



UNIVERSIDAD DE CHILE
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho Laboral

“Una nueva relación laboral especial: Análisis del contrato de trabajo
Del deportista profesional desde la óptica de la
Legislación nacional y derecho comparado”

Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Autores
Arie Misraji
Luis Alfredo Recabarren
Profesor guía: Ricardo Juri S.

Santiago, Chile
Enero 2009

Índice

Introducción	5
Capítulo I: Hacia una Noción de Relación Laboral Especial	9
a) Relación laboral común y relación laboral especial.	9
b) Elementos que configuran la especialidad de la relación.....	11
c) Noción de deporte, hecho deportivo y derecho deportivo.....	14
d) Derecho deportivo y derecho del trabajo.....	17
e) Relación laboral especial: Importancia.....	18
Capítulo II: Relación Laboral Especial en Derecho Comparado	20
a) Aspectos Generales.....	20
b) Regulación en España.....	20
c) Regulación en Argentina.....	26
Capítulo III: Antecedentes del Estatuto Laboral del Deportista profesional en Chile	29
a) Aspectos generales.....	29
b) Antecedente consuetudinario: La Costumbre.....	30
c) Antecedentes Federativos: Las Disposiciones Federativas.....	35
d) Antecedentes Normativos: DFL N° 1 de Ministerio de Defensa Nacional de 1970.....	39
Capítulo IV: Estatuto actual del Deportista Profesional: Ley 20.178	42
a) Especialidad de la relación y principios inspiradores.....	44
b) Instituciones antiguas.....	44
1. Noción de deportista profesional.....	45
2. Noción de trabajador que desempeña actividades conexas.....	51
3. Jornada y descanso semanal.....	56
4. Remuneración y premios.....	58
c) Novedades.....	59
1. Forma del contrato de trabajo.....	59
2. Pago por formación y subrogación.....	66

3. Cesión.....	69
4. Derechos de imagen.....	73
5. Régimen disciplinario.....	75
d) Objeciones al Estatuto.....	77
1. Ámbito de aplicación.....	77
2. Convenio colectivo por disciplina.....	82
3. Régimen tributario de las remuneraciones.....	84
4. Nuevas instituciones.....	86
5. Tendencia hacia el derecho deportivo.....	88
Capítulo V: El Contrato de Trabajo del Futbolista Profesional.....	91
a) Aspectos generales.....	91
b) Naturaleza jurídica del contrato: formas y modalidades.....	94
c) Derechos y obligaciones de las partes.....	100
d) Cláusulas del contrato.....	107
- Jornada de trabajo.....	108
- Remuneración.....	110
- Descanso semanal y anual.....	115
- Derechos de imagen.....	119
- Períodos de prueba.....	121
- Suspensión y extinción del contrato.....	123
e) El Pase.....	128
f) Cesión de jugadores.....	131
- Cesión definitiva.....	131
- Cesión temporal.....	135
g) Contratos de Representación y agencia.....	138
Conclusiones.....	144
Bibliografía.....	149

Documentos Anexos	152
a) Real Decreto 1006/1985 de España.....	152
b) Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional de Argentina, Ley 20.160.....	158
c) Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia.....	166
d) Estatuto del Futbolista Profesional de Uruguay.....	176
e) Capítulo X del Título VI de la Ley Federal del Trabajo de México.....	189
f) Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA.....	191
g) Indemnización por formación, anexo al Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia.....	197
h) Extracto del Reglamento de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP)...	200
i) Ordenanza N° 5181/111, de la Dirección del Trabajo.....	210
j) Ordenanza N° 3900/097, de la Dirección del Trabajo.....	219

Introducción¹

La relación jurídica que tienen en la actividad deportiva profesional los deportistas profesionales con sus empleadores, es una relación bastante compleja y especial. Contiene una serie de elementos e instituciones jurídicas que la hacen ser muy distinta de la relación laboral común que regula el Código del Trabajo, a tal punto de considerar a esta relación como una relación jurídica *sui generis*. Tanto es así, que a nuestro entender requiere una regulación jurídica especial y un tratamiento legal distinto a la relación laboral común del Código del Trabajo, toda vez que éste no resuelve satisfactoriamente la relación de trabajo entre el deportista y su empleador, por las razones que a continuación se señalarán.

Ya desde los inicios del deporte profesional en nuestro País, en la década de 1930, las diferentes disciplinas deportivas han necesitado de un conjunto de normas y principios que regulen la actividad laboral que surge entre el club donde el deportista presta sus servicios y el deportista propiamente tal. En un principio, la propia práctica deportiva de carácter privada, comenzó a regular la contratación de sus deportistas; luego fue el turno de los órganos federativos, compuestos por asociaciones privadas de los clubes, los que fueron introduciendo alguno de los principios rectores del régimen laboral de los competidores; y así también, le tocó al Derecho, que a través de legislación reciente ha tratado de intervenir y dotar a las relaciones laborales deportivas con aquellas bases recogidas en normas constitucionales, y que constituyen el propósito fundamental del área de nuestro ordenamiento encargado específicamente de las relaciones de trabajo, como es el derecho laboral. Desde ya, adelantamos que frente a este panorama nos encontramos ante una materia regulada a través de un sinnúmero de normas y reglas que, a través de la historia han buscado dar con las soluciones que presenta la contratación de los deportistas, a tal punto de tener la característica única en nuestro País de que el vínculo contractual no solamente está sometido a nuestro sistema jurídico, por tratarse de una relación de trabajo; sino que además por la especialidad de la disciplina, está sometido también a la

¹ Quisiéramos agradecer especialmente al profesor Hernán Domínguez, por su contribución incondicional a este trabajo, por sus ideas, empuje y correcciones, y muy particularmente, junto al resto de los docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, que han contribuido al desarrollo en Chile del Derecho Deportivo como una nueva disciplina en las ciencias jurídicas, incentivando la investigación y el estudio de esta rama del Derecho, que hizo posible entre otras cosas, la concreción de esta memoria de grado, que pretendemos contribuya al perfeccionamiento del ámbito de conocimiento en esta incipiente área del Derecho en nuestro País.

regulación federativa (entendiéndose por tal la Asociación Nacional de Fútbol Profesional en el caso del fútbol, así como la Federación Nacional de Rugby, etc.); y por qué no, también de la costumbre deportiva. Esto, nos obliga a situar inmediatamente la contratación deportiva a un régimen especialísimo de contratación, la que no comparte con ninguna otra actividad laboral en nuestro País.

Aún más, esta dualidad que presenta la práctica profesional del deporte – de estar sometido y regulado paralelamente por dos sistemas normativos completamente diferentes – se suma a la necesidad diaria de coordinar y compatibilizar ambos sistemas, en aras de poder dar soluciones concretas, coherentes y satisfactorias a la práctica deportiva, en el sentido de determinar claramente las competencias y responsabilidades que atañen a un sistema y al otro. Así como al derecho del trabajo le importará el cumplimiento de las garantías constitucionales en esta disciplina, a la organización federativa le concernirá el potenciamiento y desarrollo de las competiciones locales, por lo que será indispensable encontrar un equilibrio óptimo entre el respeto al trabajador y el crecimiento del deporte profesional en Chile.

En vista de lo anterior, desde ya deberá reconocerse que estamos frente a una disciplina de carácter especial, y que las instituciones jurídicas llamadas a regular el derecho del trabajo no calzan de manera eficiente en la regulación laboral del deportista profesional, principalmente porque la disciplina deportiva en esencia contiene elementos diferenciadores de la ocupación común. A saber, el constante desgaste físico y emocional; las exigencias propias de la competición oficial; la interrelación entre la práctica y el logro deportivo; el sometimiento a concentraciones, entrenamientos, ejercicios de acondicionamiento físico y partidos oficiales catalogados como espectáculos deportivos; los constantes desplazamientos tanto dentro del territorio nacional como al extranjero debido a las competiciones, etc.

También la especialidad está dada por los contratantes, por un lado el deportista debe procurar maximizar su vida útil como profesional, de forma que en gran parte de las expectativas de ganancia provienen de las condiciones técnicas del jugador, las que sin duda se ven limitadas por factores como lesiones, el ingreso al profesionalismo, el cambio de empleador, etc.; y a su vez, el club deportivo estará enfocado en conseguir a toda costa el logro deportivo, los buenos resultados, la formación de jugadores cadetes, etc.

Todos estos factores han influido en que la relación laboral del deportista contenga un sinnúmero de instituciones que se separen en su tratamiento de manera significativa al tratamiento común, tales como: la jornada de trabajo; la duración o el plazo a que los contratos de trabajo están sometidos; la renovación o prórroga de los contratos; la terminación anticipada de contrato, a través del “pase”, cesión temporal u otras figuras; la comercialización de la persona humana, a través de transferencias o compraventas de los deportistas; el contrato de agenciamiento o representación; las remuneraciones fijas y variables; primas por logro deportivo; la contratación de derechos de imagen. En fin, existe una extensa lista de ejemplos con instituciones propias de esta relación, y otras que son traídas por el derecho laboral, sin embargo tienen aplicación diferente.

En vista de lo anterior, creemos que la actividad deportiva profesional en nuestro país requiere una regulación jurídico – laboral especial, con el objeto de establecer de manera clara y precisa, entre otras cosas, las obligaciones y derechos de las partes en la relación de trabajo. Por un lado, brindarles una mayor seguridad a los deportistas, que para estos efectos cumplen todas las características de nuestro ordenamiento para considerarlos trabajadores, y en consecuencia, que sus derechos van estar lo suficientemente garantizados por los principios del ordenamiento laboral, tales como la igualdad jurídica que propende el derecho del trabajo en relaciones de subordinación y dependencia; y, por el otro, otorgarle al club el reconocimiento como ente empleador, y con ello, hacerle aplicable todas las prerrogativas que inspiran nuestra legislación laboral.

En consecuencia, la hipótesis fundamental del proyecto de memoria que se pretende, no es otra que remarcar la especialidad de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y en consecuencia, ilustrar un régimen que regule satisfactoria y eficientemente tal relación, tomando los elementos que recoge nuestra legislación nacional actual al respecto y analizarlos de manera completa con el fin de evidenciar si aquellos son capaces de dar respuesta a la contingencia deportiva profesional actual, o si por el contrario son deficientes. Asimismo, se pretende identificar aquellas situaciones que la legislación chilena no contempla, y buscar si existe posibilidad de solución de aquéllas en las disposiciones federativas, en la costumbre deportiva o en legislación comparada, con el objeto también de clarificar si éstas proceden o no, en vista a si vulneran o no principios básicos constitucionales o legales al respecto. Junto con

ilustrar las deficiencias o simplemente las vacancias en el tratamiento legal de la relación, se pretende dar una propuesta de solución frente a la problemática en cuestión, basándonos principalmente en el análisis del área del derecho deportivo, que sin duda ha tenido un gran auge especialmente en España en la última mitad del siglo pasado, y el estudio de derecho comparado abarcando la legislación, doctrina y jurisprudencia de países como el ya citado España, Argentina y México, entre otros.

Por todas las razones expuestas, nos parece bastante interesante hacer nuestra investigación en este tema, principalmente por el escaso desarrollo jurídico que ha tenido en Chile la relación laboral deportiva, versus la gran necesidad de contar con un régimen legal que verdaderamente responda con altura los problemas que plantea la práctica del deporte profesional.

Capítulo I

Hacia una Noción de Relación Laboral Especial.

Relación laboral común y relación laboral especial.

Antes de iniciar nuestro trabajo referido al estatuto laboral del futbolista profesional, tenemos que precisar algunos conceptos que serán trascendentales en el desarrollo del presente escrito, por lo que nos detendremos primeramente en reconocer que el Derecho del Trabajo, ha clasificado la relación laboral en dos grandes tópicos, aquella que distingue entre trabajo dependiente y trabajo independiente. Al ser este un tema tangencial en nuestra investigación, solo diremos por el momento, que el tipo de actividad que realiza el futbolista profesional, según esta clasificación, corresponde a la de un trabajador dependiente, esto es, en palabras del artículo 7 del Código del Trabajo, aquel que se obliga a prestar servicios bajo relación de subordinación y dependencia, y por la cual recibe una remuneración determinada. Por lo tanto, no cabe duda que el futbolista es un trabajador dependiente de un club deportivo, y que esta relación se enmarca en la regulación laboral, quedando adscrita a las disposiciones de esta rama del derecho.

Luego de la explicación anterior, y antes de iniciar nuestro análisis del estatuto laboral del futbolista profesional, creemos correcto primero ilustrar el concepto que da el Código del Trabajo respecto al contrato individual de trabajo, y cuál es su principal y más característico elemento. Y en segundo lugar, creemos importante precisar alguna noción de relación laboral, ya sea la común, siendo ésta la aplicable a todos los trabajadores por igual; o, una especial, aplicable sólo a un grupo determinado de trabajadores.

El Código del Trabajo, en el citado artículo 7 define contrato individual de trabajo, como aquella convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. En esta definición identificamos varios elementos esenciales que nos permite identificar una relación laboral y poder diferenciarla de otros contratos consagrados en el Derecho Civil, tal como el arrendamiento de servicios u otros. Entre estos elementos esenciales, cabe destacar: la convención, esto es, un acuerdo de las partes para

obligarse recíprocamente: la prestación de servicios, por parte del trabajador, y el pago de la remuneración, por parte del empleador; y finalmente, la subordinación y dependencia.

Luego de esta breve explicación, es preciso analizar si la relación laboral en cuestión es de regulación común o especial por el Código. El contrato de trabajo ordinario es aquel que se rige por las normas generales que da el Código al respecto y es aplicable, por regla general, y es aquel que se encuentra regulado entre los artículos 7 y 77 del Código del Trabajo. Junto con éste, existen varios contratos de trabajo de carácter especial que, como tal recibe una regulación diferenciada por parte del Código. Esto gracias a la especialidad que tiene la prestación de los servicios, que de manera excepcional hace que el tratamiento legal se adapte a sus necesidades particulares, de no ser así, quedaría desprovista de regulación, puesto que las instituciones que regularían estas labores serán insuficientes. Los mencionados contratos se encuentran regulados entre los artículos 78 y 152 del Código del Trabajo.

La ley 20.178, llamada Estatuto Laboral del Futbolista Profesional, hace patente que la relación entre el futbolista profesional y su empleador es de la que llamamos especial. Esto es así, porque al futbolista, por la naturaleza de su trabajo, obviamente no se le podrán aplicar las mismas normas que a un trabajador común, por cuanto la exigencia física y deportiva es claramente un factor que no se presenta en otras labores; la jornada de trabajo es distinta; el descanso, tanto semanal como anual, debieran ser completamente diferentes en atención al desgaste que produce la altas exigencias de la competición; los permisos, etc.

Claramente la regulación que debemos aplicar a la relación laboral del futbolista profesional con el club deportivo debe ser de tal carácter que responda directa y efectivamente a las problemáticas que plantea la disciplina del fútbol, y no aquellas que fueran diseñadas para regular otro tipo de labores. Por tanto, a nuestro entender, es de vital importancia la existencia de un tratamiento legal que haya sido elaborado específicamente con el objeto de regular la prestación de servicios del jugador de fútbol profesional, que tal como vimos antes es considerado un trabajador para todos los efectos del Código del Trabajo toda vez que se cumplen los elementos esenciales para considerar tal relación como trabajo dependiente, y por tanto dicha regulación considere de manera relevante las condiciones que hacen de esta prestación. En este sentido esta regulación no solo debe existir, sino que además debe ser completa y suficiente, de

manera tal que no deje vacancias legales de tal envergadura como las que se han producido en nuestro país, de forma tal de evitar los usos y prácticas, que los mismos clubes han adoptado al intentar autorregular la actividad, que públicamente contravienen nuestro ordenamiento jurídico e incluso muchas veces siendo inconstitucionales y vulneratorias de un derecho tan esencial para el hombre como es el derecho al trabajo libre de abusos y arbitrariedades. Asimismo lo ha entendido la doctrina española, que se ha mostrado crítica ante la constante sustracción que existía en el ámbito deportivo profesional de la aplicación del régimen laboral, frente a una normativa federativa, considerando la dudosa competencia de sus normas y a veces en clara contravención a lo prevenido por normas de rango superior².

