, vale la pena destacar dos casos. El primer caso es *NCCA v. Alston*, en el que la Corte Suprema de Estados Unidos decidió que la *National Collegiate Athletic Association* (NCAA) limitó los beneficios y compensaciones que recibían sus atletas. La Corte evidenció que la limitación de estos beneficios impedía que el mercado funcionara de forma adecuada, pues los atletas no eran remunerados de conformidad con su valor real en el mercado²⁰³. El segundo caso es el examinado por la Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE), en el cual se sancionó a la Federación Mexicana de Fútbol y otros agentes por imponer topes salariales máximos a las futbolistas. Esta práctica anticompetitiva habría impedido que los clubes compitieran por contratar a las jugadoras por medio de mejores salarios²⁰⁴.

En el caso concreto, la Delegatura habría constatado la infracción a la prohibición general por el desarrollo de posibles acuerdos anticompetitivos entre la **DIMAYOR** y los clubes afiliados. Además, esta circunstancia habría sido conocida por la **FCF** por medio de la participación de su presidente en las Asambleas Generales (ordinarias o extraordinarias). Los investigados habrían infringido esta norma debido a que la fijación de los salarios de las jugadoras del fútbol profesional femenino habría constituido una limitación a la libre competencia económica. Particularmente, la fijación de topes salariales máximos y el diseño de categorías salariales habría generado ineficiencias en el mercado objeto de la presente investigación. Estas ineficiencias podrían estar relacionadas con los siguientes aspectos: (i) la limitación y reducción de los ingresos económicos de las jugadoras; (ii) la coordinación de la estructura de costos de los clubes con la finalidad de reducir las presiones competitivas por la oferta laboral en el mercado; (iii) la eliminación de la competencia por las jugadoras más talentosas y con mayor rendimiento deportivo; y (iv) finalmente, la afectación al bienestar de los consumidores, pues las restricciones salariales podrían promover la salida de las jugadoras de las competencias deportivas nacionales y deteriorar el nivel competitivo de los torneos de la Liga Femenina.

11.3. Sobre la renuencia en la recepción de dinero para la para la promoción y desarrollo del fútbol femenino por decisión de los directivos de la FCF, la DIMAYOR y los clubes de fútbol profesional femenino

La renuencia en la recepción de recursos para la promoción y desarrollo del fútbol habría sido una conducta idónea para obstaculizar el crecimiento del mercado del fútbol femenino y, en consecuencia, la libre competencia económica. Se debe tener en cuenta que la forma más directa para promover el deporte es la inyección de recursos. Esto con la finalidad de tecnificar los entrenamientos y otorgarles mejores condiciones a las jugadoras. Por lo mismo, la no recepción de recursos para invertir en el fútbol femenino daría una clara señal al mercado de que la intención de los agentes no es el fomento del deporte para las mujeres. Este comportamiento, que habría sido consciente y motivado por razones subjetivas, habría conllevado a ineficiencias del mercado, como se señaló en el numeral **10.5.2** de esta Resolución.

ESPACIO EN BLANCO

²⁰³ Supreme Court of the United States. NATIONAL COLLEGIATE ATHLETIC ASSOCIATION v. ALSTON ET AL. No. 20–512. 21 de junio de 2021. Disponible en: https://www.supremecourt.gov/opinions/20pdf/20-512_gfbh.pdf, consultado el 14 de septiembre de 2023.

²⁰⁴ OCDE (2023). Foro latinoamericano y del Caribe de competencia. Sesión III: Competencia y Deporte. Disponible en: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/LACCF\(2023\)5/es/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/LACCF(2023)5/es/pdf), consultado el 14 de septiembre de 2023..

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

11.4. Sobre los otros comportamientos que acreditarían la renuencia de promoción del fútbol femenino

La Delegatura evidenció que otro aspecto que se sumaría a los comportamientos anticompetitivos objeto de análisis sería el relacionado con lo definido por los agentes investigados para la difusión de la Liga Profesional Femenina de Fútbol en los medios que habilitó el operador **WIN SPORTS** para tal efecto.

Uno de los propósitos que persigue la difusión de un evento deportivo, como la Liga Profesional Femenina de Fútbol, es generar visibilidad de quienes participan en tal competición, pues de allí podrían potenciarse aspectos como la explotación de su imagen, el interés deportivo, comercial y contractual por una jugadora o, incluso, el interés de terceros por auspiciar y patrocinar el evento. De hecho, también podría generar interés en aquellos que consideren que su marca, bien o servicio podría resultar visible al público por cuenta de que esta sea mencionada dentro de una pauta comercial en el marco de una transmisión del partido. Tales propósitos solo podrían dinamizarse si tienen mecanismos de difusión que permitan su visualización y conocimiento por parte de los consumidores.

En este caso particular, la Delegatura identificó que los agentes investigados, por cuenta de las situaciones fácticas descritas, no tendrían interés en que se difundiera el contenido de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. En concreto, el análisis de los términos contenidos en el Otrosí No. 3, suscrito el 22 de julio de 2019 entre la **DIMAYOR** y **WIN SPORTS**, permitieron concluir preliminarmente que los agentes investigados no habrían tenido intención de que se generara difusión de la Liga Profesional Femenina de Fútbol, ni de que llegara más contenido a los consumidores interesados.

Precisamente, al realizar la revisión de las cláusulas establecidas en el Otrosí No. 3, la Delegatura evidenció que el número de partidos asignados para la transmisión de la Liga Profesional Femenina de Fútbol es irrisorio. Como se anotó en la descripción fáctica, solo se habría pactado la transmisión de un partido de ese torneo, circunstancia que dejaría en evidencia que los agentes investigados no tenían interés en promocionar el torneo e incentivar el desarrollo de la Liga Femenina por medio de los medios de comunicación licenciados para la transmisión de estos encuentros deportivos. Incluso, debe resaltarse que el número de partidos que deben ser transmitidos de la Liga Femenina sería muy poco, si se tiene en cuenta el número de partidos de fútbol profesional masculino que se transmiten cada fecha.

Lo anterior se agravaría si se tiene en cuenta que, en el mismo Otrosí, se estableció que el único partido de la Liga Femenina que podría transmitirse por cada fecha podía ser reemplazado por cualquier otro partido, en caso de que no se pudiera llevar a cabo su transmisión. Esto en lugar de incluir mecanismos que tuvieran como finalidad reemplazar los partidos por encuentros de la misma Liga en otros horarios, franjas o fechas, de forma que se garantizara al menos la transmisión de un partido.