Así lo han entendido países con mayor desarrollo deportivo que Chile, tal es el caso de España, por ejemplo, que tiene una regulación deportiva especial vigente desde el año 1985. Entonces, es hora que comencemos a despertar en este tipo de materias, que se encuentran completamente retrasadas en el desarrollo y progreso del País, y en cierta medida contradicen el modelo de desarrollo de Chile, progresando en innumerables áreas pero estando estancadas otras como lo es el desarrollo y despegue del deporte profesional, estando a años luz de las realidades deportivas de otros países en vías de desarrollo.

Elementos que configuran la especialidad de la relación.

Como señalamos anteriormente la relación entre el futbolista profesional y el club deportivo es especial y se encuentra regulada como tal por el Código del Trabajo. Para comprender esta relación especial debemos analizar algunos de sus elementos. De esta forma pretendemos dar una respuesta no desde el Derecho Laboral, sino que con propiedad desde el mismo Derecho Deportivo, incorporando instituciones ampliamente desarrolladas por el Derecho Laboral a esta nueva disciplina jurídica según sus necesidades, manifestado en su máxima expresión, esto es el deporte profesional. En consecuencia, debemos considerar aquellos elementos que constituyen la práctica del deporte profesional, y que en definitiva, harán propicia la aplicación de un contrato de trabajo.

² FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. “Derecho deportivo y derecho del trabajo”, en El Derecho Deportivo en España 1975 – 2005, p. 576.

En primer lugar, y como elemento fundamental en toda relación laboral, hay que analizar la subordinación y dependencia a la que está sometido el futbolista en relación a su club. Esto esta referido al sometimiento jurídico que hace el trabajador, en este caso el futbolista, al empleador o club. Se dice que es un sometimiento jurídico porque el futbolista con el club pueden convenir libremente el contrato de trabajo y sus cláusulas. Claramente se da este elemento, ya que el futbolista debe responder ante su empleador de una multiplicidad de actuaciones, incluso, de las realizadas fuera del lugar y de la jornada de trabajo, ya que en un país medianamente futbolizado, como Chile, cualquier hecho en relación a un futbolista genera un gran interés público. Por lo tanto el futbolista debe responder a su club dentro de la jornada de trabajo y en muchas ocasiones fuera de ella, lo que provoca una mayor subordinación que la de un trabajador común. La dependencia también esta clara en esta relación, ya que el futbolista queda sometido a lo que su club o el cuerpo técnico decidan sobre él. Con esta facultad el futbolista sabe que puede ser sancionado si no cumple con su labor. Concordante ha sido la doctrina comparada, la que sin ambigüedades ha catalogado esta relación bajo un verdadero contrato de trabajo, donde concurrían los requisitos de servicios por cuenta ajena en régimen de dependencia a cambio de una remuneración³.

Como consecuencia de lo anterior tenemos la “dirección y organización del club” respecto de la relación laboral especial, que se traduce en la facultad de mando del empleador sobre los trabajadores, característica que en el derecho laboral común se recoge en la “dependencia”. El club tiene libertad de contratar al futbolista que estime rendirá mejor y que será un aporte para los objetivos deportivos del club, por tanto, el deportista queda sometido a las decisiones que la entidad decrete. En este elemento se manifiesta la facultad de mando del empleador, en el sentido que con sus decisiones organiza la actividad, señala sus fines, y en base a esto último, tiene la capacidad para dar órdenes e instrucciones a todos los trabajadores sometidos a su potestad en virtud de un contrato de trabajo. Pero solo puede ejercer esta facultad de mando en la medida que persiga con ella los fines propios de su actividad. Concretamente esta facultad se traduce en el ámbito de deporte profesional, quedando radicada tanto en el cuerpo técnico del equipo como en el club como institución. Es aquí donde se cristaliza de manera particular el poder de dirección y facultad de mando del empleador, encarnado por el

³ *Ibíd.*

cuerpo técnico, en relación a acatar lo que éste determine, en cuanto a entrenamientos, competiciones oficiales, cuidado de la formación física, exhibiciones, etc.⁴.

En segundo lugar, y ya como elemento característico de esta relación laboral, podemos mencionar la “regularidad de la práctica deportiva”, entendida no como un medio para lograr una vida más saludable sino que consiste, básicamente, en la realización de todo lo relacionado a la actividad de un futbolista profesional con dedicación íntegra, permanente y principal⁵. Tal es así que el deportista debe concurrir a las diferentes actividades que la misma prestación laboral deportiva exige, formando parte del objeto de la prestación. Ya sean eventos oficiales o preparativos, como pretemporadas, entrenamientos, partidos oficiales y amistosos, y que por la realización de estas recibe una remuneración. Por lo tanto para que se configure esta relación especial es necesario que se encuentre presente el concepto de práctica deportiva, ya que sin ella, estamos frente a una relación laboral común.

Finalmente, como tercer elemento relevante en esta relación laboral, nos encontramos con lo que la doctrina ha denominado “voluntariedad y ajenidad”⁶. El primero dice relación, con que el futbolista voluntariamente haya firmado el contrato con el club respectivo, de manera libre y que haya sido acordado en condiciones justas e iguales para ambas partes. Aunque este elemento es común a otros contratos de trabajo, nos parece adecuado igualmente recalcar que en el contrato de trabajo del deportista profesional lo que se busca es equiparar la desigualdad de facto que existe entre el club deportivo y el deportista, y por tanto el ordenamiento debe salir en defensa de los derechos del débil. Por lo demás ha sido bastante común en la práctica del deporte profesional, y en particular en nuestro medio quizás por el incipiente desarrollo que ha tenido esta disciplina jurídica, las constantes arbitrariedades que se cometen a raíz de determinadas contrataciones con los deportistas. Lo fundamental es que el futbolista no haya sido obligado a firmar el contrato y que por este motivo vea vulnerado sus derechos y aspiraciones mínimas. En cuanto al segundo, la ajenidad, está referida a un aspecto propio de la prestación deportiva, refiriéndose a la obligación que asume el deportista en concurrir a la competición deportiva representando a la entidad deportiva y no a título particular. Elemento no menor, toda vez que

⁴ *Ibíd.*, pp. 582 y 583.

⁵ *Ibíd.*

⁶ *Ibíd.*, p. 584.

este escenario hace excluir de la presente regulación legal especial a los deportistas que se desempeñan en forma solitaria.

Noción de Deporte, Hecho Deportivo y Derecho Deportivo.

Una vez analizados los aspectos vinculados a la relación de trabajo, es útil recordar aspectos del ámbito deportivo que son precisamente los que le dan forma a esta relación, otorgándole en definitiva el título de relación especial. Así esbozaremos los conceptos fundamentales de lo que se entiende por deporte, por hecho deportivo y por derecho deportivo.

En relación al deporte encontramos una serie de elementos externos como el hecho de que es una actividad física; reglamentada; mensurable, esto es, que se puede cuantificar de manera inequívoca el resultado, o en otras palabras, determinar a fin de cuentas quién y cómo ganó, así por ejemplo en el fútbol será el equipo que convierta más goles, o en el ajedrez el que da mate al rey; y, por último, institucionalizada, esto se refiere a que es aceptada como deporte propiamente tal en una sociedad determinada. Junto con estos elementos externos, coexisten otros internos como es el hecho de que estamos en presencia de un juego, donde existe el ánimo de competir (llamado comúnmente en doctrina como “agonismo”); y, donde existe un *animus* en estricto rigor (se da en los deportes colectivos y es creer que esa actividad es un deporte).

Una definición jurídica de deporte, siguiendo el tipo de definición institucionalista, sería la siguiente: toda actividad física, institucionalizada, que suponga una superflua confrontación o competición consigo mismo o con un elemento externo. A partir de esta definición, debemos desmenuzar una serie de elementos para el fin de facilitar su comprensión, estos son:

- 1) Es una actividad física. Ésta puede ser de tipo profesional marcada por un vínculo laboral, donde el deportista tiene dedicación permanente al deporte como sustento de vida (característica fundamental que nos ocupa en esta investigación y que se analizará con mayor profundidad en el capítulo siguiente de este trabajo); formativa, propia de la educación física; capacitativa, utilizada para fines de naturaleza terapéutica; y, competitiva, elemento básico del deporte.
- 2) Institucionalizada. Tiene que ser reconocida como deporte en una sociedad determinada, en un momento dado. Por el contrario, si la actividad no se encuentra institucionalizada

estamos en presencia de una actividad denominada en doctrina “pre-deportiva” y no deportiva propiamente tal.

- 3) Requiere de una confrontación o competición. Con esto se desliga del fenómeno productivo, por cuanto el deporte es una actividad que se agota en sí misma. La realización del deporte, sin duda alguna, puede producir beneficios económicos, de hecho así sucede, pero siempre estos serán accidentales y serán producidos de forma indirecta.

El segundo elemento a analizar es el lo que se ha llamado el “hecho deportivo”, que para la mayoría de los tratadistas, consiste básicamente en un hecho del ser humano, voluntario, relevante jurídicamente, y que se encuentra vinculado o inmerso dentro del conjunto de actividades conocidas como deporte. Precisamente el hecho deportivo es el objeto de regulación del derecho deportivo, y por eso sostenemos que es jurídicamente relevante, puesto que su ejercicio producirá efectos jurídicos en las diferentes ramas de nuestro ordenamiento, ya sea el ámbito del derecho del trabajo cuando concurren los elementos de dependencia, remuneración y prestación de servicios, ya sea en el área del derecho comercial cuando las entidades se agrupan colectivamente bajo instituciones de personalidad jurídica como sociedades, y así en el resto de las disciplinas.

Finalmente, como tercer elemento relevante encontramos el derecho deportivo, que tal como lo señala la doctrina española, ha sido la respuesta a la creciente necesidad de la intervención normativa en la práctica del deporte, especialmente en la actualidad donde el alto desarrollo que ha vivido el deporte moderno, ha producido una intrincada complejidad social y cultural⁷. Para iniciar el análisis de este concepto lo primero es distinguir entre derecho del deporte y derecho deportivo. Por el primero entendemos como aquel conjunto de normas jurídicas provenientes de distintas ramas del derecho que en su particular órbita o ámbito de interés regula algún aspecto de la actividad deportiva. Por ejemplo, cuando se presenta el derecho civil, regulando algún contrato de naturaleza deportiva; el derecho comercial a propósito de las sociedades anónimas deportivas y contratos de seguros; el derecho laboral, tratándose de los contratos de trabajo de los deportistas; o incluso el derecho tributario, administrativo y penal

⁷ MARTOS FERNANDEZ, P. “Derecho deportivo y sociología”, en El Derecho Deportivo en España 1975 – 2005, p. 23.

y en algunas legislaciones, el propio derecho constitucional. Por derecho deportivo en cambio, entendemos que es una rama autónoma de las ciencias jurídicas que regula el deporte en su conjunto, poseedor de normativas y principios jurídicos propios. En otras palabras, es una disciplina de las ciencias jurídicas que estudia y regula el complejo de relaciones, situaciones e instituciones que surgen con motivo u ocasión del hecho deportivo, que hacíamos mención anteriormente. Y justamente lo que pretende abordar este trabajo, es el análisis propio de un fenómeno que se da en el derecho deportivo, como es la relación laboral entre deportista profesional y club deportivo, pero siempre mirado desde la óptica del propio derecho deportivo, y no proveniente del derecho laboral como análisis de un contrato de trabajo excepcional.

Hecha esta importante distinción, corresponde señalar que trabajaremos en base al derecho deportivo, en el sentido que la Ley 20.178⁸ que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, norma las relaciones que surgen con motivo de la práctica deportiva, ya que esta relación laboral especial surge entre un deportista profesional, en su calidad de trabajador, y el club que lo contrata, en su calidad de empleador. Junto a esta regulación estatal que se hace respecto al tema, también estudiaremos las normas de organismos federativos, ya sean de la FIFA o de la ANFP, que también establecen algunas reglas sobre la relación laboral entre el jugador y la entidad.

En relación al derecho deportivo, al igual que en la mayoría de las áreas del Derecho, dentro de sus fuentes, podemos reconocer las materiales y las formales. Dentro de las primeras, reconocemos el fenómeno deportivo; y, en las formales, están contempladas: la Constitución Política de la República; la Ley (en particular la Ley 20.178); la Jurisprudencia judicial, en el sentido de que los fallos de Cortes de Apelaciones o Corte Suprema respecto de sanciones disciplinarias aplicadas a los afiliados a una organización deportiva; la Jurisprudencia administrativa; respecto a pronunciamientos, por ejemplo, de la Dirección del Trabajo en cuanto a la interrelación de disposiciones de carácter laboral, o de la Superintendencia de Valores y Seguros en cuanto a fiscalización de las SAD; la Costumbre, como ocurre en la práctica donde cada Federación Deportiva debe estar constituida por un mínimo de tres Asociaciones Deportivas, y que cada Asociación Deportiva deberá contener al menos tres clubes deportivos; y, finalmente tenemos los Actos Corporativos que tienen su origen en la Constitución y Estatutos

⁸ Incorporada en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, bajo el nuevo Capítulo VI.

de los clubes en base a la figura de las corporaciones sin fines de lucro, por lo que serán reguladas conforme a sus reglamentos internos, circulares, etc.

Derecho Deportivo y Derecho del Trabajo

Esbozado entonces el concepto de derecho deportivo, situándolo como una rama independiente y autónoma en nuestro Derecho, interesante resulta la relación y similitud que presenta con el derecho laboral. Concretamente la doctrina española ha esgrimido una serie de elementos comunes entre ambas áreas⁹, las que han posibilitado entre otras, la adecuación del derecho deportivo en el seno del ordenamiento jurídico positivo.

El primero de ellos es la “horizontalidad” con que ambas ramas del Derecho se caracterizan, teniendo una aplicación transversal en todo el ordenamiento jurídico. Así, tanto el derecho del trabajo como el deportivo, toman prestadas determinadas figuras e instituciones de otras áreas tanto públicas como privadas, y las amoldan para servir a sus propios fines y propósitos. El derecho laboral, por ejemplo, ha reivindicado la figura del contrato en materia civil para utilizarlo en sus propias relaciones, de tal manera de constituirse en una figura autónoma como concebimos actualmente el contrato de trabajo; lo mismo ocurre con instituciones de carácter público, especialmente en las áreas del derecho administrativo en lo que dice relación a fiscalización y aplicación de multas a los empleadores infractores de la normativa laboral. En igual forma sucede en el ámbito del derecho deportivo, el cual atraviesa las diferentes instituciones para copiar su aplicación, tal como explicamos anteriormente.

Otro rasgo común que presentan el derecho deportivo y el laboral, es el carácter extraestatal. Que consiste en la existencia de normativa paralela a la estatal, conformada por organismos internacionales de solución de conflictos, entidades consultivas, organizativas y de jurisdicción privada. Los cuales han tendido a coordinarse e integrarse en el ordenamiento estatal, permeando su aplicación en cada nación. Así, tanto el derecho laboral como el deportivo, han convergido en una ardua tarea de unificación y sistematización de sus objetivos.

⁹ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., pp. 573 y 574.

Concretamente en el ámbito del deporte, existen en la actualidad resabios de la tradicional “dualización” de regímenes aplicables: deportivo (administrativo y federativo) y laboral. Rasgos que han producido más que alguna descoordinación, junto con la tendencia cada vez más predominante de la profesionalización del deporte (donde se constatan la habitualidad, las crecientes exigencias en el plano técnico, físico y táctico, los desplazamientos, etc.), la cual ha obligado a sus actores a buscar la integración de las normas en el propio régimen jurídico laboral, poniendo de manifiesto la necesidad de contar con un sistema diferenciado de regulación. Todo esto, ha contribuido a desarrollar lo que hemos denominado relación laboral especial, de forma que permita una integración de principios y normas, tomando “prestada” las instituciones propias del derecho laboral, como el contrato de trabajo, y darles un contenido propio desde el derecho deportivo. Logrando de cierta forma la disgregación de los regímenes de tutela laboral, inspiradas principalmente por la marcada tendencia propia de los procesos de flexibilización del mercado de trabajo¹⁰.

Relación laboral especial: Importancia.

Ya hemos visto que la relación que existe entre el futbolista profesional y su club es una relación laboral especial. Este hecho reviste cierta importancia y acarrea efectos que vale la pena analizar someramente. En primer lugar, creemos que precisamente por tener este carácter de especialidad, necesita una regulación jurídica especializada, y que no le basta someterse a las disposiciones laborales comunes dispuestas por el Código del Trabajo, sino que es preciso que sea regulado por un sistema de reglas un tanto diferentes, que de manera directa y satisfactoria responda las necesidades que se generan en la misma relación laboral del deportista profesional y su club.

De este modo, nos parece apropiado que en Chile se haya llevado a efecto la promulgación de la Ley 20.178 conocida como el Estatuto Laboral del Futbolista Profesional, y que haya imitado la exitosa fórmula de desarrollo de la práctica profesional deportiva seguida por los países pioneros en esta materia. Dando un gran paso en reconocer jurídicamente que la relación laboral del deportista profesional requiere de una regulación legal apropiada y diseñada para esos efectos.

¹⁰ *Ibíd.*, p. 575.

Sin embargo, otra cosa muy distinta es sostener que la mencionada regulación, en cuanto a su contenido, sea verdaderamente satisfactoria y eficaz. Por el momento diremos que Chile se ha sumado a las grandes potencias deportivas en cuanto al incentivo y correcta protección de la práctica deportiva vía sus normas jurídicas, no obstante lo que queda en entredicho es la capacidad para resolver de manera adecuada tales problemas, de forma que no basta solamente con la promulgación de la Ley, sino que además debe hacerse bien. En razón de esto, en los capítulos siguientes se hace un análisis exhaustivo de: a) la regulación legal que ha tenido el vínculo laboral de los deportistas profesionales en el extranjero; b) los antecedentes consuetudinarios, federativos y normativos que regulaban la materia en nuestro país; c) los contenidos principales del actual estatuto Ley 20.178, viendo de qué forma ésta responde a las necesidades de la práctica del deporte profesional en Chile; y, d) el contenido del contrato de trabajo deportivo, tanto sus cláusulas esenciales como las accidentales.

Capítulo II

Relación Laboral Especial en Derecho Comparado

Aspectos Generales

En este apartado no pretendemos extendernos de tal manera de desviarnos por completo del tema central en estudio, sino que solamente, a propósito de la importancia que tiene contar a nivel legislativo con un tratamiento especial, presentar un bosquejo de las principales cuestiones del vínculo laboral deportivo reguladas en derecho comparado. Justamente, nos pareció apropiado que antes de iniciar el análisis de la legislación nacional, sería necesario hacer un pequeño comentario respecto a la ley española y argentina al respecto, con el fin de determinar en qué medida nuestra ley se basó en aquellas regulaciones, principalmente para determinar su contenido. Junto con esto, en capítulos posteriores al estudiar las cláusulas del contrato de trabajo en particular, se hace este mismo ejercicio.

Regulación en España

Como punto de partida, de más está decir que España cuenta con una legislación especial para regular la relación laboral del deportista profesional. Ya a partir de la segunda mitad del S. XX, se reconocía legalmente en España la especialidad del contrato de trabajo del deportista, por cuanto existían normas legales expresas que excluían la aplicación del derecho laboral común a los deportistas profesionales, reglas recogidas tanto en normas legales, así es el caso de la Ley 77/1961; como reglamentarias, en el caso del Estatuto Orgánico de la Delegación de Educación Física y Deportes, de 7 de Junio de 1945¹¹. Luego de una larga evolución acerca del reconocimiento de la actividad deportiva como propiamente laboral, se recogen ésta y otras cuestiones en la normativa actual, concretamente en el Real Decreto 1006/1985. Y a pesar de ser una de las más completas, es relativamente nueva, ya que su texto definitivo recién comenzó a regir el año 1985 como se explicará más adelante. Esto se debió principalmente a que el mandato para regular esta relación laboral especial recién se hizo necesario en el año 1980 cuando se

¹¹ *Ibíd.*

dictó el Estatuto de los Trabajadores¹², que en su artículo 2.1 califica como relación laboral especial la de los deportistas profesionales, haciendo necesario una reglamentación de este tema en un cuerpo legal especial.

El Real Decreto español, que regula en definitiva la relación laboral del deportista, tiene una aplicación tanto más amplia que la ley chilena, puesto que no trata sólo al futbolista profesional, como en el caso de Chile – elemento que igualmente se analizará en su oportunidad en este trabajo –, sino que a todo los deportistas profesionales que prestan sus servicios de manera dependiente.

Como se señaló en parte en el párrafo anterior, la ley española se dictó el 26 de junio de 1985, buscando resolver aquellas cuestiones que la experiencia aplicativa de la normativa anterior (Real Decreto 318/1981 del 5 de febrero), ha evidenciado la necesidad de una regulación más completa y adecuada a las peculiaridades de una relación de este tipo, como lo señala la misma ley en su parte introductoria.

El segundo objetivo del cambio normativo, fue aplicar el mayor número de disposiciones del derecho laboral común a esta relación especial, con el fin de no producir un fraccionamiento de proporciones en el ordenamiento jurídico laboral. Obviamente, resguardando y teniendo presente las particularidades que presenta el ámbito deportivo, materias que naturalmente serán tratadas de forma especial.

Luego de haber señalado los objetivos y fines que tuvo la ley, revisaremos de modo muy general sus principales disposiciones y, desde luego, cuáles de ellas sirvieron de base para lo dispuesto en la legislación chilena al respecto. Sin perjuicio del estudio posterior de cada cláusula del contrato de trabajo, y cómo es regulada por ésta y por las diversas normas de derecho comparado.

En primer lugar, la idea del nuevo decreto fue introducir las peculiaridades propias de esta relación laboral, regulando los aspectos más sobresalientes de la misma, pero dando un

¹² Ley 8/1980, de 10 de Marzo de 1980.

amplio campo de acción a través de la negociación colectiva y el pacto individual.¹³ Así, encontramos necesario destacar del Real Decreto, que al otorgar una amplia libertad a las partes, esta regulación se ha ido enriqueciendo con las firmas de los distintos convenios colectivos (fútbol, baloncesto, ciclismo, balonmano) que indudablemente son, y serán en el futuro, las principales fuentes normativas en esta materia.¹⁴ Desde ya se aprecia una primera y gran diferencia con la ley chilena, que no consagró expresamente la creación de convenios colectivos intersectoriales, entre deportistas de la misma disciplina y sus empleadores. Con lo cual, sienta una base no poco importante, toda vez que en algún sentido no otorga la flexibilidad necesaria para la relación deportivo profesional.

Claramente la ley chilena se basó, para su redacción, en lo que establece este Decreto, sin perjuicio de haber excluido algunas instituciones que por no ser acorde a la realidad legislativa nacional, resultaba ilusoria su vigencia en Chile, y justamente evitar promulgar leyes imposibles de aplicar que deriven en letra muerta.

El Real Decreto español, que regula en definitiva la relación laboral del deportista, tiene una aplicación tanto más amplia que la ley chilena, puesto que no trata sólo al futbolista profesional, como en el caso de Chile – elemento que igualmente se analizará en su oportunidad en este trabajo –, sino que a todo los deportistas profesionales que prestan sus servicios de manera dependiente. En efecto, ya el artículo 1 señala con detalle el ámbito de aplicación de la ley, definiendo qué se entiende por deportista profesional. Parámetro que sin duda cobra importancia, toda vez que constituye el principal actor afectado por la normativa, y en consecuencia, la legislación se ha preocupado en demasía de precisar la noción de deportista profesional, señalando taxativamente quiénes se encuentran sujetos a esta ley y bajo qué condiciones. Y en ningún caso limita su aplicación al punto de recoger solamente a una disciplina deportiva en particular, sino todo lo contrario ha buscado de sus inicios un tratamiento integrador e inclusivo.

También destaca este mismo artículo 1.6 que junto a esta norma de carácter nacional, se reconoce la validez de las disposiciones federativas al respecto, sobre todo en lo que respecta a

¹³ FREGA NAVIA, R. “Contrato de Trabajo Deportivo”, Ed. Ciudad Argentina, España, p. 35.

¹⁴ *Ibíd.*, p. 36.

la organización de las competiciones, reglas, y otras similares. Lo que significa un gran salto en cuanto a la integración y coordinación de los sistemas de control que envuelven la práctica del deporte profesional, marcando la tendencia de armonización que han decantado los países de alto desarrollo deportivo. Ejemplo que ha sido un tanto distante a nuestra realidad, como se apreciará a lo largo de este trabajo. Producto de lo que comentábamos anteriormente, el hecho de hacer aplicable las disposiciones federativas no deja de ser poco importante en cuanto a su extensión, puesto que, a modo de ejemplo, la Federación Internacional de Fútbol Asociado está compuesta por 208 asociaciones nacionales, y por ende, varios millares de personas se encuentran sometidas a su reglamentación.

Sus primeras disposiciones se encargan de establecer la forma del contrato de trabajo y su contenido, especificado el artículo 3 de tal forma, que propenda a la igualdad de de posiciones entre trabajador y empleador. Con la finalidad última, compartida desde luego con el derecho laboral, de que no se cometan abusos en la redacción de cláusulas de estos contratos, y así evitar la desnaturalización de la relación. Asimismo, se consagra la obligatoriedad de someter el contrato a una duración determinada que, tal como se desarrollará en su oportunidad, pretende maximizar la vida laboral del deportista, sin tener que verse obligado a permanecer mucho tiempo en la misma entidad. Sin duda, este principio recogido en el artículo 6 de la normativa española, ha servido de base para limitar a su vez los contratos de trabajo en nuestro País, a una duración máxima.

Consecuencia de esto constituye también el tratamiento que hace el Real Decreto sobre los períodos de prueba, en el que están limitados a plazo con el fin de evitar el menoscabo económico que podría representar la incertidumbre de un contrato de un definitivo para el jugador, y que al mismo tiempo le impida emigrar a otra entidad por mejores remuneraciones. Sin embargo, nuestra legislación no hizo eco de esto último, y a pesar de tener presente la importancia de fomentar la carrera del deportista debido a su escasa duración, no trató el período de prueba.

Las obligaciones y derechos que les caben a cada uno de los actores en el contrato de trabajo deportivo, están recogidos latamente en el artículo 7. Siendo uno de los aciertos del Decreto, toda vez que constituye la pieza fundamental de certeza e imparcialidad. Así busca

evitar que los derechos y obligaciones sean impuestas por un parte del contrato, lo que podría llevar a abusos. Lamentablemente en Chile, como también se explicará más adelante, éstos no están regulados en la ley, lo que provoca un vacío legal que será difícil llenar.

También se encuentra tratado el tema de las remuneraciones y de la jornada de trabajo en los artículos 8 y 9 respectivamente. Respecto de la remuneración, solo basta decir que debe expresamente constar en el contrato de trabajo o convenio colectivo. Respecto de la jornada de trabajo se hace una regulación más exhaustiva, ya que podría verse expuesta en ciertos casos, a períodos excesivamente largos, produciendo el desgaste típico ocasionado por la gran cantidad de horas continuas de trabajado. Claramente este estatuto presenta una ventaja respecto a la ley chilena ya que permite fijar la jornada de trabajo en el convenio colectivo o contrato de trabajo, lo que facilita una mayor flexibilidad dependiendo de la actividad deportiva de que se trate, evitando asimismo una regulación arbitraria que pueda no ser coherente con alguna disciplinas. Lamentablemente esto se torna en la práctica algo casi imposible para nuestra realidad, toda vez que los requisitos y condiciones para proceder a un convenio colectivo interempresas son bastante exigentes, y sumado a que la legislación especial no introdujo modificaciones al respecto, no cabe más que aplicar la legislación laboral de fondo.

El artículo 10 del Real Decreto, trata un tema fundamental en toda relación laboral especialmente en una actividad donde predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual como es el deporte, que son los derechos de descansos y de vacaciones. Regulando ampliamente el descanso semanal y anual, para así lograr una óptima recuperación del deportista para que siga rindiendo acorde lo exige el deporte profesional de nuestros días. Tratamiento que en nuestro concepto merecerá algún reparo a propósito cuando se estudien estas instituciones en la Ley 20.178.

El cuerpo normativo español también se hizo cargo de aquellas instituciones que tuvieron su origen en el seno de la práctica deportiva, como son las cesiones temporal de jugadores, y las cesiones definitivas, o lo que comúnmente se denomina en derecho laboral, la suspensión y extinción del contrato de trabajo. Todas éstas se encuentran recogidas en los artículos 11, 12 y 13. Así cabe precisar de antemano, que en el derecho deportivo se permite la cesión temporal y definitiva de los deportistas, lo que dado las características particulares sobre

lo que se transe, el deportista, requiere una regulación especial y detallada. Ambas instituciones son reconocidas por el ordenamiento estatal, ya que son útiles para que un jugador adquiriera experiencia jugando en un club de menor categoría, o busque nuevos horizontes cuando en su entidad actual no tiene oportunidades laborales, cosa muy común en el deporte moderno. Incluso la ley española va más allá, y lo traduce en una obligación para la entidad, quien deberá dar lugar a la cesión temporal, siempre que el deportista no haya visto acción en una cantidad determinada de partidos oficiales dentro de la temporada.

Respecto de la suspensión del contrato, el Real Decreto se remite al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, haciéndole aplicable las reglas generales, cumpliendo con uno de los objetivos de este decreto, cual es hacer aplicable la mayor cantidad de reglas comunes a esta relación especial. Ocurre algo similar en las causales de terminación del contrato de trabajo, donde son perfectamente subsumibles las reglas generales de terminación de contrato, como por ejemplo, la expiración del tiempo convenido. Sin embargo, nos parece oportuno hacer un alcance sobre la letra a) de este precepto, que incluye causales de terminación especiales del vínculo laboral deportivo, que a modo de contraste, no las incorpora nuestra legislación nacional. En efecto, señala la norma que la relación laboral se extingue por mutuo acuerdo de las partes, incluyendo la cesión definitiva del deportista a otro club, operación que se sujeta a lo que las partes hayan pactado sobre la conclusión del contrato de trabajo, generalmente al momento de firmar este contrato. Lo que no hace más que aplicar el principio que veníamos comentando en el capítulo anterior, respecto a la especialidad de la relación laboral, y la importancia de contar con instrumentos normativos laborales que den adecuada protección al deportista, y al mismo tiempo una dosis de flexibilización para fomentar su desarrollo. Así, este instituto formaliza las transferencias de los derechos federativos, concepto muy trascendental como se verá cuando lo desarrollemos en el presente trabajo.

En el artículo 17 se trata la facultad disciplinaria en el ámbito laboral deportivo, tipificando las faltas y sanciones, cuáles son los incumplimientos en los que puede caer el deportista, y estableciendo el límite a esta potestad, cual es de la de no sancionar por una conducta extradeportiva, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del club o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva. Disposición que no ha estado libre de polémica, donde se ha manifestado la doctrina en términos

que este es otro tema en el que se deberá seguir avanzando en determinar límites más precisos para las normas relacionadas con la disciplina deportiva, que aún continúan condicionando aspectos relativos al nacimiento, desarrollo y extinción de esta relación laboral¹⁵. Claramente lo que pretende evitar esta norma es que por cualquier situación extradeportiva sea sancionado el deportista, norma similar a la contenida en nuestro artículo 152 bis K. Por lo tanto, si un deportista comete una infracción extradeportiva no se le puede sancionar con disminuciones de la remuneración, de las vacaciones o cualquier otra reducción del derecho al descanso del que goza el deportista.