Sobre la base de lo expuesto, la Delegatura encontró suficientes elementos para concluir que los comportamientos adelantados por los agentes investigados habrían fungido como elementos para desincentivar la promoción y el desarrollo del fútbol profesional femenino. No puede desconocerse el hecho de que en los últimos años, a nivel local, regional e internacional, el fútbol femenino ha generado mayor interés en el público en general, al punto de obtener cifras récord en asistencias en los estadios y en las transmisiones por televisión, semejantes, incluso, a las presentadas en el fútbol profesional masculino. En concreto, al no darse su difusión, no se generarían los escenarios propicios para generar interés en el consumidor, esto es, aquel grupo de personas que tuvieran el incentivo de consumir más este tipo de entretenimiento. De igual modo, se torpedearían otros aspectos que se encuentran ligados a esta actividad, tales como el interés que generaría en patrocinadores e inversionistas, que puedan llegar a tener interés, directo o indirecto, en impulsar la liga, en contratar jugadoras o en publicitar su marca.

12. Que una vez descritos los elementos fácticos, probatorios y jurídicos de la presente actuación administrativa, la Delegatura realizará la imputación por el comportamiento que habría desarrollado la **FCF**, la **DIMAYOR** y los clubes de fútbol profesional que participaron en el mercado desde el 2017 a la actualidad. Así, continuación se resume la imputación jurídica tanto para los agentes del mercado como para las personas vinculadas a estos agentes.

ESPACIO EN BLANCO

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

12.1. Imputación de personas jurídicas

Esta Delegatura procederá a analizar la responsabilidad de las personas jurídicas que, conforme con esta resolución, participaron en la conducta anticompetitiva analizada. Estos agentes habrían contribuido a la realización de una práctica, procedimiento o sistema tendiente a limitar la libre competencia económica en el mercado de la liga profesional de fútbol femenino en Colombia, de conformidad con los supuestos establecidos en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959.

12.1.1. La FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL (FCF)

Como primera medida, en el caso concreto se habría acreditado, al menos preliminarmente, que la **FCF** participó en las Asambleas de la **DIMAYOR** en las que se discutió la problemática que implicaban los salarios de las jugadoras profesionales de fútbol para los clubes. Además, habría participado en las reuniones de la Asamblea en las que se tomó la decisión de unificar el valor a pagar a las jugadoras, reuniones en las que tenía voz, de conformidad con el artículo 29 de los estatutos de la **DIMAYOR**. Esta participación habría sido obligatoria para celebrar las reuniones en cuestión, de conformidad con los estatutos de la **DIMAYOR**.

Con esta participación, la **FCF** habría conocido de primera mano que los clubes pretendían generar políticas que buscaban desincentivar el desarrollo y promoción de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. No obstante, habría omitido actuar en pro del mercado. De hecho, en contra de su propia obligación como la cabeza mayor del fútbol en Colombia, omitió su deber de reglamentar la práctica del deporte, sobre todo si con eso cumple con uno de sus objetivos principales: fomentar el fútbol femenino. No puede perderse de vista que el hecho de que la **FIFA** o la **CONMEBOL** no hayan regulado la materia no es una justificación para que la **FCF** tampoco lo haga. Bajo este entendido, su conducta omisiva habría contribuido a la falta de desarrollo del mercado de fútbol profesional femenino.

Por otro lado, la **FCF** habría participado activamente en la conducta sobre la renuencia a usar y/o recibir los fondos otorgados por el Gobierno para el fomento del fútbol femenino. Nuevamente, esta conducta habría ido en contravía de uno de los objetivos principales estipulados en sus estatutos. Adicionalmente, se habría evidenciado que la justificación de esta conducta habría sido únicamente la posible fiscalización que el Gobierno le haría al uso de esos dineros, circunstancia que no sería suficiente para limitar el desarrollo del mercado y que habría resultado en los efectos nocivos para la libre competencia económica que fueron mencionados a lo largo de este acto administrativo.

En ese orden de ideas, para efectos de la presente investigación, la Delegatura planteará que la **FCF** habría incurrido en la infracción de lo establecido en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959, por cuenta de que los hechos que se le reprochan se habrían constituido como una práctica, procedimiento o sistema tendiente a limitar la libre competencia.

12.1.2. La DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO (DIMAYOR)

Como se observó en los elementos fácticos y probatorios de la presente investigación, a través de la **DIMAYOR** se habrían propiciado los escenarios para que se presentaran, discutieran, votaran y aprobaran las conductas anticompetitivas objeto de reproche en este acto administrativo. En ese sentido, la **DIMAYOR** habría tenido un rol activo en (i) la estandarización del modelo contractual y de las condiciones laborales de las jugadoras de la Liga Femenina, puesto que desde dicha entidad se habría elaborado, discutido, socializado y compartido el contrato con los clubes y ello habría generado que los clubes unificaran algunas condiciones laborales de las futbolistas; (ii) la presunta fijación de rangos salariales, en razón a que a través de las Juntas de Competencia y las Asambleas, la **DIMAYOR** habría instado a sus clubes a no establecer salarios altos con las futbolistas; (iii) la renuencia en la recepción de recursos destinados para la promoción y desarrollo del fútbol profesional femenino por parte de autoridades de orden nacional, puesto que la posible vigilancia de entes de control que pudieran realizar seguimiento al manejo y destinación de los recursos entregados resultaba poco llamativo e inclusive problemático para la entidad, y (iv) la firma de un contrato con **WIN SPORTS** para la transmisión de un partido de la Liga Femenina, reemplazable por cualquier otro partido, que habría perjudicado la promoción y el desarrollo del fútbol profesional femenino.

En ese orden de ideas, para efectos de la presente investigación, la Delegatura planteará que la **FCF** habría incurrido en la infracción de lo establecido en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959, por cuenta de que los hechos que se le reprochan se habrían constituido como una práctica, procedimiento o sistema tendiente a limitar la libre competencia.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

12.1.3. REAL CARTAGENA, REAL SANTANDER, SANTA FE, PATRIOTAS, PASTO, QUINDÍO, TOLIMA, JUNIOR, INDEPENDIENTE MEDELLÍN, BOYACÁ CHICÓ, BUCARAMANGA, UNIÓN MAGDALENA, FORTALEZA, HUILA, ORSOMARSO, PEREIRA, BOGOTÁ FC, NACIONAL, MILLONARIOS, DEPORTIVO CALI, ALIANZA PETROLERA, ENVIGADO, CORTULUÁ, LA EQUIDAD, CÚCUTA, AMÉRICA, ATLÉTICO FC, ONCE CALDAS y LLANEROS.