También este Estatuto trata en el resto de sus articulados los derechos colectivos, la designación de tribunal competente, competencias administrativas y el derecho supletorio aplicable.

Uno de los grandes focos de crítica a la regulación española, y que también padece nuestra legislación, es el vacío que deja respecto al tema del Derecho de la Seguridad Social. Es indiscutible su importancia, ya que como se desarrolla en otro capítulo de este trabajo, la carrera del deportista profesional no tiene la extensión del trabajo común sino que es mucho más corta, por lo que requiere un tratamiento especializado que atienda a esta necesidad¹⁶.

Regulación en Argentina

Adentrándonos ahora en el sistema argentino, el tratamiento de la relación deportiva es similar a la recientemente instaurada en Chile, donde existe un estatuto que regula las relaciones del futbolista profesional con su empleador, de manera especializada separándose en algunos puntos de la prestación común. Normas recogidas en la Ley N° 20.160 de 23 de febrero de 1973 conocida como el Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional. Como el nombre ya indica, advertimos desde ya que este cuerpo se aplica sólo a los futbolistas profesionales, marcando una gran diferencia a lo que hablábamos del derecho español, y acercándonos a lo que ocurre en Chile. Todo lo anterior se recoge expresamente en el artículo 1 de la ley en comento.

¹⁵ *Ibíd.*, p. 37.

¹⁶ *Ibíd.*

En cuanto a la forma, otorgamiento y plazo de duración del contrato de trabajo, se establece normas muy similares a lo que sucede en España y Chile, sólo con pequeñas variantes.

Lo mismo sucede con las remuneraciones, las que tienen que detallarse de forma específica a cuánto ascienden y qué recibe el deportista por cada uno de los conceptos de su prestación. Estableciendo también, al igual como pasa en Chile, la situación de no pago de la remuneración y las posibles sanciones que arriesga la entidad. Finalmente, para concluir el tema de la remuneración, llama la atención una novedad en la Ley, consagrada en el artículo 9. Que expresa la posibilidad de reajuste de las remuneraciones, estableciendo fechas para acordarla y regulando una situación muy típica en el deporte, la cual es el descenso o ascenso de una categoría en las competiciones oficiales, estableciendo reglas para la forma en que se deben disminuir o aumentar los sueldos, respectivamente.

Otra novedad la encontramos en el artículo 10, que trata el tema de la seguridad social cosa que no hace ni la ley española ni la chilena. A pesar de no establecer una regulación especial al respecto señala que el futbolista se somete a las normas generales vigentes, disipando toda duda que se pueda presentar al respecto.

Al igual que en la legislación española, las obligaciones para el club y el jugador se encuentran establecidas por este cuerpo legal, en sus artículos 18 y 19 respectivamente, lo que claramente, como ya se señaló, evita arbitrariedades y cláusulas abusivas por alguna de las partes. Junto a establecer estas obligaciones, se señala la sanción en caso de incumplirlas, que incluso pueden llegar a ser sanciones pecuniarias, pero siempre que no se trate de conductas extradeportivas, por lo que es coincidente a lo establecido en España y Chile. En este ámbito también se hace una remisión a las normas federativas, ya que el artículo 21 señala que las sanciones que se cometan en el ejercicio de la actividad deportiva serán castigadas según las disposiciones que aquella Federación establezca, siempre y cuando – agrega el artículo 22 – que el club no esté en mora en el pago de sus remuneraciones.

Respecto a la transferencia de jugadores de un club a otro, se hace partícipe al jugador de una parte del porcentaje al que ascienda su traspaso, algo similar a lo que ocurre en nuestro Estatuto, en el inciso 5° del artículo 152 bis I. Es bastante clara esta norma en el sentido de que

no se transa sobre la persona del jugador, sino que sobre el pase o derechos federativos, tema que se analiza en el capítulo final del presente trabajo. En relación a este tema, las disposiciones siguientes tratan de la cesión temporal, estableciendo las condiciones económicas bajo las que se puede hacer; las causales de extinción del contrato; y, la facultad al deportista libre sin vínculo laboral alguno, de celebrar un contrato de trabajo con la entidad que estime conveniente.

Capítulo III

Antecedentes del Estatuto Laboral del Deportista Profesional en Chile

Aspectos Generales

Cabe en este capítulo efectuar una revisión completa a cómo ha sido el tratamiento normativo que ha recibido la relación de prestación de servicios bajo subordinación y dependencia que hemos mencionado en el anterior apartado, pretendiendo en definitiva recabar aquellas disposiciones, principios y elementos que han servido de base para regular la relación laboral del deportista en la actualidad. Todo lo anterior, con el objeto de precisar cuáles son los antecedentes que han influido en la legislación vigente en nuestro País, señalando asimismo todo el proceso que ha sufrido la actividad desde sus inicios hasta hoy, haciendo hincapié en aquellas razones que han llevado al Estado a intervenir con mayor determinación en este ámbito. Tendencia en la actualidad, que ha visto cómo las normas y principios del derecho laboral han permeado un área que se dejaba a entera regulación privada, elevando, por tanto, dicho tratamiento a una esfera cercana al interés público, y en definitiva más concordante con el derecho laboral.

De esta forma, podremos tener un panorama histórico del tratamiento de la relación laboral y los motivos principales que hacen necesaria la aparición del Estatuto Laboral del Deportista profesional. Luego de efectuado este análisis, será preciso señalar las instituciones más revelantes recogidas en la Ley 20.178, así como también aquellos elementos que sirven de base a la regulación laboral del deportista, contemplados en el mencionado cuerpo legal. Por último, intentaremos mencionar aquellas cuestiones que no tienen cabida en nuestra legislación vigente y – por tanto su aplicación es altamente confusa y perjudicial –, que son a nuestro juicio trascendentales en la vida laboral del deportista. A partir de ahí, elaborar una propuesta atingente a problemáticas que actualmente carecen de solución jurídica, y que revisten cierta importancia en el ámbito de nuestra investigación.

Para efectos metodológicos, dividiremos el presente estudio en tres grandes esferas institucionales, las cuales han constituido las principales fuentes normativas que han auxiliado a la disciplina deportiva nacional desde el inicio del profesionalismo, a saber: i) la costumbre; ii)

las disposiciones federativas; y, iii) los antecedentes normativos. A continuación se presenta un bosquejo de cada una de ellas.

La Costumbre

Sin duda la práctica del deporte profesional se remonta mucho años antes a la dictación de la actual ley que regula la relación laboral del deportista profesional promulgada el 2 de Abril de 2007, por lo que cabe de entrada cuestionar bajo qué forma o modalidad se regían aquellos actos que se efectuaban no solo con anterioridad a la ley, sino que también con anterioridad al Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio de Defensa Nacional del año 1970, antecesor del actual Estatuto.

Ya a finales del S. XIX comenzaba a expandirse con gran fuerza la práctica de los deportes a todas partes del mundo. Proveniente de Inglaterra, el auge en la masificación del deporte tiene como antecedente histórico – al igual como el Derecho Laboral Contemporáneo – la revolución industrial, la que posibilitó tras la migración masiva del campo a la ciudad y el surgimiento cada vez más latente de las grandes urbes, la concentración masiva de gente. Sin duda esto facilitó que el deporte, dominado hasta ese entonces por las clases sociales más acomodadas, pudiera arraigarse en toda la población¹⁷ y que por tanto cambiara definitivamente su práctica, dándole aquél elemento que hoy en día lo caracteriza: su universalidad¹⁸. Así la práctica deportiva empezaba difundirse, y Chile no escapó de aquél fenómeno, y ya a principios del S. XX llegaba la influencia inglesa por vía de marinos y tripulantes de barco que anclaban sus navíos en el puerto de Valparaíso. Desde sus inicios, el deporte en Chile arraigó de forma similar que Europa, el cual se comenzó a internalizar en todos los estratos sociales. A partir de ahí, el deporte comenzó a desarrollarse alrededor de la esfera privada de los individuos a través de lo que se conoce como el Asociacionismo deportivo¹⁹, constituyendo corporaciones, clubes, asociaciones y federaciones, todas ellas personas jurídicas sin fines de lucro de derecho privado.

¹⁷ COCA, S. “El hombre deportivo”. Alianza, Madrid, 1993, pp. 192 y 193.

¹⁸ GARCÍA FERNANDO, M. “Aspectos sociales del deporte. Una reflexión sociológica”. Alianza deporte, Madrid, 1990, p. 27.

¹⁹ MARTOS FERNANDEZ, P. Ob. cit., p. 37.

Por cuanto, la totalidad de su estructura y regulación, ya desde sus inicios, estuvo entregada al ámbito jurídico privado, encargando a sus estatutos y actas la consagración de derechos y deberes entre la asociación o club y sus miembros. A su vez, los clubes comenzaron a interrelacionarse, estableciendo complejas organizaciones propias de la estructura del deporte moderno²⁰, encargadas de agendas conjuntas de desarrollo deportivo, organización de competencias y coordinación de diferentes actividades deportivas, lo que fomentó de gran forma la práctica de los deportes. Producto de esto, los clubes que desarrollaban las mismas disciplinas comenzaron asociarse en agrupaciones comunales, regionales e incluso constituyeron conglomerados nacionales, llamadas federaciones, y estas últimas pudieron a su vez, afiliarse a confederaciones continentales e internacionales. Con el correr del tiempo, el asociacionismo deportivo tenía un sinnúmero de clubes y federaciones conectadas e ínter ligadas unas con otras, creándose como consecuencia una red privativa de fomento, práctica y competición deportiva.

Adentrada la década de 1930, la mayoría de las disciplinas deportivas en nuestro País ya gozaban del apelativo “profesional”, o por lo menos reunían algunas de las características principales del profesionalismo, tales como la organización y participación entre clubes en competencias oficiales, tanto nacionales como internacionales; la contratación remunerada de forma completa y permanente de jugadores dedicados a la obtención de torneos y títulos, entre otros. Elementos que – además de los ya señalados en el capítulo anterior de este trabajo – inequívocamente lo separan del desarrollo deportivo *amateur*, el cual está definido principalmente por la práctica del deporte con fines recreativos y lúdicos, donde no existe el concepto de remuneración propiamente tal. Aquí se encuentra plenamente circunscrita la materia en análisis, toda vez que – en palabras del artículo 7 del Código del Trabajo – el comienzo de la relación laboral del deportista profesional en Chile data del tiempo en que el jugador presta sus servicios bajo relación de subordinación y dependencia a cambio de una remuneración determinada, siendo ésta representativa de todo o cantidad importante de los ingresos percibidos por el trabajador (elemento importante de considerar cuando tratemos el ámbito de aplicación del estatuto vigente del deportista profesional).

Desde luego, una vez satisfechos copulativamente tales requisitos (prestación, dependencia y subordinación, y remuneración) estamos en presencia de un contrato de trabajo,

²⁰ *Ibíd.*, p. 44.

tal como correctamente lo establece el artículo 8 del citado código, y consecuentemente la aplicación *ipso facto* de todas las normas y principios del Derecho Laboral, recogidos en ese entonces por el Código del Trabajo del año 1931. Sin embargo, es de conocimiento público que la práctica deportiva profesional desde sus inicios – especialmente tratándose del fútbol –, ha sido reacia al involucramiento del Estado en su regulación, tanto en el reconocimiento en la ley como fuente normativa principal, como en el sometimiento de los conflictos deportivos a los tribunales nacionales de justicia. Quizá, dado por la manera en la cual se gestó y desarrolló el deporte moderno (no sólo en Chile), en torno al fenómeno privativo del cual hacíamos mención anteriormente. De manera especial, por la amplia autonomía privada en la regulación del fenómeno deportivo, encuadrado principalmente en el ámbito del derecho privado auto organizativo, sin que éste tenga que ver con delegaciones o mandatos de la administración²¹.

Por lo que, la regulación laboral entre el deportista y el club, a pesar de cumplir con todo lo necesario para quedar subsumido por el derecho laboral (a lo menos ser reconocido como trabajador común), se regía por las **costumbres y usos** de los clubes y asociaciones deportivas, conformado por aquellas prácticas que las mismas organizaciones de manera privada iban definiendo en aras de regular sus relaciones, evidentemente incluyendo con ello las contrataciones de jugadores a tiempo completo. Soslayando la aplicación de la ley nacional, produciéndose entonces un sub-ordenamiento jurídico, contrariando abiertamente el ordenamiento y las bases del derecho del trabajo, especialmente a lo dispuesto por el artículo 14 del código civil, vigente en ese entonces, que ordena la aplicación de la ley a todos los habitantes de la república, más tratándose de normas irrenunciables; y por supuesto, contraviniendo la Constitución Política de 1925, el espíritu de la recién creada Organización Internacional del Trabajo y la promulgación del 1º Código del Trabajo bajo la presidencia de Carlos Ibáñez del Campo, toda vez que no otorga la debida protección al trabajador, y en definitiva, dejarlo en total indefensión.

Volviendo a las prácticas consuetudinarias, éstas se convirtieron en la fuente principal de regulación de trabajo entre el deportista y su empleador, lo cual estaba sometido a una

²¹ PRADOS RUIZ, A. “Derecho Deportivo y Derecho Federativo”, en El Derecho Deportivo en España 1975 – 2005, pp. 467 y 482. También en DE LA IGLESIA PRADOS, “La errónea consideración del régimen electoral de las federaciones deportivas como competencia pública delegada”. Anuario Andaluz de Derecho Deportivo, Aranzadi Navarra, 2003.

informalidad gravitante, variando muchas la aplicación consuetudinaria por no existir un código común que respondiera a las necesidades del trabajo deportivo, sufriendo muchas veces las arbitrariedades propias de la facultad de mando y dirección del empleador. Dichos usos, fueron expandiéndose por todo el acontecer deportivo, impregnándose en los clubes que iban constituyéndose a medida que la práctica de la diferentes disciplinas se hacían más frecuentes. Frente a este escenario eran reconocidas, no solo a nivel nacional, varios aspectos que formaban parte importante de la relación laboral.

Nos referimos, por ejemplo, a la jornada de trabajo que ya en sus comienzos se erigió como una excepción a la estructura y significado del trabajo²² que a esas alturas bordeaba casi las 60 horas semanales. Claramente por características propias del trabajo competitivo, resulta impensado someter a tal exigencia al jugador, la que en definitiva resultaba inaplicable, existiendo con estos fines una adecuada autorregulación necesaria: por una parte la debida recuperación del jugador; y por otro, la necesidad del club de poder contar con sus servicios a plenitud para maximizar su rendimiento y así lograr el tan ansiado éxito deportivo.

Respecto al descanso dominical, era común observar que las competiciones oficiales se efectuaban mayormente los fines de semana, especialmente los domingos para efectos de facilitar la afluencia de público, toda vez que el deporte moderno se ha situado en el marco del esparcimiento y espectáculo²³, haciendo depender sus ingresos de la recaudación obtenida por la venta de boletos. Por tanto, trabajador y empleador se veían obligados a superar esta dificultad, debiendo enrocar dicha prerrogativa por otro día que se destinara a la recuperación física y mental del primero, estableciendo nuevamente una regla diferente a la dispuesta al trabajador común. Por otro lado, se hizo cada vez más frecuente la intención por parte del empleador en incentivar a los trabajadores en lograr mejores resultados deportivos, comprometiendo muchas veces parte de las ganancias que el club se hacía acreedor por la obtención de títulos o competiciones a los jugadores, lo que pasó a constituir una práctica bastante común en lo que se llama la pactación de premios y primas por resultado.

²² MARTOS FERNANDEZ, P. Ob. cit., p. 37.

²³ *Ibíd.*, p. 47.