Como se observó en los elementos fácticos y probatorios de la presente investigación, en relación con la estandarización del modelo contractual, la Delegatura habría evidenciado en el material probatorio que la **DIMAYOR** compartió a todos los clubes que participaron en la Liga Femenina un modelo del contrato laboral para las jugadoras. Incluso, se habría evidenciado que [REDACTED] (presidente del **UNIÓN MAGDALENA** para esa época) solicitó que la **DIMAYOR** pusiera a disposición el modelo. Esta circunstancia habría sido corroborada por [REDACTED] [REDACTED] (gerente general del **HUILA**) durante su declaración. Adicionalmente, se habría evidenciado que, para el 2019, **SANTA FE, TOLIMA, LA EQUIDAD, CORTULUÁ y ORSOMARSO** habrían unificado la duración del contrato y la cláusula sobre explotación comercial de la imagen de las jugadoras de la Liga Femenina.

Por otro lado, los clubes de **AMÉRICA, LA EQUIDAD y BUCARAMANGA** habrían expresado al interior de la **DIMAYOR** la importancia de generar propuestas encaminadas a imponer restricciones salariales a partir de topes máximos, rangos y categorías preestablecidas. Estas restricciones permitirían a los clubes contratar "jugadoras más baratas" por medio de salarios que no podrían superar determinados montos. Para materializar estos acuerdos, los clubes **CORTULUÁ y AMÉRICA** habrían compartido con la **DIMAYOR** unos documentos que también habrían sido socializados con los demás clubes afiliados. En estos documentos se habrían plasmado las propuestas para la fijación de los salarios de las jugadoras. Como se pudo constatar, los clubes habrían diseñado unas categorías para las deportistas, en las cuales se crearon unos rangos salariales y los requisitos específicos que debería cumplir cada deportista para estar asignada a una categoría específica. Para la Delegatura es importante resaltar que estas categorías delimitaron el salario de las jugadoras en rangos muy estrictos, al punto que la jugadora más experimentada no podía devengar un salario por fuera del rango comprendido entre el salario mínimo y los cuatro millones de pesos (\$4.000.000), según la propuesta de **CORTULUÁ**. Para la propuesta presentada por **AMÉRICA** el rango se habría fijado entre el salario mínimo y los \$4.500.000 COP. La materialización de esta conducta en relación con todos los clubes investigados se habría evidenciado a partir del análisis de [REDACTED] contratos de los clubes investigados desde el 2017 hasta la actualidad.

En relación con la renuencia a usar y/o recibir recursos del Gobierno para promover el fútbol femenino, la Delegatura habría encontrado elementos probatorios que permitirían evidenciar que en el marco de las Asambleas de la **DIMAYOR** se habría discutido la razón para no recibir recursos de las Autoridades Nacionales. Esto habría sido manifestado por directivos como [REDACTED] (expresidente de **DIMAYOR**), [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR**), [REDACTED] (delegado del **SANTA FE**) y [REDACTED] (Ex presidente y actual representante legal suplente de **CORTULUÁ**).

En cuanto a la conducta relacionada con la transmisión de los partidos de la Liga Femenina, la Delegatura habría encontrado elementos probatorios para corroborar que los clubes, por intermedio de la **DIMAYOR**, habrían conocido y aprobado la cláusula del contrato suscrito con **WIN SPORTS** en la que solo se transmitiría un partido de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. Incluso, de no ser posible una transmisión de la Liga, se habría pactado que la obligación contractual se cumpliría con la transmisión de cualquier otro equipo. Esto habría contribuido a la obstrucción del mercado del fútbol profesional femenino en Colombia, al limitar una de las fuentes principales de recursos.

Finalmente, es importante recordar que, si bien la información analizada en esta Resolución se ha limitado a algunos clubes que tienen equipo profesional femenino de fútbol, esto no es indicativo de que en los demás equipos la situación no habría sido la misma. Al respecto, véase el análisis realizado en el numeral **10.6** de la presente Resolución.

En ese orden de ideas, para efectos de la presente investigación, la Delegatura planteará que **REAL CARTAGENA, REAL SANTANDER, SANTA FE, PATRIOTAS, PASTO, QUINDÍO, TOLIMA, JUNIOR, INDEPENDIENTE MEDELLÍN, BOYACÁ CHICÓ, BUCARAMANGA, UNIÓN MAGDALENA, FORTALEZA, HUILA, ORSOMARSO, PEREIRA, BOGOTÁ FC, NACIONAL, MILLONARIOS, DEPORTIVO CALI, ALIANZA PETROLERA, ENVIGADO, CORTULUÁ, LA EQUIDAD, CÚCUTA, AMÉRICA, ATLÉTICO FC, ONCE CALDAS y LLANEROS** habrían incurrido en la infracción de lo establecido en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959, por cuenta de que los hechos

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

que se le reprochan se habrían constituido como una práctica, procedimiento o sistema tendiente a limitar la libre competencia.

12.2. Imputación a personas naturales vinculadas a los agentes del mercado investigados

Que la Delegatura imputará la responsabilidad jurídica que recaería sobre las personas naturales que habrían participado en la conducta anticompetitiva reprochada al agente de mercado. Sobre el particular, el numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992 (modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009) establece lo siguiente:

“Artículo 26. Monto de las multas a personas naturales. Imponer a cualquier persona que colabore, facilite, autorice, ejecute o tolere conductas violatorias de las normas sobre protección de la competencia a que se refiere la Ley 155 de 1959, el Decreto 2153 de 1992 y normas que la complementen o modifiquen, multas hasta por el equivalente de dos mil (2.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la imposición de la sanción, a favor de la Superintendencia de Industria y Comercio.

Como se aprecia, esta norma señala que las personas naturales son responsables por colaborar, facilitar, autorizar, ejecutar o tolerar la conducta restrictiva de la competencia imputada a los agentes de mercado. En esa medida, la responsabilidad de las personas naturales dependerá de su relación con los agentes de mercado investigados, la conducta anticompetitiva que le fue imputada a estos agentes y su grado de participación en la comisión de los hechos objeto de investigación.

12.2.1. [REDACTED] (expresidente de DIMAYOR)

[REDACTED] se desempeñó como presidente de la **DIMAYOR** desde julio de 2018 hasta agosto de 2020. Durante este periodo el investigado habría promovido y participado en las Juntas de Competencia en las que se habría discutido la posibilidad de fijar “montos salariales conforme a la categoría de cada jugadora”. Como se puede corroborar con las evidencias presentadas en esta resolución, el investigado habría promovido la fijación de los salarios de las jugadoras en montos bajos y la ampliación de las brechas de desigualdad entre el fútbol femenino y masculino a nivel nacional. Al respecto, habría manifestado en el marco de la Junta de Competencia del 24 de mayo de 2019 que “los salarios muy elevado (sic) de las jugadoras pueden causarles mucho daño a los clubes y concuerda con la idea presentada por presidente Carlos Mario Zuluaga del Club Deportivo La Equidad Seguros S.A. de establecer unos montos en los salarios dependiendo en la categoría de las jugadoras”.