Como vemos, muchas de las instituciones que hoy gozan de pleno respaldo en la mayoría de las legislaciones comparadas, provienen de las prácticas que privativamente los clubes pactaban con sus trabajadores de manera libre y espontánea. Sin embargo no todo significaba un adelanto o un correcto desarrollo, por cuanto debemos también advertir que dichas regulaciones adolecían de manifiestas arbitrariedades, toda vez que no estaban sometidas a una fiscalización formal, y frente al incumplimiento de lo pactado, a pocos importaba. Una de las costumbres que facilitaba el abuso de los clubes decía relación con la constante falta de escrituración de los contratos – tal como se deja entrever a lo largo de toda las discusiones recogidas en la historia de la ley²⁴, en relación a los famosos “contratos en servilleta” –, lo cual dejaba al trabajador en una manifiesta desprotección. Producto de esto, existía una gran incertidumbre en los montos precisos de las remuneraciones y en sus períodos de cancelación; en la terminación unilateral de los servicios sin mediar indemnización alguna; la aplicación de sanciones, exclusiones y despidos desproporcionados; entre otros. La no escrituración de los contratos se extendió por un período tiempo importante, que abarcó desde los inicios del deporte profesional en Chile – en los albores de la década del 30 –, hasta la dictación del DFL N° 1 de fecha 29 de Julio de 1970, causando una notoria disminución de esta práctica.

Dicho entonces, las injusticias ocasionadas permanentemente a diferentes jugadores, tanto en el plano nacional como internacional – como por ejemplo la huelga del año 1957 que sirvió de antecedente directo a la creación del Sindicato Ínter empresas de Futbolistas Profesionales, SIFUP –, llevó a que las prácticas reguladoras de la actividad laboral de los deportistas no quedaran al simple arbitrio de los clubes, de forma que se recogieran como patrón común y limitaran de cierta forma la inseguridad. Así, las federaciones nacionales e internacionales fueron estableciendo la aplicación obligatoria de normas mínimas de protección, eso sí sin la facultad de imperio intrínseca de los tribunales de justicia, pero bajo amenaza de sanciones directas en el plano deportivo, siendo éstas eficientes a la hora de corregir los incumplimientos. Llevando, por tanto, la aplicación de una fuente normativa de tipo consuetudinario, a una de carácter federativo. La que pasa a ser analizada a continuación.

²⁴ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, que regula la relación laboral de carácter especial de lo deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Las Disposiciones Federativas

El gran auge del deporte moderno en todo el planeta tiene directa relación con la aparición de los modelos federativos²⁵, dichos órganos hacían las veces de motor e impulso para el correcto funcionamiento de clubes y competiciones, equilibrando los intereses de los diferentes actores en el fenómeno. De esta forma, la propia actividad deportiva iba generando una extensa y compleja normativa totalmente apartada de la realidad jurídica estatal. En palabras de Cazorla Prieto la regulación respondía al concepto de “mito del apoliticismo deportivo”²⁶, básicamente queriendo decir que el fenómeno deportivo se comportaba como algo ajeno al resto de la sociedad, rigiéndose por sus propias reglas y que se gobierna a sí mismo con total independencia de imposiciones extrañas.

Así, el comienzo de la actividad deportiva profesional estuvo marcada en su regulación, por directrices un tanto difusas, propias de las que ejercen los modelos de asociaciones, representadas por clubes y federaciones. Siendo éstas poco tutelados y controladas por la administración pública, teniendo en definitiva como único control el ejercido por sus socios a través de asambleas de miembros y asambleas generales. Elementos de precaria garantía, tratándose de derechos tan delicados como los provenientes del trabajo, inspirados por la irrenunciabilidad de algunos privilegios y el interés público.

Debemos reconocer eso sí, que el actual desarrollo profesional de las diferentes disciplinas deportivas se debe a la permanente actuación normativa – dentro de sus atribuciones como órganos correctivos de cada deporte en particular – que las federaciones y asociaciones han proporcionado a sus asociados y atletas dentro del marco laboral. Dado también, en gran medida, por la libertad de acción que históricamente gozaron, introduciendo desde la propia especialidad de la actividad, la gran cantidad de instituciones que hoy día tienen carácter de derecho positivo en la mayoría de los países. En otras palabras, la mayoría del contenido sustantivo de las legislaciones actuales en naciones como Alemania, España y Chile, provienen de las disposiciones federativas, por lo que no podemos negar la inconmensurable contribución de la regulación federativa en el ámbito del derecho deportivo, y especialmente en el derecho

²⁵ PRADOS RUIZ, A. Ob. cit., p. 466.

²⁶ CAZORLA PRIETO, “Derecho del Deporte”, Tecnos, Madrid, 1991.

laboral. Y a pesar, de la tendencia actual, relacionada a la mayor intervención estatal/pública en el área deportiva, no debemos pasar por alto la importancia de los órganos federativos en esta materia. Respetando, por tanto, la competencia que les quepan en determinadas áreas, particularmente en aquellas radicadas en la práctica y desarrollo del juego. Por lo que desde ya advertimos la importancia y necesidad de la coexistencia clara y compatible de dos claros modelos normativos diferentes: El estatal, o laboral en este caso particular; y, el federativo.

En efecto, la realidad en nuestro País no se distancia de los demás en este aspecto, en el sentido que con anterioridad al año 1970, fecha de promulgación del primer estatuto laboral del deportista profesional, esto es, el DFL N° 1 del Ministerio de Defensa, el vínculo laboral entre club y deportista se regulaba de forma exclusiva por los reglamentos y bases que dictaba al respecto la Federación de Fútbol de Chile, teniendo como base lo dispuesto por la Federación de Fútbol Asociado. En este sentido, aparecieron las primeras regulaciones en torno a las obligaciones del jugador: asistir a entrenamientos, preparaciones físicas, charlas tácticas y competiciones oficiales; no incurrir en actitudes riesgosas para la integridad física de los rivales, prevalecer en el juego limpio o *fair play*, evitar las conductas anti deportivas; y todas las anteriores, so pena de sanciones y castigos impuestas por la propia federación mediante los órganos especialmente creados para asegurar la correcta disciplina de los jugadores. Castigos, que incluso podían limitar la actuación de un jugador por varios años, y también la imposibilidad absoluta y perpetua de volver al deporte – éstas, para las faltas más graves, como el consumo de sustancias prohibidas²⁷, por ejemplo –.

Por otro lado, comenzaron a gestarse las obligaciones propias del empleador, como el pago oportuno de remuneraciones, premios, bonos y demás primas por resultado; la cancelación a cargo del club de giras y desplazamientos con ocasión de competiciones fuera del territorio de residencia de los jugadores; y, la imposibilidad de evitar la migración de jugadores a ligas internacionales²⁸, lo que abrió una ventana absolutamente nueva e innominada – incluso hasta el día de hoy – en nuestra legislación y que se analizará con mayor detención en el próximo capítulo, como es el caso del pase o fichaje de jugadores profesionales; entre otras tantas.

²⁷ Caso por ejemplo, del futbolista argentino Diego Maradona suspendido de por vida por el consumo reiterado de sustancias anabólicas en el Campeonato Mundial de Fútbol organizado por Estados Unidos al año 1994.

²⁸ Véase el caso Bosman, en www.fifa.org.

También bajo la amenaza de sanciones de índole deportivas, como la disminución de puntaje en competiciones federativas, la devolución de títulos y trofeos ganados injustamente, e incluso la pérdida de categoría por infracciones más graves²⁹. Así también, se fueron imponiendo requisitos para la contratación de jugadores en aras de fomentar la práctica de diferentes disciplinas a nivel nacional en juveniles y cadetes, como la exigencia de inscripción de jugadores en un registro a cargo de la federación local, la limitación de jugadores extranjeros inscritos por plantilla, y en general, un sinnúmero de requisitos que han tenido implicancias directas en posibles discriminaciones o infracciones a la ley laboral³⁰ y que han levantado más de una controversia.

De esta forma, la presencia de estos dos modelos regulativos, hace de esta relación jurídica, una relación especialísima, que no comparte con ninguna otra actividad laboral. Esta dualidad de sistemas, está marcada por la propia especialidad de las labores, la que exige por un lado la presencia federativa de tilde privado, en la organización, corrección, conducción y potenciamiento del deporte; y por otro, la necesidad de la aparición del control estatal, para garantizar las condiciones mínimas del trabajo, estableciendo de manera clara y libre de arbitrariedades, las obligaciones y derechos de las partes en el contrato de trabajo. Por tanto, se hace imperioso sin duda, el control legislativo en el fenómeno deportivo, particularmente en el ámbito del derecho del trabajo, donde existe un alto grado de orden público en su regulación; así como también resulta indispensable un control jurisdiccional³¹, donde se ejerza un control de legalidad de los actos y contratos que efectúan los intervinientes en el proceso deportivo, posibilitando el acceso expedito a los tribunales ordinarios de justicia cuando éstos entiendan que se han lesionado sus legítimos derechos. En el marco constitucional y democrático de derecho en el cual nos encontramos insertos, no se entienden las prácticas regresivas y monárquicas que a veces nos tiene acostumbrados organismos de tal jerarquía como FIFA³² o UEFA³³, los cuales prohíben determinadamente el entrometimiento del control jurisdiccional en el fútbol.

²⁹ Caso por ejemplo del club deportivo Juventus FC que en la temporada del fútbol italiano 2005 – 2006 fue sancionada por arreglo de partidos oficiales.

³⁰ Al ya citado Caso Bosman, se suma por ejemplo a nivel nacional el problema suscitado por los contratos renovables, que se analizan en su oportunidad.

³¹ PRADOS RUIZ, A. Ob. cit., p. 470.

³² Sigla de “Federación Internacional de Fútbol Asociado”.

³³ Sigla de la confederación de federaciones europeas de fútbol, bajo el nombre de “Unión Europea de Fútbol Asociado”.

La tendencia actual del Derecho Deportivo es la coexistencia inevitable de los modelos federativos y estatales, para lo cual se hace imperiosa la labor de compatibilizar ambos sistemas, en el sentido de establecer por un lado las garantías mínimas protectoras para el trabajador deportista, encargado al derecho laboral; y por otro, la regulación propia del deporte, encargado al derecho federativo. Por la sencilla razón que a pesar de considerar al fenómeno deportivo desde sus inicios como una actividad privada, se realizan actuaciones de interés público³⁴, por lo cual, la intervención estatal se hace cada vez más inminente, especialmente en las áreas del derecho público. Actualmente, en la mayoría de los países de importante desarrollo deportivo existe algún grado de coordinación entre los cuerpos federados y la administración, algunos con menor o mayor intensidad que otros, pero al fin, la totalidad de los actuales modelos deportivos se rigen por la correcta colaboración entre los diferentes actores en el ámbito deportivo, con el objeto de evitar entrelazar las labores normativas de uno y otro, al punto de no contener instituciones jurídicas contrapuestas o contradictorias. Asimismo, posibilitando el flujo de información entre un sistema al otro, nutriéndose mutuamente de los beneficios que posee el otro. Así, el federativo necesitará el auxilio de la fuerza pública propia del Estado para el cumplimiento de las obligaciones laborales; y el estatal, se beneficiará del conocimiento, necesidades y contenidos propios de cada deporte, para efectos de brindarle una correcta flexibilidad y protección.

En Alemania, el más atenuado de los ejemplos respecto a coordinación deportiva, el deporte federado gira entorno a la DSB³⁵, órgano encargado de representar a las disciplinas frente al poder público y sus instituciones, existiendo empero un marcado independentismo del sector privado. A su vez, Inglaterra ya desde 1960 existe el ministerio del deporte, quien canaliza las preocupaciones federativas a través del Consejo del Deporte a la administración del Estado. Por su parte, Francia se adscribe al sistema de delegación pública en la cual las federaciones dependen del ministerio del ramo, y todas sus actuaciones son susceptibles de revisión por vía administrativa³⁶. Por último, España cuenta con un despliegue bastante importante de atribuciones, propias de los modelos mixtos de Derecho Deportivo, encargando al Consejo Superior de Deportes a la coordinación entre las gestiones estatales y las actuaciones federativas.

³⁴ PRADOS RUIZ, A. Ob. cit., p. 475.

³⁵ Lo que se traduce de la sigla alemana como “Confederación Alemana de Deportes”.

³⁶ PRADOS RUIZ, A. Ob. cit., p. 473.

Luego de la entrada en vigencia del mencionado DFL de 1970 – y su “reemplazo”, la Ley 20.178 –, Chile se suma a la gran cantidad de países que admiten regulación laboral bajo el prisma de la dualidad de sistemas, obligándose por tanto a encontrar el equilibrio ideal entre ambas vías en pos de potenciar la actividad deportiva y de garantizar su correcto cumplimiento.

Antecedentes Normativos: DFL N° 1 de Ministerio de Defensa Nacional de 1970.

Como señalamos anteriormente, éste fue el primer cuerpo legal que directamente entró a regular la relación laboral deportiva, dando un gran salto al progreso en esta materia. Junto con evitar la costumbre de los contratos de palabra, introdujo importantes elementos como el reconocimiento formal que la relación entre el club y el deportista tiene el carácter de contrato de trabajo, y por tanto adscribe dicha convención a la reglamentación del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, obviamente priorizando las normas especiales que en este sentido introduce el DFL, pero en subsidio debe aplicarse el código del ramo. Eso sí, deja entrever la legislación en su artículo 3 que los deportista profesionales tienen la calidad de empleados particulares, así como también ala hora de fijar el sistema de cotizaciones se optó por darles la naturaleza de trabajadores de casa particular, asimilando el legislador a estos empleados por ser también trabajadores especiales dentro de la normativa del Código, sin necesariamente compartir algún tipo de semejanzas.

Esto demuestra claramente que la intención legislativa ya desde de sus comienzos en materia deportiva – y se repetirá cuando analicemos el actual estatuto vigente – es tratar a la relación laboral lisa y llanamente como un trabajo especial, esto es, el sólo afán de establecer algunas reglas especiales para los contenidos del contrato y nada más que eso. En lugar de, como creemos que corresponde, establecer una verdadera legislación atingente al deporte profesional, resolviendo de manera directa las problemáticas presentadas por éste, puesto que al igual como señalamos en el primer capítulo, es el derecho deportivo el encargado de fijar sus propias normas, utilizando sin lugar dudas instituciones de otras ramas del derecho, como será en este caso el del derecho laboral.

Por su parte, la entrada en vigencia de la ley supuso fijar el ámbito de aplicación de ésta, para lo cual en sus dos primeros artículos define lo que se entiende para efectos de aplicación de la ley, al deportista profesional y al que desarrolla actividades conexas. En cuanto al primero, se estableció claramente que las disposiciones contenidas en el DFL eran aplicables solo aquellos “competidores”, y que los trabajadores, por ejemplo, que prestan servicios en una entidad deportiva pero no compiten quedarán sujetos a las normas de aplicación general del código del trabajo. Respecto a los trabajadores que desempeñan actividades conexas, sólo será aplicable este estatuto a quienes desarrollan actividades deportivas directamente relacionadas con la competición, como jueces, árbitros y demás profesionales dedicados a la preparación del deportista. Sin duda, estas definiciones han traído más que una complicación con la aplicación del actual estatuto, que por lo demás difiere en alguna medida con las definiciones aquí presentadas. Por lo que volveremos a estos asuntos cuando tratemos a fondo las instituciones del estatuto vigente.

A su vez, el DFL elevó a la categoría de ley la excepción del deportista a la jornada ordinaria dispuesta en el artículo 22, señalando que el deportista está exento a la jornada ordinaria laboral. Asimismo recogió lo que hasta ese momento era materia de disposiciones federativas como son los premios, y en su artículo 7 reconoció la legalidad de las remuneraciones variables, bajo el nombre de “bonificación especial permanente”. Por otro lado, se tipificó de manera precisa la posibilidad de constituir sindicatos de diferentes empleadores pero bajo la misma disciplina deportiva. Novedad total en la materia, toda vez que al contextualizarnos en la época en que ni siquiera los contratos eran escriturados, los trabajadores se encontraban en una situación nebulosa, en el sentido de no saber si quiera si su actividad laboral era aplicable por las normas del código del trabajo. Por lo mismo, al reconocer ya la aplicación subsidiaria de las normas laborales, el legislador atinadamente reconocido asimismo la posibilidad de constitución de sindicatos. Estos dos elementos – reconocimiento de: tutela laboral en los contratos; y, constitución de sindicatos –, son en nuestra opinión, los hechos que marcaron la nueva regulación laboral deportiva en nuestro País, asumiendo el Estado su rol fiscalizador y protector en el tráfico jurídico.

Por último, el DFL estableció el sistema de pensiones para los deportistas profesionales, obligándolos a enterar cotizaciones en el anterior sistema en el INP, lo cual constituía una

respuesta concordante tras considerar al deportista como un trabajador dependiente, y por tanto sujeto a las mismas exigencias en materias provisionales. Sin embargo, luego de la entrada en vigencia del Decreto Ley 3.500 que crea las Administradoras de Fondos de Pensiones, queda tácitamente derogado³⁷ el capítulo IV del DFL sobre cotizaciones provisionales, entrando en vigor las disposiciones del mencionado Decreto Ley.

Cabe mencionar que no por la promulgación del actual estatuto del deportista en la Ley 20.178, el DFL N° 1 de 1970 queda derogado³⁸. Si bien es cierto que en atención al principio de temporalidad tendrá preferencia la aplicación del actual estatuto, en aquellas materias que no encuentra regulación y que no sean contrarias, quedará la posibilidad de aplicar el estatuto anterior. Además, teniendo presente que la Ley del Deporte recogida en la actual Ley 19.712, dice expresamente en su artículo 78 que se deroga la Ley 17.276 y sus normas complementarias con **excepción** al DFL N° 1 del Ministerio de Defensa de 1970.

Finalmente, el DFL entró en un desuso paulatino, puesto que sus disposiciones respondían al escenario propio de la época de su dictación. Pero, la actividad deportiva, ya sea a nivel nacional como internacional vivió un desarrollo y crecimiento de una magnitud extraordinaria, haciéndose cada vez más compleja y profunda. Motivo por el cual, el estatuto vigente no gozaba de la flexibilidad necesaria para afrontar eficientemente la regulación del contrato de trabajo, considerando que la práctica del deporte profesional se caracteriza por avanzar y adecuarse con gran facilidad y rapidez a los nuevos modelos contractuales, respaldados por sus propios organismos federativos, que a su vez van respondiendo a como va el avance natural y espontáneo del deporte. Así, el DFL no cumplía con los estándares mínimos de versatilidad³⁹ para poder contener la inmensa variedad de figuras y negocios que fueron creándose alrededor de las diferentes disciplinas deportivas, quedando relegado y mostrando notoriamente la necesidad de actualización de sus normas.

³⁷ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 94.

³⁸ No como se da a entender en *Ibíd.*, pp. 106 y 251. Donde se menciona que existiría una derogación tácita u orgánica. En este sentido, creemos que se aplica el principio de temporalidad, donde la ley más actual precederá en aplicación a la anterior, pero quedan vigentes aquellas disposiciones que no contradicen a las contenidas en la más nueva. Toda vez que no hay mención expresa de derogación por ley posterior. Al contrario, se explicita tal como se sostiene arriba.

³⁹ *Ibíd.*, p. 15.

Capítulo IV

Estatuto Actual del Deportista Profesional: Ley 20.178.

Aspectos Generales

Tiene como antecedente histórico inmediato, una huelga generalizada a todo el gremio futbolístico convocada por el SIFUP en el año 1994, por el incumplimiento de numerosos clubes de la primera división de nuestro fútbol en el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales a los deportistas. A partir de ahí se hizo evidente las claras faltas que se cometían en el ámbito del fútbol profesional en cuanto a relaciones laborales en Chile, lo que revolucionó en cierto sentido a la opinión pública, toda vez que el deporte se encuentra sumamente arraigado en nuestra sociedad, y por tanto, convirtiéndose en tema de debate nacional. En este sentido, parecía inaceptable esta suerte de dicotomía: por un lado, un profesionalismo “aparente” constituido por una gran cantidad de clubes deportivos inscritos en competencias, un gran desarrollo deportivo a nivel de inferiores y la gran cantidad de aficionados que seguían semana a semana los resultados de las diferentes ligas profesionales; y por el otro, elementos tan básicos, retrógrados y mediocres de nuestro medio como el constante atraso – o incumplimiento de frentón – en el cumplimiento obligaciones laborales mínimas como son el sueldo. Y ni siquiera refiriéndonos a épocas donde era común este tipo de prácticas al igual como acontecía en otras labores, para nada, situándonos a mediados de la década del 90. Tal como se hace mención en la historia fidedigna, dicha revuelta condujo a un número de diputados a confeccionar y presentar como iniciativa la tramitación de un proyecto de ley que reemplazase al ya obsoleto DFL N° 1 de 1970⁴⁰ y se ajustara a las nuevas realidades del deporte profesional. Sin embargo, dicha iniciativa no prosperó y acabó por no dictarse cuerpo normativo alguno.

Luego de unos años, sumado al problema (entre otros) del incumplimiento de los clubes en el pago a sus trabajadores, se hizo evidente la problemática de muchos clubes en su administración, llevándolos a alguno de ellos a la declaración de quiebra. Hechos que agudizaban aún más la crisis en el deporte profesional, especialmente en el fútbol, haciendo imperiosa la necesidad de resolver cuanto antes los problemas que aquejaba nuestra realidad

⁴⁰ *Ibíd.*, pp. 14 y 15.

deportiva. Por otro lado, los problemas de violencia en los espectáculos deportivos y la pésima organización y por tanto la total irresponsabilidad frente a los daños por parte de los involucrados en el fenómeno del deporte profesional espectacular, llevaron a la palestra el tema del deporte, incitando el gran salto que merecía esta disciplina, específicamente en cuanto a la necesidad de regular eficientemente la totalidad de sus áreas. Frente a este escenario, surgió la iniciativa de: profesionalizar la gestión de los clubes deportivos, lo que se tradujo en la dictación de la Ley N° 20.019 de Sociedades Anónimas Deportivas, la que sirvió definitivamente para cuestionar acerca de la necesidad de regular la actividad deportiva profesional en nuestro País; tipificar las posibles responsabilidades de orden penal en los estadios o recintos deportivos, la que a la postre se convirtió en la Ley N° 19.327 de Violencia en los Estadios; y, la que importa directamente en este trabajo, la actualización de las disposiciones referidas a la relación laboral y el contrato de trabajo, contenidas en la actual Ley 20.178.

Además, cabe mencionar que junto con la dictación del nuevo estatuto aplicable a los deportistas, la Ley de Sociedades Anónimas Deportivas además de dictar normas relativas a ciertas obligaciones que deben enfrentar los clubes profesionales en atención a su correcta administración, señaló en algunas disposiciones una serie de obligaciones laborales y previsionales de los clubes, y que sirvieron de cierto modo como antecedente normativo directo a la dictación de la Ley 20.178, y en este sentido nos parece adecuado tenerlo presente. Al efecto, el inciso segundo del artículo 1 ya introduce el concepto de contrato de trabajo, toda vez que una de las características principales de las organizaciones deportivas profesionales tratadas en este cuerpo legal, es la contratación de jugadores bajo la modalidad del contrato de trabajo de deportistas profesionales. A su vez, se constata la importancia del cumplimiento de las obligaciones laborales que hemos mencionado latamente en este tratado, a tal punto que el mismo artículo 8 letra a) les impone a los clubes profesionales el deber de acreditar el estado del pago de los sueldos y cotizaciones a sus trabajadores so pena, en palabras del artículo 9 de la misma ley, de la cancelación de la membresía del club en la asociación deportiva profesional respectiva a su disciplina. En conformidad a lo anterior, el Reglamento de Organizaciones Deportivas Profesionales, dictado el día 23 de Mayo de 2006 por el Ministerio Secretaría General de Gobierno en relación a la constitución de organizaciones profesionales de acuerdo a la Ley 20.019, señala en sus artículos 11 letra d y 14 cuál debe ser el procedimiento por el que

cada club profesional debe acreditar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y previsionales, bajo la sanción de ser expulsado de la asociación o liga deportiva profesional.

1) Especialidad de la relación y principios inspiradores:

Tal como se señaló en el primer capítulo de esta investigación, nos encontramos frente a una relación laboral de carácter especialísima, hecho que también fue reconocido en instancia legislativa⁴¹, por lo que resulta claramente inapropiado y muchas veces perjudicial la aplicación de las disposiciones comunes a todo trabajador. Sumado al desuso del estatuto del deportista profesional vigente en aquel entonces, recogido en el DFL N° 1 del 70, por distanciarse de sobremanera de la actual realidad profesional, se pretendió dar una nueva solución jurídica a la labor del deportista profesional. Con esto, se buscaba poner fin a las arbitrariedades e injusticias que eran comunes en la práctica del deporte profesional, como ya en más de una oportunidad se advirtió. Especialmente, sirvieron de fuente a la iniciativa legal y, que acompañaron durante toda su tramitación hasta verla convertida en ley, son además de los ya mencionados a lo largo de todo este tratado, los principios de: fe pública; transparencia y eficiencia; seguridad jurídica en los contratos; y, el cumplimiento laboral mínimo. Sin duda éstos constituyen la base de todo ordenamiento jurídico, pasando incluso por alto las directrices de orden laboral, sino que forman parte del sustento del ordenamiento jurídico en su completitud. Por tal, la necesidad de legislar sobre la materia se hizo cada vez más urgente, dando una señal de concordancia con todo el sistema democrático de derecho. Claro está que por la inaplicabilidad práctica del DFL N° 1 del 70 por quedarse agotado; y al otro extremo, la imposibilidad de aplicación de las disposiciones comunes del código del trabajo, por quedar ancho frente a la especialidad de las labores deportivas, comenzó a infringirse de manera grosera los principios mencionados *infra*, por lo que se hizo imprescindible la actualización, sistematización y refundición del estatuto laboral del deportista profesional.

2) Instituciones antiguas:

En este apartado se analizan aquellas instituciones que ya se encontraban contenidas en el DFL N° 1 de 1970, y que sólo fueron actualizadas para adecuarse congruentemente a la

⁴¹ *Ibíd.*, pp. 72 y 92.

práctica profesional. Sin perjuicio de que algunas de ellas serán tratadas en el capítulo siguiente a modo de análisis del contrato de trabajo propiamente tal y cada una de sus cláusulas. Por el momento, la intención es ilustrar de forma general cómo el actual estatuto recogió algunas instituciones e incorporó otras tantas, todas con el fin de enmarcar la relación laboral garantizando derechos mínimos y a su vez flexibilizando y fomentando el desarrollo del deporte profesional. En el siguiente número, se tratan las materias que fueron incluidas como novedad en el estatuto.

a) Noción de deportista profesional:

Sin duda alguna la elucidación de este concepto ha tenido más de una complicación interpretativa, en el sentido de saber a quién le es aplicable el nuevo estatuto. No basta claramente con el encabezado del proyecto “estatuto laboral del deportista profesional” si no se sabe qué se entiende o quiénes según la ley son deportistas profesionales. Independiente de las definiciones que adoptamos en el capítulo anterior, es importante qué ha entendido nuestra legislación por este concepto. Así el DFL del 70 contenía una definición, aunque un tanto imprecisa, que establecía para efectos de la ley que se entenderá como deportista profesional, y en definitiva el sujeto protegido por estas normas, quien practica de manera habitual una especialidad deportiva en calidad de competidor. Término que presentaba variadas dudas, principalmente porque era susceptible de aplicación a cualquier deportista que perciba por ello una remuneración, lo que hacía extensible la aplicación a otros deportistas como el *amateur* quien presta servicios en un club del mismo carácter y está envuelto en competiciones de tipo privado y que por ello también recibe una remuneración. Así como también el deportista de alto rendimiento que se somete a duras preparaciones para enfrentar las competiciones olímpicas, también recibiendo por ello una contraprestación en dinero proveniente a veces de organismos públicos, o bien cualquier deportista bajo cualquier título que perciba remuneración y participe en una competencia de manera habitual. Como vemos, la definición se prestaba para sendas confusiones y a la luz de estas interrogantes se percibía que el nuevo estatuto corrigiera de fondo la línea demarcatoria respecto a quién debía subsumirse al proyecto y quién no. No obstante, ni siquiera originalmente el proyecto contenía disposición alguna donde se definiera qué se

entiende, para efectos del estatuto, “deportista profesional”, y fue en la comisión de trabajo de la Cámara donde se propuso la inclusión de un artículo que contuviera una definición precisa⁴².

A pesar de que finalmente se incorporó una definición, el proyecto definitivo introdujo un término aún más inapropiado que el propio contenido en el DFL del año 70, toda vez que lo concibe como aquella persona que reúne sólo los requisitos de: estar contratado bajo subordinación y dependencia; y, recibir una remuneración por ello; eliminando en consecuencia el componente de competidor y de habitualidad de la antigua definición. Trayendo con esto más ambigüedades sobre la determinación del sujeto a proteger vía el estatuto. Las mismas actas del congreso dan cuenta de la problemática, donde el ejecutivo señala la idea de excluir, por ejemplo, la aplicación de estas normas a los deportistas de elite o de alto rendimiento⁴³, sin dar razón alguna. Lo mismo ocurre tratándose del informe de la comisión de trabajo del Senado, donde se plantea la interrogante de qué sucede con los clubes de carácter amateur que realizan pagos a ciertos deportistas para representar al club en competencias no profesionales entre diferentes entidades deportivas⁴⁴.

Con el objeto de esclarecer las disposiciones en cuestión, a propósito de la definición que utiliza la ley para las labores conexas (que se trata igualmente por separado a continuación) en la que también se alude al concepto de “deporte profesional”, se señala en la historia de la ley que el referido estatuto se aplica íntegramente a aquellos trabajadores que efectúan actividades conexas siempre y cuando tengan directa relación con la competición⁴⁵. Lo que nos facilita la labor de aplicar el mismo razonamiento de vuelta al deportista, puesto que de la misma forma que el elemento “competición” hace la diferencia entre un trabajador conexo y otro que, a pesar de estar relacionado con la actividad deportiva no es conexo para la ley, nos sirve para discriminar entre un deportista profesional que efectivamente presta sus servicios de manera casi exclusiva en torno a la competición, y otros que a pesar de practicar disciplinas deportivas no lo hacen de manera habitual o permanente. Especialmente refuerza la aplicación por analogía de las referidas normas, ya que en la misma definición de actividades conexas se estipula que es el individuo que se desempeña vinculado directamente al **deporte profesional**, por lo que así como

⁴² *Ibíd.*, p. 19.

⁴³ *Ibíd.*, p. 96.

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 136.

⁴⁵ *Ibíd.*, p. 132.

el trabajador conexo necesita de la competición para ser subsumido precisamente en el concepto de “deporte profesional”, más aún el deportista profesional necesitará del elemento competición. Ahora bien, efectuado este análisis igualmente nos volvemos a situar bajo el escenario que ya planteaba el DFL, y en las mismas actas se constata la confusión, de forma que a la interrogante sobre si las normas son aplicables a deportistas amateur remunerados no encuentra respuesta ni aún en la ley, ni aún en la historia fidedigna de su establecimiento.