Por otro lado, como presidente de la **DIMAYOR** habría participado en las Asambleas en las que se discutió sobre la inconveniencia en la recepción de recursos provenientes del Gobierno. Al respecto, habría manifestado el 14 de enero de 2020 que “recibir dineros del gobierno podría generar una rendición de cuentas en un futuro frente a la utilización de esos valores”. Esto sin perjuicio de tener como su principal objetivo el fomento del fútbol profesional femenino.

Finalmente, en su rol de presidente de la **DIMAYOR** habría suscrito el contrato con **WIN SPORTS** en el que pactaron que solo se transmitiría un partido de la Liga Profesional Femenina de Fútbol. Esto habría contribuido a la obstrucción del mercado del fútbol profesional femenino en Colombia, al limitar una de las fuentes principales de recursos.

Por lo anterior, la Delegatura considera que existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa contra [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR** para la época 2018-2020) en los términos del numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992 (modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009), en la medida en que habría colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado y/o tolerado la conducta restrictiva de la competencia imputada a la **DIMAYOR**.

12.2.2. [REDACTED] (presidente de DIMAYOR)

[REDACTED] se desempeña desde agosto de 2020 como presidente de la **DIMAYOR**. De conformidad con los elementos probatorios exhibidos en esta Resolución, la Delegatura habría evidenciado la participación del investigado en la conducta relacionada con la renuencia a recibir y/o utilizar los recursos aportados por el Gobierno para el fomento del fútbol profesional colombiano. Al respecto, como presidente de la **DIMAYOR** habría participado en las Asambleas en las que se discutió sobre la inconveniencia en la recepción de recursos provenientes del Gobierno. Particularmente, en la que se adelantó el 7 de junio de 2022 habría manifestado que “ha sido un suplicio legalizar esos recursos del Ministerio, eso es clarísimo y ha sido una carga muy grande

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

administrativa para la **DIMAYOR**, un desgaste muy grande con el Ministerio y eso es una lección aprendida”. En adición, en virtud de su papel en la **DIMAYOR** es razonable afirmar que el investigado conoció las conductas analizadas en este acto administrativo, en particular las relacionadas con la estandarización de condiciones contractuales y la coordinación en la fijación de salarios. A pesar de esto, y aunque contaba con herramientas para impedir su continuación, las autorizó de manera expresa y tácita y facilitó su ejecución.

Por lo anterior, la Delegatura considera que existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa contra de [REDACTED] (presidente de la **DIMAYOR** para la época 2020 a la actualidad) en los términos del numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992 (modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009), en la medida en que habría colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado y/o tolerado la conducta restrictiva de la competencia imputada a la **DIMAYOR**.

12.2.3. [REDACTED] (presidente de FORTALEZA)

[REDACTED] se desempeñó como presidente de **FORTALEZA** desde el 6 de abril de 2018. En virtud de su rol, habría participado en las Asambleas y Juntas de Competencia de la **DIMAYOR** en las que se habrían dado las conductas investigadas. Incluso, la Delegatura habría encontrado una intervención en relación con el acuerdo para fijar el salario de las jugadoras dentro de un rango específico (entre el salario mínimo legal mensual vigente y \$4.000.000 COP). En la Asamblea Extraordinaria del 7 de julio de 2022 habría manifestado “ese inicio del fútbol femenino con una cantidad de salarios que se han ido incrementando de algunos clubes, donde pagan unas millonadas a las jugadoras, lo advirtieron algunos clubes desde comienzo, hace un llamado a la Asamblea para tener mesura, porque esto se va a salir alguna vez de las manos”. De esta forma, [REDACTED] habría participado en el desarrollo de las conductas investigadas.

Por lo anterior, la Delegatura considera que existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa contra [REDACTED] (presidente de **FORTALEZA**) en los términos del numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992 (modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009), en la medida en que habría colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado y/o tolerado la conducta restrictiva de la competencia imputada a **FORTALEZA**.

12.2.4. [REDACTED] (expresidente de UNIÓN MAGDALENA y presidente de SANTA FE)

[REDACTED] se desempeñó como presidente de **UNIÓN MAGDALENA** hasta el 25 de julio de 2019. Además, habría fungido como presidente de **SANTA FE** desde el 10 de septiembre del 2020. En virtud de su rol, para cada época particular, habría participado en las Asambleas y Juntas de Competencia de la **DIMAYOR** en las que se habrían dado las conductas investigadas. Incluso, la Delegatura habría encontrado una intervención en relación con la estandarización del contrato para las jugadoras de la Liga Femenina. En la Junta de Competencia del 15 de diciembre de 2017, el investigado habría solicitado a la **DIMAYOR** que compartiera con los clubes el modelo contractual para la Liga Femenina.

Por otro lado, la Delegatura habría evidenciado su participación en relación con el acuerdo para fijar el salario de las jugadoras dentro de un rango específico (entre el salario mínimo legal mensual vigente y \$4.000.000 COP). En la Junta de Competencia que se adelantó el 24 de mayo de 2019 habría manifestado que “la mano de obra nacional hoy está saliendo más costosa que la extranjera”. De acuerdo con lo anterior, [REDACTED] habría promovido la contratación de jugadoras extranjeras en los clubes de fútbol profesional locales, con el objetivo de reducir los costos de nómina de las jugadoras nacionales y mantener en ejecución la coordinación respecto de los salarios de esas profesionales. De esta forma [REDACTED] habría participado en el acuerdo para la fijación de los salarios de las futbolistas, situación que aumentaría la brecha de desigualdad entre el fútbol femenino y masculino a nivel nacional y evitaría la promoción y desarrollo de la liga profesional femenina de fútbol

Adicionalmente, la Delegatura habría encontrado que el investigado participó en las Asambleas en las que se discutió sobre la inconveniencia en la recepción de recursos provenientes del Gobierno. Particularmente, en la que se adelantó el 7 de junio de 2022 habría manifestado la dificultad que implicaba recibir dineros del Gobierno: “el delegado Eduardo Méndez siempre lo ha dicho, desde el principio, en el momento en que no se tenían otros recursos y si ha sido un suplicio legalizar esos recursos del Ministerio”.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

Por lo anterior, la Delegatura considera que existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa contra [REDACTED] (expresidente de **UNIÓN MAGDALENA** y presidente de **SANTA FE**) en los términos del numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992 (modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009), en la medida en que habría colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado y/o tolerado la conducta restrictiva de la competencia imputada a **UNIÓN MAGDALENA** y **SANTA FE**, de acuerdo con la época en la que estuvo vinculado a cada uno de estos agentes del mercado.

12.2.5. [REDACTED] (expresidente del equipo femenino del HUILA)

[REDACTED] se desempeñó como presidente del **HUILA** desde al menos el 2017 y hasta por lo menos el 24 de mayo de 2019. En virtud de su rol, para cada época particular, habría participado en las Asambleas y Juntas de Competencia de la **DIMAYOR** en las que se habrían dado las conductas investigadas. Incluso, la Delegatura habría encontrado una intervención en relación con el acuerdo para fijar el salario de las jugadoras dentro de un rango específico (entre el salario mínimo legal mensual vigente y \$4.000.000 COP). En la Junta de Competencia que se adelantó el 24 de mayo de 2019 habría manifestado que era "necesario que se tenga un cupo de 6 jugadoras extranjeras argumentando que algunos salarios de las jugadoras colombianas son muy altos y al traer jugadoras del exterior permitirá bajar la nómina del equipo". De acuerdo con lo anterior, [REDACTED] habría promovido la contratación de jugadoras extranjeras en los clubes de fútbol profesional locales, con el objetivo de reducir los costos de nómina relacionados con las jugadoras nacionales y mantener en ejecución la coordinación respecto de los salarios de esas profesionales. De esta forma [REDACTED] habría participado en el acuerdo para la fijación de los salarios de las futbolistas, situación que aumentaría la brecha de desigualdad entre el fútbol femenino y masculino a nivel nacional y evitaría la promoción y desarrollo de la liga profesional femenina de fútbol.

Por lo anterior, la Delegatura considera que existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa contra de [REDACTED] (expresidente del equipo femenino del **HUILA**) en los términos del numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992 (modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009), en la medida en que habría colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado y/o tolerado la conducta restrictiva de la competencia imputada a **HUILA**, de acuerdo con la época en la que estuvo vinculado a cada uno de estos agentes del mercado.

12.2.6. [REDACTED] (presidente ejecutivo de LA EQUIDAD)

[REDACTED] fue designado como presidente ejecutivo de **LA EQUIDAD** por decisión de la junta directiva, según lo acredita el Acta No. 52 del 31 de agosto de 2017, inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá el 11 de septiembre de 2017 con el No. 02258127 del Libro IX.

Con sustento en el material probatorio obrante en el expediente, la Delegatura estableció que, en consideración de su rol, para cada época particular, habría participado en las Asambleas y Juntas de Competencia de la **DIMAYOR** en las que se habrían dado las conductas investigadas. En particular, el investigado habría participado en la reunión de la junta de competencia que se llevó a cabo el 24 de mayo de 2019. En ese encuentro, la **DIMAYOR** y los clubes habrían manifestado la necesidad de acordar los montos de los salarios de las jugadoras. En particular, el investigado propuso que debían establecerse unos montos salariales, teniendo en cuenta la categoría de las jugadoras.

Adicionalmente, la Delegatura habría encontrado que el investigado participó en las Asambleas en las que se discutió sobre la inconveniencia en la recepción de recursos provenientes del Gobierno.

Por lo anterior, la Delegatura considera que existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa contra [REDACTED] (presidente de **LA EQUIDAD**), en los términos del numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992 (modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009), en la medida en que habría colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado y/o tolerado la conducta restrictiva de la competencia imputada a **LA EQUIDAD**.

12.2.7. [REDACTED] (Ex presidente y actual representante legal suplente de CORTULUÁ)

[REDACTED] se desempeñó como presidente de **CORTULUÁ** hasta diciembre de 2022. En la actualidad, ocupa el cargo de representante legal suplente de esa institución.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

En virtud de su rol, habría participado en las Asambleas y Juntas de Competencia de la **DIMAYOR** en las que se habrían dado las conductas investigadas.

Así mismo, mediante la comunicación del 3 de febrero de 2020, remitida por [REDACTED] en respuesta a la Circular No 008 - Liga femenina 2020, mostró su inconformismo frente a varios asuntos relacionados con la liga profesional de fútbol femenino de Colombia. Por un lado, el directivo se opuso radicalmente a cualquier propuesta, iniciativa o estrategia que tuviera como finalidad la destinación de recursos a la organización y fondeo de la liga profesional femenina, en los eventos en que esos clubes tuvieran dificultades en el manejo y administración de sus equipos masculinos. Lo anterior lo catalogó como una "insensatez". Incluso, la posición del directivo se habría extendido al punto de mencionar que no aceptaría que se destinaran recursos del fútbol masculino para subsidiar el fútbol femenino.

Por otro lado, el investigado habría sido renuente al hecho de que se recibieran recursos económicos para apalancar la organización y desarrollo de la liga de fútbol profesional femenino. En concreto, manifestó que no estaba de acuerdo en recibir ayudas económicas del Gobierno para la organización de la liga femenina porque, desde su perspectiva, se abría posibilidad de que los entes de control adelantaran acciones para verificar el uso y disposición de esos fondos.

De esta forma, las circunstancias expuestas dejarían en evidencia que el investigado planteó múltiples objeciones frente a los asuntos que estuvieran relacionados con la organización, promoción y desarrollo de la liga profesional de fútbol femenino.

En adición, en virtud de su papel en **CORTULUÁ** es razonable afirmar que el investigado conoció las conductas analizadas en este acto administrativo, en particular las relacionadas con la estandarización de condiciones contractuales y la coordinación en la fijación de salarios. A pesar de esto, y aunque contaba con herramientas para promover que no continuara su realización, las autorizó de manera expresa y tácita y facilitó su ejecución.

Por lo anterior, la Delegatura considera que existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa contra [REDACTED] (ex presidente y actual representante legal suplente de **CORTULUA**) en los términos del numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992 (modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009), en la medida en que colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado y/o tolerado la conducta restrictiva de la competencia imputada a **CORTULUÁ**.

15. Que de conformidad con lo previsto en el artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), a continuación se indicarán las sanciones que serían procedentes en caso de encontrarse que los investigados efectivamente incurrieron en conductas contrarias al régimen de protección de la competencia.