En otros países la regulación no ha estado exenta de polémica, en el caso de España además de los elementos que recoge nuestra legislación – que seguramente tuvieron a mano nuestros legisladores a la hora de fijar el estatuto –, señala el elemento de regularidad o habitualidad⁴⁶, lo que hace presumir que en dicho país se preste a las mismas confusiones que se han esbozado a propósito de la situación chilena. No obstante, el párrafo 2º del mismo cuerpo legal se encarga de excluir explícitamente a aquellas personas que se dediquen a las prácticas deportivas dentro de un club percibiendo por ello solamente una compensación por los gastos derivados de la práctica deportiva. Por lo que no nos estaríamos situando bajo un “trabajo” sino que solamente la devolución de los gastos efectuados previamente por el deportista. En este caso, la legislación española zanja el tema sólo en lo referido a deportistas amateur que no reciben una remuneración “formal” por parte del club, siguiendo en pié la nebulosa respecto a deportistas amateur que sí reciben por sus prestaciones una remuneración. La doctrina española en tanto, ha sido majadera en la necesidad de calificar al deportista como profesional para efectos de dilucidar si se encuadra o no frente a la relación especial aquí tratada, para lo que ha ofrecido una serie de definiciones a la luz de lo dispuesto en las disposiciones legales y a la interpretación judicial, considerándolo como tal a aquél que ejerza la actividad deportiva como su profesión, esto es, con dedicación principal y habitual destinada a obtener los ingresos que constituyan su medio fundamental de vida⁴⁷. Con lo cual, observamos que la gran diferenciación entre un profesional y un amateur, radica en el aspecto económico donde el primero estará dado por el afán de lucro, mientras que el segundo por afición, utilidad física o interés lúdico. En el mismo sentido los tribunales españoles⁴⁸ se han pronunciado determinando que el afán lucrativo

⁴⁶ Véase artículo 1.2 del Real Decreto de Deporte Profesional N° 1006 de 1985, anexo al final de este trabajo.

⁴⁷ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 578.

⁴⁸ STSJ Andalucía 23/01/1998, 02/07/2001, 17/09/2002 y 15/10/2002; STSJ Extremadura 10/07/1999; STSJ Valencia 06/10/2003; y, STSJ Cataluña 23/11/2004.

es el componente que determina la profesionalidad, y aunque existan deportistas que estén afectos a las mismas condiciones que otros, en el sentido de ponerse a disposición de la dirigencia del cuerpo técnico y someterse a las prácticas, concentraciones y entrenamientos, pero que reciben por ello sólo el pago de los gastos de traslado y alojamiento y no una remuneración significativa que le permita vivir, estaremos frente a un deportista no profesional y en consecuencia no encuadrado en las disposiciones especiales⁴⁹. El mismo criterio es al parecer el utilizado en la Ley del Deporte N° 17.126, donde su artículo 5 define qué se entiende por deporte recreativo, siendo éste el practicado en el tiempo libre para mejorar las condiciones de vida y de salud de las personas, a su vez, el artículo 6 alude al concepto de deporte de competición entendido como el efectuado sistemáticamente en competiciones y eventos. Ambas prácticas deportivas, aluden al fenómeno de deporte amateur, que hemos venido hablando; sin embargo, el deporte profesional, no encuentra definición en la Ley del Deporte.

En resumen, la confusión que pueda presentarse sobre la aplicación derivada del concepto de deportista profesional también lo comparte la realidad española donde se han presentado variadas controversias, en este sentido frente a situaciones límite, lógicamente tendrá que resolverse caso a caso atendiendo a las particularidades que presente la relación laboral, por lo que ha de estarse a criterios jurisprudenciales a la hora de determinar la profesionalidad del deportista, y no a lo estipulado en convenciones, en conformidad al viejo adagio “las cosas en derecho son lo que son y no lo que las partes dicen ser”. Por lo mismo, cualquier intento de los propios clubes u órganos federativos en utilizar cláusulas de este tipo no otorgarán la calidad de profesional a un deportista determinado o a un trabajador que desempeñe actividades conexas.

En el caso de Argentina, la normativa que regula la relación laboral en cuestión señala expresamente en su artículo 1, que se aplicará a quienes se dediquen a la práctica del fútbol como profesión, lo que también genera un vacío ya que ninguna disposición se hace cargo de una definición más precisa de qué debe entenderse la dedicación como una “profesión”, remitiéndose para estos efectos en una calificación que debe realizar el poder ejecutivo. Además no hay señalamiento alguno en la ley a trabajadores que desempeñen actividades conexas, por lo que estarán sujetas a la normativa común. En tanto que en México, el ámbito de aplicación goza de mayor claridad señalando el artículo 292 de la Ley Federal del Trabajo, que las disposiciones

⁴⁹ STSJ Cantabria 13/12/1994; STSJ Canarias 25/09/1998; y, STSJ Andalucía 23/01/1998 y 17/03/1998.

del capítulo X del Título VI a propósito de los trabajadores especiales, indica que se le aplicarán a los deportistas profesionales haciendo una enumeración meramente ejemplar, sin dar ninguna luz acerca de su aplicación.

A modo de esclarecimiento de los conceptos, se nos ocurre que a modo de facilitar la tarea interpretativa, considerando que la misma definición estipula que el deportista profesional es el contratado por la entidad deportiva, debería explicitarse que las normas establecidas en el referido estatuto no son de aplicación a las personas que practican las actividades deportivas definidas en los artículos 5, 6 y 7 (deportistas de alto rendimiento, que aunque la mención no es necesaria, puesto que la naturaleza de su contrato no responde a un típico contrato de trabajo, puesto que no se evidencia la relación de subordinación y dependencia) ya mencionados de la Ley del Deporte, sino a aquellos deportistas profesionales – esto es, los que habitualmente se dedican a la práctica deportiva recibiendo por ello una remuneración que constituye su principal fuente de ingreso – contratados por una entidad deportiva que se encuentra inscrita en el registro especial administrado por el Instituto Nacional de Deportes, en calidad de organización profesional, según lo establecido en los artículos 1 y 2 de la Ley de Sociedades Anónimas Deportivas N° 20.019.

Esta proposición no se condice con el derecho español, puesto que allá poco le importa al legislador la naturaleza jurídica del empleador, puede ser éste un club, entidad deportiva, empresa cuyo giro social sea la organización de actividades deportivas o firmas comerciales que desarrollan actividades deportivas, bastaría que se utilice el concepto de deportista profesional contratado para que desarrolle una actividad deportiva⁵⁰. Sin embargo, debido al poco grado de desarrollo profesional en nuestro País a diferencia de España, que se hace necesario ligar bajo la misma calidad de profesionalismo al trabajador y club, de forma que uno dependa del otro, satisfecho obviamente los demás requisitos establecidos en la ley⁵¹. De esta forma, se encuadra

⁵⁰ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 581.

⁵¹ Respecto al empleador, los clubes deportivos estructurados no bajo la modalidad de Sociedades Anónimas Deportivas, aquello que sí lo sean pero que descienden a una categoría competitiva catalogada como “no profesional”; o, que simplemente no practican la disciplina del fútbol (en consideración que la Ley 20.178 sólo es aplicable a estos deportistas, como se verá más adelante) no hay nada en contra de que apliquen las normas de este Estatuto, ya que importaría un marco de mayor regulación para el trabajador dándole más seguridad en su relación laboral. De hecho en la práctica, algunos clubes en categorías amateur tienen contratados a sus deportistas en conformidad al estatuto.

con mayor precisión y se ajusta de manera más armónica con las disposiciones federativas, toda vez que circunscribe como deportista profesional sólo aquel que practica la disciplina deportiva de forma principal y habitual, recibiendo una contraprestación en dinero de forma que ésta sea fundamental de la forma que explicamos, y que lo haga en la organización denominada profesional que asimismo participación en las competiciones profesionales.

En consecuencia, quedarían excluidos con mayor claridad los deportistas de carácter recreativo, de alto rendimiento y finalmente de competición amateur, que aunque comparta las características de profesionalidad no está contratado por un club profesional debidamente inscrito, lo que inhabilitaría para efectos la aplicación del estatuto⁵². En este mismo sentido, se reconoce en instancia legislativa del proyecto⁵³ que la ley no debiera asignar la calidad de deportista profesional a jugadores que limitan en la tercera división del fútbol nacional, toda vez que a juicio de la entidad superior deportiva los clubes y sus jugadores poseen el carácter de jugadores amateurs, por lo que no resulta conveniente contrariar dicho criterio. A mayor abundamiento, cabe preguntarse desde cuándo un jugador se convierte en profesional, esto es, ¿basta con la constatación copulativa de los requisitos establecidos en la ley o será necesaria alguna otra condición? Para estos efectos, los estatutos federativos del fútbol por ejemplo, concibe la susceptibilidad de convertirse en profesional sólo en el evento de tener cumplidos 18 años de edad, por lo que antes de esto a pesar de que se reúnan los requisitos mencionados, tal jugador no gozaría de esta calificación y tiene la calidad de cadete, es decir en vías de profesionalización. Asimismo, la historia de la ley propone la idea de suscripción de contratos de trabajo aún en jugadores menores de edad⁵⁴ – a propósito de los pagos por formación (que veremos con detención más adelante) –, medida que sería satisfactoria también en la perfección del jugador, cuestión que compartimos plenamente.

⁵² Sin perjuicio, los clubes deportivos que eligieron la modalidad de SAD que no cumplen el carácter de profesionalismo que requiere la asociación respectiva, igual quedarían subsumidos en las normas especiales, dado la mayor seriedad y estrictez de su aplicación.

⁵³ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 87.

⁵⁴ *Ibíd.*, p. 115.

b) Noción de trabajador que desempeña actividades conexas:

La definición del concepto aquí expuesto goza de aún más dificultades en su precisión, puesto que incluso bajo esta modalidad, se hace extensible la aplicación a otros trabajadores del ámbito deportivo además de los ya mencionados deportistas profesionales. De más está decir que sus requisitos son un tanto diferentes por la misma labor que efectúan, pero el principio que inspira y subyace en la norma debiera ser el mismo. Al igual que antes, el DFL del 70 también estipulaba qué debe entenderse por trabajador conexo, siendo éste aquél que preste sus servicios de manera habitual directamente relacionado con la práctica del deporte por los competidores, e incluso la misma disposición brinda algunos ejemplos de trabajadores conexos: como los jueces y árbitros, para terminar diciendo que también se incorporan bajo esta modalidad los trabajadores que aportan sus conocimientos específicos para la preparación del deportista – aquí deben ser incluidos los profesionales del cuerpo técnico, preparadores físicos, etc. –.

Actualmente, el estatuto recogió la mayoría de los elementos contenidos en la legislación anterior, compartiendo el componente de desempeñar su labor directamente vinculada a la práctica del deporte profesional, incluso utilizando también a modo de ejemplos: el de entrenador y auxiliar técnico, para terminar igualmente con la norma residual englobando a otros trabajadores que cumplan con el requisito mencionado, esto es, el de prestar servicios con vinculación directa a la práctica profesional. Así el artículo 152 bis B letra b) dispone textualmente: “Trabajador que desempeña actividades conexas, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.” Inmediatamente surgen las interrogantes sobre el alcance que deba darse a la expresión “práctica del deporte profesional”, tanto es así que por el tenor de la disposición deberá aplicarse el presente estatuto a los árbitros, que inexplicablemente fueron sacados de la definición, que en contra posición sí lo señalaba el estatuto anterior, ¿cuál es la razón? Asimismo deberá incluirse todo trabajador contratado por la entidad deportiva sin importar la prestación que realice, bastando que cumpla el criterio del artículo, como por ejemplo: un director de planificación de una escuela deportiva; un dirigente de un club deportivo profesional; el masajista; el trabajador que corta el césped o prepara la cancha donde se lleva a cabo el juego; el utilero; o, incluso el portero del estadio o recinto deportivo. ¿De verdad creemos que a ellos les son aplicables las normas especiales? A juzgar por

la definición, no hay elementos que los excluyan. Una vez más, tenemos que decir que la definición esbozada por nuestro legislador es bastante poco consistente, dejando un mar de dudas en cuanto a trabajadores conexos, especialmente los que son contratados por las mismas entidades deportivas para realizar labores comunes, pero que deben seguir las formalidades y beneficios que otorga la presente ley por ser considerados por ésta como labores conexas, pero que no guardan relación alguna con la actividad deportiva, desde el punto de vista lógico y obvio, haciendo innecesaria la adjudicación de la especialidad en tales trabajadores. Otra vez debemos realizar esfuerzos para clarificar tales conceptos, y en consecuencia partiremos analizando el caso del árbitro.

La redacción de la norma evidentemente hace presumir que el árbitro está incluido en calidad de trabajador conexo, sin embargo de manera insospechada no lo incluye en la definición, como sí lo hacía el DFL de 1970. En las actas de la historia de la ley⁵⁵ se señala el argumento por el cual no fueron incluidos, y por los que en definitiva no les son aplicables⁵⁶ – así lo sostiene al menos el asesor del Ministerio del Trabajo – esgrimiendo que los árbitros desempeñan sus labores de manera secundaria y anexa a otra fuente principal de sustento, por lo que no sería necesaria la protección especial establecida en el proyecto. Además, se constata que los árbitros no están precisamente enmarcados en una relación laboral, puesto que en su amplia mayoría prestan servicios a la entidad superior respectiva – ANFP en el caso del fútbol – de forma independiente, la cual paga por partido dirigido. Claro queda, que a propósito de los trabajadores conexos surge el concepto de “profesionalismo” vinculado a la fuente principal de ingreso, y no en el deportista profesional en sí mismo analizado infra, donde originalmente debía haberse hecho mención, y en definitiva, haberse incorporado a tal definición.

No obstante aquello y volviendo al fondo, estamos de acuerdo que en los trabajadores conexos debe presentarse el mismo criterio, y en base a este razonamiento concordamos en la exclusión del árbitro, puesto que sus labores no representan el grado de especialidad necesario para gozar de un tratamiento jurídico diferenciado. Ahora bien, no se entiende por qué no se adoptó una definición clara que incluya realmente de manera exclusiva y excluyente a los trabajadores que se pretenden subsumir; o por último exceptuar al árbitro específicamente,

⁵⁵ *Ibíd.*, pp. 22 y 47.

⁵⁶ *Ibíd.*, p. 132.

considerando que podría presentarse confusiones al respecto, dado que es perfectamente subsumible a la definición dada en la ley, y más aún que el estatuto anterior lo incluía explícitamente. En este escenario, la incongruencia es evidente: por un lado el concepto no es lo suficientemente acotado para delimitar con exactitud los trabajadores que desempeñan labores conexas, admitiendo labores que contradicen el fundamento de la disposición; y por el otro, se reconoce en la historia fidedigna su exclusión. Por lo que resulta imperioso encontrar una definición común que acote realmente la aplicabilidad del estatuto, cubriendo por tal a los trabajadores llamados a ser protegidos y no otros.

Lo mismo ocurre con los trabajadores contratados por el club para efectuar diversas labores que sin tener estrecha vinculación con el juego mismo del deporte, podrían ser subsumidos en la definición, toda vez que de manera habitual prestan servicios vinculados a la práctica del deporte profesional, entre los que mencionábamos anteriormente (dirigente, masajista, profesor, etc.). Como posible solución, será preciso tener en cuenta los criterios que se han esbozado al respecto en la legislación y jurisprudencia española, de forma que pueden perfectamente ser asimilados por nuestro ordenamiento. Al efecto, el eje central en la determinación si un trabajador es considerado conexo está dado por la actividad que desempeña en el sentido de poder influir directamente en el resultado deportivo y no solamente en su vinculación a la práctica deportiva⁵⁷. En consecuencia, quedarán ligados al estatuto sólo a aquellos empleados que en atención a sus funciones y condiciones en las que éstas son desempeñadas pueden alterar o interferir en el resultado del juego o del éxito deportivo, así los entrenadores, técnicos deportivos, preparadores físicos, psicólogos deportivos y otros que a través de la elección del sistema de juego, preparación física óptima, desarrollo de habilidades técnicas y mentales, o la designación de quienes deban alinear el equipo en cada partido, estén conectados causalmente al resultado del juego.

Asimismo lo ha concebido la jurisprudencia española⁵⁸, que ha establecido una diferenciación entre algunos trabajadores que tienen relación con las prácticas deportivas profesionales, así el masajista, portero del recinto, dirigente o cualquier profesional dedicado a labores deportivas no necesariamente deben estar protegidos como trabajadores conexas, puesto

⁵⁷ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 597.