La responsabilidad de las personas investigadas en esta actuación administrativa se encuentra regulada en los numerales 15 y 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992, modificados por los artículos 25 y 26 de la Ley 1340 de 2009. El texto de las normas es el siguiente:

"Artículo 25. Monto de las multas a personas jurídicas. El numeral 15 del artículo 4o del Decreto 2153 de 1992 quedará así:

Por violación de cualquiera de las disposiciones sobre protección de la competencia, incluidas la omisión en acatar en debida forma las solicitudes de información, órdenes e instrucciones que imparta, la obstrucción de las investigaciones, el incumplimiento de las obligaciones de informar una operación de integración empresarial o las derivadas de su aprobación bajo condiciones o de la terminación de una investigación por aceptación de garantías, imponer, por cada violación y a cada infractor, multas a favor de la Superintendencia de Industria y Comercio hasta por la suma de 100.000 salarios mínimos mensuales vigentes o, si resulta ser mayor, hasta por el 150% de la utilidad derivada de la conducta por parte del infractor.

Para efectos de graduar la multa, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. El impacto que la conducta tenga sobre el mercado.
2. La dimensión del mercado afectado.
3. El beneficio obtenido por el infractor con la conducta.
4. El grado de participación del implicado.

“Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos”

5. La conducta procesal de los investigados.

6. La cuota de mercado de la empresa infractora, así como la parte de sus activos y/o de sus ventas involucrados en la infracción.

7. El Patrimonio del infractor.

PARÁGRAFO. Serán circunstancias de agravación para efectos de la graduación de la sanción. La persistencia en la conducta infractora; la existencia de antecedentes en relación con infracciones al régimen de protección de la competencia o con incumplimiento de compromisos adquiridos o de órdenes de las autoridades de competencia; el haber actuado como líder, instigador o en cualquier forma promotor de la conducta. La colaboración con las autoridades en el conocimiento o en la investigación de la conducta será circunstancia de atenuación de la sanción.

Artículo 26. Monto de las multas a personas naturales. El numeral 16 del artículo 4o del Decreto 2153 de 1992 quedará así:

Imponer a cualquier persona que colabore, facilite, autorice, ejecute o tolere conductas violatorias de las normas sobre protección de la competencia a que se refiere la Ley 155 de 1959, el Decreto 2153 de 1992 y normas que la complementen o modifiquen, multas hasta por el equivalente de dos mil (2.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la imposición de la sanción, a favor de la Superintendencia de Industria y Comercio.

Para efectos de graduar la multa, la Superintendencia de Industria y Comercio tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. La persistencia en la conducta infractora.
2. El impacto que la conducta tenga sobre el mercado.
3. La reiteración de la conducta prohibida.
4. La conducta procesal del investigado, y
5. El grado de participación de la persona implicada.

PARÁGRAFO. Los pagos de las multas que la Superintendencia de Industria y Comercio imponga conforme a este artículo, no podrán ser cubiertos ni asegurados o en general garantizados, directamente o por interpuesta persona, por la persona jurídica a la cual estaba vinculada la persona natural cuando incurrió en la conducta; ni por la matriz o empresas subordinadas de esta; ni por las empresas que pertenezcan al mismo grupo empresarial o estén sujetas al mismo control de aquella”.

Aunado a lo anterior, la Superintendencia de Industria y Comercio puede ordenar la modificación o terminación de la conducta objeto de estudio, orden cuyo incumplimiento es a su vez sancionable con las mismas multas arriba descritas. En efecto, según el numeral 8 del artículo 3 del Decreto 4886 de 2011, modificado por el artículo 3 del Decreto 92 de 2022, esta Entidad podrá “ordenar a los infractores la modificación o terminación de las conductas que sean contrarias a las disposiciones sobre protección de la competencia y competencia desleal”.

16. Que la Delegatura ha dispuesto medios electrónicos para facilitar la consulta de la información que reposa en el expediente de la presente actuación administrativa. Para efectos de obtener las autorizaciones correspondientes, y acceder a la información del expediente de la presente investigación, los investigados, terceros interesados y demás personas que puedan acceder a la información deberán formular la solicitud de acceso al expediente mediante una comunicación remitida a los correos electrónicos contactenos@sic.gov.co y grprocompetencia@sic.gov.co, indicando en el asunto el radicado No. 22-276929. En su solicitud deberán indicar el correo electrónico que será autorizado para acceder al expediente. Las personas que accedan a esa información deberán guardar la reserva correspondiente y utilizarla únicamente para el ejercicio de sus derechos de defensa y debido proceso en el marco de la actuación administrativa sancionatoria.

En mérito de lo anterior, esta Delegatura,

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ABRIR INVESTIGACIÓN Y FORMULAR PLIEGO DE CARGOS contra: la **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL** (NIT 860.033.879-9), **DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO** (NIT. 860.007.410-9), **REAL CARTAGENA FÚTBOL CLUB S.A. "EN REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL"** (NIT. 800.157.706-8), **CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.** (NIT. 900.124.662-3), **INDEPENDIENTE SANTA FE S.A. – EN REORGANIZACIÓN** (NIT. 860.009.807-8), **PATRIOTAS BOYACÁ S.A.** (NIT.820.004.480-5), **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO** (NIT. 814000557-3), **DEPORTES QUINDÍO S.A.** (NIT. 890003300-8), **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.** (NIT. 890.700.863-2), **CLUB DEPORTIVO POPULAR JUNIOR F.C. S.A. – JUNIOR F.C. S.A.** (NIT. 900.456.729-2), **EL EQUIPO DEL PUEBLO S.A.** (NIT.900.577.148-2), **DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FÚTBOL CLUB S.A.** (NIT. 830.100.504-0), **CLUB ATLÉTICO BUCARAMANGA S.A.**, (NIT. 890.203.822-9), **UNIÓN MAGDALENA S.A.** (NIT. 891.700.992-8), **FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.** (NIT. 900.964.178-3), **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO HUILA S.A.** (NIT. 800.118.562-8), **ORSOMARSO SPORT CLUB S.A.** (NIT. 900.472.654-6), **CLUB DEPORTIVO PEREIRA S.A.** (NIT. 900.263.128-7), **BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.** (NIT. 800.119.855-5), **ATLÉTICO NACIONAL S.A.** (NIT. 900.464.187-4), **AZUL Y BLANCO MILLONARIOS F.C. S.A.** (NIT. 900.430.878-9), **ASOCIACIÓN DEPORTIVO CALI** (NIT. 890.301.160-1), **ALIANZA PETROLERA FC S.A.** (NIT. 800.115.610-1), **ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.** (NIT. 900.470.848-9), **CORTULUÁ FÚTBOL CLUB S.A.** (NIT. 800.097.185-2), **CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.** (NIT. 800.108.152-9), **CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A. EN REORGANIZACIÓN** (NIT. 890.500.817-5), **AMÉRICA DE CALI S.A. EN REORGANIZACIÓN** (NIT. 890.305.773-4), **CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A.** (NIT. 900.913.426-7), **ONCE CALDAS S.A. EN REORGANIZACIÓN** (NIT. 890.801.447-5) y **CLUB LLANEROS S.A.** (NIT. 900.525.626-9) para determinar si infringieron la prohibición general prevista en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959, de conformidad con la parte considerativa de esta resolución.

ARTÍCULO 2: ABRIR INVESTIGACIÓN y FORMULAR PLIEGO DE CARGOS contra

[REDACTED], para determinar si incurrieron en la responsabilidad prevista en el numeral 16 del artículo 4 del Decreto 2153 de 1992, modificado por el artículo 26 de la Ley 1340 de 2009, por haber colaborado, facilitado, autorizado, ejecutado y/o tolerado la conducta imputada en el **ARTÍCULO 1** de esta resolución.

ARTÍCULO 3: NOTIFICAR personalmente el contenido de la presente resolución a las personas referidas en el **ARTÍCULO PRIMERO** y en el **ARTÍCULO SEGUNDO** de este acto administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1340 de 2009. Esto con el fin de que, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la notificación del presente acto administrativo, lleven a cabo los actos procesales previstos en el artículo 52 del Decreto 2153 de 1992, modificado por el artículo 155 del Decreto 19 de 2012, en cuanto a la presentación de descargos frente a la apertura de investigación y la solicitud o aporte de las pruebas que pretendan hacer valer.

PARÁGRAFO: En caso de no ser posible la notificación personal al cabo de los cinco (5) días de la remisión de la comunicación correspondiente, la notificación se llevará a cabo por medio de aviso que se remitirá a la dirección o al correo electrónico que figuren en el expediente o puedan obtenerse del registro mercantil, acompañado de copia íntegra del acto administrativo. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 1340 de 2009, modificado por el artículo 158 del Decreto 19 de 2012.

ARTÍCULO 4: ORDENAR la publicación de la presente resolución de apertura de investigación en la página web de la **SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO**, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 19 de la Ley 1340 de 2009, modificados por los artículos 156 y 157 del Decreto 19 de 2012. Esto con el fin que dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la fecha de publicación intervengan los competidores, consumidores o, en general, aquel que acredite un interés directo e individual en la investigación, aportando las consideraciones y pruebas que pretenda hacer valer.

ARTÍCULO 5: ORDENAR a los investigados que, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la presente decisión, en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 1340 de 2009, modificado

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

NOTIFICAR A:**PERSONAS JURÍDICAS****DIVISIÓN MAYOR DEL FÚTBOL COLOMBIANO (DIMAYOR)**

NIT: 860.007.410-9

FERNANDO JARAMILLO GIRALDO

Presidente

Correo electrónico: juridica@dimayor.com.co

Dirección: Carrera 45 A No. 94 – 06

Bogotá D.C.

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL (FCF)

NIT: 860.033.879-9

RAMÓN JESURÚN FRANCO

Presidente

Dirección: Carrera 45 A No. 94 – 06

Bogotá D.C.

ALIANZA PETROLERA FC S.A.

NIT: 800115610-1

CARLOS ORLANDO FERREIRA PINZÓN

Representante legal

Correo electrónico: administracion@alianzapetrolerafc.com

Dirección: Estadio de fútbol Daniel Villa Zapata - costado occidental

Barrancabermeja (Santander)

AMÉRICA DE CALI S.A. EN REORGANIZACIÓN

NIT: 890305773-4

JHON JAIRO MOSQUERA VALDERRAMA

Representante legal

Correo electrónico: directorjuridico@americadecali.com

Dirección: Kilometro 7 Vía Panamericana Callejón Cascajal

Cali (Valle del Cauca)

ASOCIACIÓN DEPORTIVO CALI

NIT: 890301160-1

GUIDO ALFONSO JARAMILLO NAVARRETE

Representante legal

Correo electrónico: juridico@deportivocali.com.co

Dirección: Calle 34 Norte No. 2B Norte 75

Cali (Valle del Cauca)

ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO

NIT: 814000557-3

ÓSCAR ARMANDO CASABÓN RODRÍGUEZ

Representante legal

Correo electrónico: secretaria@deportivopastooficial.com

Dirección: Carrera 33 No. 8-66 Barrio Las Acacias

Pasto (Nariño)

ATLÉTICO NACIONAL S.A.

NIT: 900464187-4

MAURICIO NAVARRO DE BEDOUT

Representante legal

Correo electrónico: notificaciones@atlnacional.com.co

Dirección: Calle 52 No. 47- 42 Piso 32

Medellín (Antioquia)

AZUL & BLANCO MILLONARIOS FC S.A.

NIT: 900430878-9

JORGE ENRIQUE CAMACHO MATAMOROS

Representante legal

Correo electrónico: juridico@millonarios.com.co

Dirección: Calle 90 No. 19 - 41 Oficina 802

Bogotá D.C.

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.

NIT: 800119855-5

FERNEY PERDOMO

Representante legal

Correo electrónico: bogotafc@bogotafc.comDirección: Avenida Calle 26 No.69-63 Oficina 401
Bogotá D.C.**CLUB ATLÉTICO BUCARAMANGA S.A.**

NIT. 890203822 - 9

ÓSCAR ENRIQUE ÁLVAREZ ASCANIO

Representante legal

Correo electrónico: clubatleticobucaramanga@hotmail.comDirección: Carrera 20 No. 34 – 47 Oficina 204 Edificio Gualanday
Bucaramanga (Santander)**CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO HUILA S.A.**

NIT: 800118562-8

MARUAN DAVID ISSA

Representante legal

Correo electrónico: secretaria@clubatleticohuila.com.coDirección: Carrera 18 No. 18-25 - La Libertad
Neiva (Huila)**CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.**

NIT: 800108152-9

CARLOS MARIO ZULUAGA PÉREZ

Representante legal

Correo electrónico: director.administrativo@equidadclubdeportivo.coopDirección: Calle 193 No.9 – 20
Bogotá D.C.**CLUB DEPORTIVO PEREIRA S.A.**

NIT: 900263128-7

LUIS FERNANDO CARVAJAL LONDOÑO

Representante legal

Correo electrónico: [REDACTED]

Dirección: Carrera 10 No. 48 - 114 Barrio Maraya
Pereira (Risaralda)**CLUB DEPORTIVO POPULAR JUNIOR F.C. S.A.**

NIT: 900456729-2

ALEJANDRO ARTETA ABELLO

Representante legal

Correo electrónico: notificaciones@juniorfc.coDirección: Carrera 54 No. 54-65
Barranquilla (Atlántico)**CLUB DEPORTIVO REAL SANTANDER S.A.**

NIT: 900124662 - 3

GUSTAVO ADOLFO NUÑEZ LÓPEZ

Representante legal

Correo electrónico: [REDACTED]

Dirección: Calle 56 No. 28 – 44
Bucaramanga (Santander)**CLUB LLANEROS S.A.**

NIT: 900525626-9

JUAN CARLOS TRUJILLO VELASQUEZ

Representante legal

Correo electrónico: clubllaneros@gmail.comDirección: Calle 47 A No.30-08 El Caudal
Villavicencio (Meta)

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

CORTULUÁ FÚTBOL CLUB S.A.

NIT: 800097185-2

ÓSCAR ARTURO MARTÁN PALAU

Representante legal

Correo electrónico: gerencia.equipocorazon@hotmail.com

Dirección: Calle 20 No. 33 A - 11 Alvernia

Tuluá (Valle del Cauca)

CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO FÚTBOL CLUB S.A

NIT: 900913426-7

GUSTAVO BERNARDO MORENO ARANGO

Representante legal

Correo electrónico: presidenciaatleticofc@gmail.com

Dirección: Carrera 36 No. DG 29-71 Estadio Pascual Guerrero

Cali (Valle del Cauca)

CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A. EN REORGANIZACIÓN

NIT: 890500817 – 5

EDUARDO SILVA MELUK

Representante legal

Correo electrónico: esilva.cucutadeportivo@gmail.com

Dirección: Centro Comercial Bolívar Local C17 - San José

Cúcuta (Norte de Santander)

CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.

NIT: 890700863-2

CÉSAR ALEJANDRO CAMARGO SERRANO

Representante legal

Correo electrónico: clubdeportestolima@hotmail.com

Dirección: Carrera 4 A BIS No. 34-60 Barrio Cádiz

Ibagué (Tolima)

DEPORTIVO BOYACÁ CHICÓ FÚTBOL CLUB S.A.

NIT: 830100504-0

NICOLÁS PIMENTEL VALLEJO

Representante legal

Correo electrónico: boyacachicofutbolclub@gmail.com

Dirección: Carrera 7 No. 156 - 80 OF. 1301 Edificio North Point

Bogotá

EL EQUIPO DEL PUEBLO S.A.

NIT: 900577148-2

JOSÉ RAÚL GIRALDO GÓMEZ

Presidente y Representante legal

Correo electrónico: juridico@dimoficial.com

Dirección: Carrera 58 No. 37 B – 22 (Club Bavaria)

Itagüí (Antioquia)

DEPORTES QUINDIO S.A.

NIT: 890003300-8

JESÚS HERNANDO ÁNGEL MONTAÑO

Representante legal

Correo electrónico: gerencia.administrativa@deportesquindio.com.co

Dirección: Carrera 11 No.10 N - 44

Armenia – Quindío

ENVIGADO FÚTBOL CLUB S.A.

NIT: 900470848-9

RAMIRO ALBERTO RUIZ LONDOÑO

Representante legal

Correo electrónico: contabilidad@envigadofc.co

Dirección: Carrera 48 No. 46 Sur – 150

Envigado (Antioquia)

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.

NIT: 900964178-3

CARLOS ALBERTO BARATO MÉNDEZ

Representante legal

Correo electrónico: presidencia@fortalezaceif.coDirección: Calle 171 No. 115-49 Vía Suba Km 4
Bogotá D.C.**INDEPENDIENTE SANTA FE S A - EN REORGANIZACIÓN**

NIT: 860009807-8

LUIS EDUARDO MENDEZ BUSTOS

Representante legal

Correo electrónico: gerencia.administrativa@independientesantafe.coDirección: Calle 64 A No. 50B - 08
Bogotá D.C.**ONCE CALDAS S.A. EN REORGANIZACIÓN**

NIT: 890801447-5

TULIO MARIO CASTRILLÓN TOBÓN

Representante legal

Correo electrónico: contabilidad@oncecaldas.com.coDirección: Carrera 25 No. 64-00
Manizales (Caldas)**ORSOMARSO SPORT CLUB S.A.**

NIT: 900472654-6

DAVID SANGIOVANNI LOPERA

Representante legal

Correo electrónico: contabilidad@orsomarsosc.coDirección: Carrera 5 No. 4 - 347 Bolo San Isidro
Palmira (Valle del Cauca)**PATRIOTAS BOYACÁ S.A.**

NIT: 820004480 - 5

CÉSAR AUGUSTO GUZMÁN PATIÑO

Representante legal

Correo electrónico: patriotasfc2003@gmail.comDirección: Carrera 1F No. 40 - 149 Oficina 410 - Santa Inés
Tunja (Boyacá)**REAL CARTAGENA FUTBOL CLUB S.A. "EN REORGANIZACION EMPRESARIAL"**

NIT: 800157706-8

RENATO RICARDO DAMIANI SIMMONDS

Representante legal

Correo electrónico: rd@realcartagena.com.coDirección: Carrera 2 da 11 - 41 Edificio Grupo Área Oficina 1006 Barrio Bocagrande
Cartagena (Bolívar)**UNIÓN MAGDALENA S.A.**

NIT: 891700992-8

ALBERTO MARIO GARZON WILCHES

Representante legal.

Correo electrónico: clubunionmagdalena@hotmail.comDirección: Calle 20 No. 20-36 – Jardín
Santa Marta (Magdalena)**PERSONAS NATURALES**

Presidente

FORTALEZA FÚTBOL CLUB S.A.

NIT: 900964178-3

Bogotá D.C

"Por la cual se abre una investigación y se formula pliego de cargos"

[Redacted]
Ex - Presidente del equipo de fútbol femenino
CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO HUILA S.A.
NIT: 800118562-8
[Redacted]

[Redacted]
Presidente
DIVISIÓN MAYÓR DEL FÚTBOL COLOMBIANO (DIMAYOR)
NIT: 860.007.410-9
[Redacted]
Bogotá D.C.

[Redacted]
Ex Presidente
DIVISIÓN MAYÓR DEL FÚTBOL COLOMBIANO (DIMAYOR)
NIT: 860.007.410-9
[Redacted]

[Redacted]
Presidente
INDEPENDIENTE SANTA FE S A - EN REORGANIZACIÓN
NIT: 860009807-8
[Redacted]
Bogotá D.C.

[Redacted]
Ex Presidente y Representante legal suplente
CORTULUA FÚTBOL CLUB S.A.
NIT: 800097185-2
[Redacted]
Tuluá (Valle del Cauca)

[Redacted]
Presidente ejecutivo
CLUB DEPORTIVO LA EQUIDAD SEGUROS S.A.
NIT: 800108152-9
[Redacted]
Bogotá D.C.