⁵⁸ STSJ Navarra 20/10/2004 y 02/11/2004.

que su prestación no tiene como causa el mejor desempeño del deportista profesional en cuanto al resultado deportivo. Este elemento por cierto, sirve además para excluir al discutido caso de aplicabilidad a los árbitros profesionales, toda vez que su ejercicio está empapado por la imparcialidad en el resultado, y su cometido dista mucho de lo que pueda pasar en el éxito de un determinado club profesional. Al igual que en materia de deportista profesional, nos parece importante tratándose del trabajador conexo que se establezca el mismo requisito en la definición, haciendo aplicable el estatuto entonces a los trabajadores conexos que cumplan con: **a)** el componente de habitualidad presten servicios de manera habitual y estrechamente vinculada a la práctica del deporte profesional, en el sentido de poder influir determinantemente en los resultados del equipo, tal como venimos explicando; y, **b)** que sean los clubes deportivos inscritos en el instituto nacional de deportes quienes efectivamente se consideren trabajadores conexos.

De esta forma se evita la confusión respecto a trabajadores que sí tienen influencia en resultados de carácter deportivo, pero que son contratados por clubes amateurs. Y a contrario sensu, se impide que los clubes profesionales subsuman por este concepto a los trabajadores no conexos al resultado (como explícitamente lo establecía el artículo 2 del DFL del 70). Además de la razón ya expuesta, se argumenta en la doctrina española⁵⁹ que este último grupo de trabajadores – cuerpo técnico, médico y auxiliares – que son en definitiva los que deben llevar el apellido de “conexos”, responden a la figura de contratos *intuito personae*, en los que priman los elementos de confianza y cercanía entre el empleador y el trabajador, por lo que denota la necesaria elevación de tal trabajador respecto del resto, enmarcándolo en la normativa especial.

Por último, apartándonos un tanto de la presente discusión resulta muy interesante por otra parte – pero manteniéndonos en la línea del trabajador conexo – precisar brevemente un problema suscitado en Chile tras la entrada en vigencia del nuevo estatuto, que irroga un perjuicio directo e ininteligible a los trabajadores conexos. Sin perjuicio de que volveremos sobre esto en algunas páginas, resulta pertinente esbozar algunas líneas aquí a propósito del apartado que estamos tratando. Resulta que con anterioridad a la promulgación de la ley, las labores conexas eran contratadas en conformidad a las disposiciones del DFL N° 1 del Ministerio de Defensa, y en cuanto a la duración del contrato, debido a que el estatuto vigente en

⁵⁹ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 580.

ese entonces no establecía regla especial alguna, se adoptaba la regla general imperante bajo el código del trabajo, esto es, duración indefinida del contrato. El problema surge con la entrada en vigor del actual estatuto que ordena la contratación sometida a plazo definido, lo que hace pensar que aquellos trabajadores que tenían contrato vigente a la fecha de promulgación debían cuadrarse a la nueva normativa. Peor aún, la Ley 20.178 no contiene ninguna disposición transitoria, lo que va en perjuicio directo a los trabajadores contratados con anterioridad.

En primer lugar, su situación contractual no está prevista en la legislación, produciendo una inseguridad jurídica abismal en cuanto a las disposiciones que se aplican a su contrato, toda vez que fue celebrado bajo el imperio del DFL, y bajo el nuevo escenario – dado que la ley laboral rige *in actum*, incluso para situaciones acaecidos con anterioridad a la promulgación –, debe comenzar a regirse por la nueva legislación. Segundo, esto acarrea un notable menoscabo al trabajador, contrariando directamente el principio pro operario, toda vez que la nueva ley obliga a modificar su contrato indefinido en uno a plazo, perdiendo en consecuencia las posibles indemnizaciones que podría legítimamente percibir por la terminación de su contrato de trabajo. De manera increíble este problema no encuentra regulación en la actual ley y contraviene expresamente los principios del derecho del trabajo.

Junto con lo anterior y resultando aún más paradójico, en discusión de la comisión de trabajo del Senado⁶⁰, se señala que el trabajador conexo no está sujeto a la norma de duración definida del contrato, puesto que ésta sólo es aplicable al deportista profesional, debido a que la duración de su actividad laboral es extremadamente corta por lo que es necesario incentivar su maximización de forma que no es conveniente amarrarlo de manera indefinida a un club. Ahora, en cuanto al trabajador que desempeña actividades conexas, sigue la historia de la ley, podrá elegir a su conformidad la aplicación del régimen general de duración de contrato, o bien la normativa especial de duración a plazo definido ¿Pero cómo entonces la disposición los incluye en el régimen a plazo, expresamente? A saber, Art. 152 bis D.- El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y **trabajadores que desempeñen actividades conexas** se celebrará por

⁶⁰ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 106. Asimismo en p. 131 se confirma esta opinión, donde se señala que sólo es preocupante el tratamiento de la jornada laboral respecto al trabajador conexo, y en consecuencia es sólo respecto de ésta donde se aplica la especialidad de la normativa a las labores conexas, y no en todo el estatuto. Sin embargo, casi la totalidad de las instituciones incluyen al empleado conexo.

tiempo determinado. A juzgar por el tenor de la disposición, los trabajadores conexos claramente deben circunscribirse a un plazo determinado, y no se entiende por qué en instancia legislativa se argumenta que deben estar excluidos de esta exigencia.

Por tanto, el hecho de que el estatuto “olvidó” de incluir disposición transitoria que regulara los contratos válidamente celebrados con carácter indefinido, obliga inevitablemente a que dichos trabajadores renuncien por mandato legal, a sus indemnizaciones pactadas con anterioridad a la vigencia de la ley; y estableciéndose una excepción al principio de inmediatez de la ley laboral, toda vez que los contratos indefinidos celebrados con anterioridad al 1 de Julio de 2007 seguirán sujetos a plazo indefinido.

c) Jornada y descanso semanal:

El artículo 6 del DFL ya exceptuaba a los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas de la limitación de la jornada de trabajo contemplada en el código del ramo, y de la misma forma el actual estatuto también es claro a la hora de excluirlos. En un inicio, el proyecto enviado desde el ejecutivo⁶¹ contemplaba dos artículos especiales para la regulación de la materia, que no hacía otra cosa que exceptuar a los deportistas de la duración de la jornada y del descanso dominical y de días festivos. Esto se modificó en instancia legislativa, eliminando de esta forma estos artículos, e introduciendo dos disposiciones a cada artículo del código que regula a los trabajadores excepcionados tanto en materia de jornada, como en descanso. Así, en cuanto al primero se introdujo un inciso final al artículo 22; y al segundo, se incorporó un nuevo numeral al artículo 38.

Ahora bien, a pesar de las introducciones mencionadas, el estatuto no ofrece ninguna variación respecto a la jornada laboral con respecto a su anterior tratamiento, toda vez que lo único que reconoce es la excepción a la aplicación de la regla general, y en efecto no dispone una regulación directa, delegando la responsabilidad al mismo cuerpo técnico y a la entidad deportiva profesional (organizada por los mismo clubes), estableciendo como límite la naturaleza de la actividad deportiva y la salud de los deportistas. Argumenta el legislador⁶² que

⁶¹ *Ibíd.*, pp. 6 y 10.

⁶² *Ibíd.*, p. 99.

en materia de duración de las faenas se produce una auto regulación necesaria, en el sentido que el empleador es riguroso a la hora de otorgar los debidos descansos y no agobiar la jornada del deportista, puesto que el propio desempeño del equipo dependerá en gran medida de la condición física de los jugadores.

Si bien estamos de acuerdo con que la actividad deportiva dispone de un mayor cuidado en el respeto a estos derechos que en las labores comunes y que existe una auto regulación mayor, no podemos a ciencia cierta suponer que siempre el cuerpo técnico respetará estos privilegios, de forma que siempre tendrá la autoridad – y al parecer la facultad legal – para sobre exigir cada vez más al deportista, particularmente cuando lo que se está en juego es demasiado trascendental, como la clasificación del equipo a una segunda fase en algún torneo, un compromiso importante dado el rival de turno o situaciones de la campaña propias de la disciplina, etc. Es en estos casos cuando es común el abuso del empleador, tratándose también del cuerpo médico que avala muchas veces la incorporación de deportistas no recuperados plenamente al equipo, aplicando incluso procedimientos que implican una evolución rápida, pero no necesariamente mejor, de cansancio o molestias físicas. Todo esto para perseverar en aquellos compromisos claves, arriesgando muchas veces la salud de los propios deportistas en el futuro. Y aunque la mayoría de los deportistas acceden y actúan conforme a esta costumbre, debemos reiterar que en el plano laboral nos enfrentamos frente a disposiciones de orden público, lo cual implica la irrenunciabilidad del trabajador.

Asimismo, es preciso tener presente que la carga actual de los deportistas profesionales cada vez se hace más intensa, actuando por un lado en la competición oficial nacional de la respectiva disciplina, en compromisos en competiciones internacionales (en caso de haber obtenido buenos resultados) y además aquellos que son llamados a conformar el equipo del seleccionado nacional en toda su variante de edades (inferiores, cadetes, adulta), que compromete por su parte a clasificatorias y copas internacionales. Con respecto a los descansos se esgrime el mismo argumento de la auto regulación necesaria en la actividad, y en opinión del legislador no amerita un tratamiento mayor. A pesar que en este aspecto podemos decir que se constata un avance, puesto que el estatuto anterior no recogía un reconocimiento expreso de la excepción del día de descanso y el actual sí lo hace, podemos esbozar sin embargo, la misma indicación que critica la mezquina regulación en cuanto a la jornada. De hecho el mensaje del

ejecutivo en el proyecto, indicaba la importancia de compensar el día de descanso dominical por otro cualquiera, y primitivamente el articulado del proyecto así mismo lo establecía, no obstante luego de la eliminación de dichas disposiciones no existe hoy en día tal mandato, por lo que quedó entregada la decisión al cuerpo técnico.

Debido a lo señalado precedentemente existe poca claridad en la aplicación de qué criterios operan en la determinación de jornada y descanso, lo que conlleva a que en la práctica no sea común ver cláusulas que regulen estas materias en los contratos, de hecho el formulario tipo de contrato de trabajo que se deposita en ANFP no contiene referencia alguna a la jornada ni al descanso, y por ende, queda expuesto a las decisiones del empleador.

d) Remuneraciones y premios:

A pesar de haber sido recogidas por el estatuto anterior, el actual presenta algunas adecuaciones interesantes de recalcar. Mientras el antiguo sólo contemplaba la posibilidad de que el deportista percibiera remuneraciones fijas y variables, el actual es mucho más enérgico tratándose del elemento más delicado de la relación laboral y que presentó más incumplimientos. Frente a esto se tomó el siguiente resguardo, se estableció un plazo legal para el pago de las remuneraciones, diferenciando el de carácter fijo con el variable. Éste último, discutido latamente en la comisión de trabajo del Senado⁶³, adoptando finalmente un aumento en el plazo de pago de las remuneraciones variables de treinta a noventa días contados de la ocurrencia del hecho que las originó, debido a que las ganancias que reciben los clubes por parte de los organizadores de los torneos, especialmente cuando se trata de competiciones internacionales, no es inmediata.

No obstante, el espíritu de la norma como se deja entrever en la misma sesión de la comisión, es la cancelación de los premios en la medida que el club ya disponga de los fondos y no esperar hasta el último día del vencimiento del plazo. Con esto, se pretende lograr un equilibrio ideal entre, por un lado, una protección suficiente y, por el otro, la flexibilidad necesaria para el cumplimiento de los clubes. Asimismo el inciso segundo del artículo 152 bis H establece la excepción al plazo mencionado, en la que el club estará obligado a cancelar los

⁶³ *Ibíd.*, pp. 151 y 198.

premios pactados con anterioridad a ese término en la eventualidad que el contrato de trabajo termine antes, en este caso deberán cancelarse en ese mismo instante. En caso de incumplimiento, además de la sanción federativa que dispone para el caso del fútbol la ANFP⁶⁴ que consiste en la imposibilidad de inscribir y por ende de contratar nuevos jugadores, la ley estableció el pago por subrogación que se analiza con mayor profundidad más adelante.

3) Novedades:

En este párrafo se analizan una a una las instituciones que aparecieron por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico positivo, y que pretendieron dar respuesta al actual estado de profesionalización de la actividad deportiva nacional, propiciando por un lado el reconocimiento legal de algunas figuras especialísimas propias del derecho deportivo; y, por otro, la instauración de instituciones que buscaran la equidad en el fenómeno deportivo.

a) **Forma del contrato de trabajo:**

En primer lugar, se establece una **formalidad** especial en la celebración del contrato y a pesar de no recibir el carácter de solemne, la convención que une al deportista profesional con su empleador debe dar cumplimiento a un requisito formal, que consiste en la escrituración en triplicado del contrato para que una copia sea registrada. En un primer término el mensaje del proyecto⁶⁵ establecía que el registro debía efectuarse en la Inspección del Trabajo, sin embargo en la tramitación en el Congreso⁶⁶ se modificó para que sea finalmente registrado en la entidad deportiva superior. Al respecto, sólo cabe mencionar aquí – puesto que se profundiza en el capítulo III de esta memoria, a propósito de las cláusulas del contrato – que la fiscalización de las normas laborales y del contrato se dificultan enormemente, toda vez que las entidades

⁶⁴ Véase, según lo establece el artículo 128 del Reglamento ANFP, anexo al final de este trabajo. Asimismo, se dispone en el artículo 146 a) como causal de caducidad de la inscripción, el no pago de los respectivos sueldos, provocando la libertad de acción del futbolista. Esto es lo que se ha denominado auto despido.

⁶⁵ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 9.

⁶⁶ *Ibíd.*, p. 19. El presidente del SIFUP propone el cambio del registro argumentando que los futbolistas son bastantes recelosos respecto a sus sueldos, por lo que se evitaría que la opinión pública manejara las cifras. Al margen del asunto de fondo, queda de manifiesto tempranamente que el proyecto de ley ha sido elaborado, como se ahondará más adelante, para dar respuesta únicamente a la realidad del fútbol profesional, cerrando las puertas a las otras disciplinas deportivas.

superiores no son otra cosa que la conjunción de los clubes deportivos, por lo que la asociación respectiva siempre velará por el beneficio de sus asociados, que a fin de cuentas son los empleadores. De forma que no dudará en hacer vista gorda frente a irregularidades en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En este sentido, el espíritu de esta disposición es precisamente facilitar la difícil labor de cumplimiento de las leyes laborales, especialmente considerando que los empleadores son reacios a cumplir a cabalidad sus deberes, por tanto, a nuestro juicio es una ingenuidad por parte del legislador pretender que con esta formalidad se logre el correcto cumplimiento del contrato. Justamente, la norma busca evitar los problemas que nos tiene acostumbrados el deporte profesional, y por otro lado, compartimos el alcance de los deportistas en mantener bajo reserva los montos y demás condiciones de su contratación, por lo mismo nos parece adecuado encontrar una forma de resguardar sus privacidad y al mismo tiempo dotar a los órganos administrativos de las herramientas necesarias para el control de legalidad. Frente a esto, no vemos cuál vendría siendo el problema de que en lugar de registrar los contratos en la entidad superior, se haga en la Inspección del Trabajo como originalmente se había planteado, ahora bajo estricta reserva de publicidad.

En segundo lugar, respecto a la **duración** que debía consagrarse en la ley existió un extenso debate en instancia legislativa, especialmente en lo que hace referencia a si el contrato debía fijarse de acuerdo al concepto de “temporada” o simplemente por año calendario⁶⁷. Con respecto a que el contrato debía tener una duración definida, esto es, a un plazo determinado, no hubo discusión pues imperaba el fuerte argumento que perjudica al trabajador el hecho de estar vinculado indefinidamente a un club, de forma que tal como lo hacen la totalidad de las legislaciones en derecho comparado en este punto, se incentiva el mayor aprovechamiento de la corta carrera laboral del deportista⁶⁸.

Ahora, el foco principal de divergencia se produce a la hora de definir si esta duración definida debía referirse a temporadas o a años curriculares. Al efecto, la iniciativa ingresa al Congreso con la estipulación de duración mínima de 1 año y de 5 años como máxima, pero es

⁶⁷ *Ibíd.*, pp. 178 – 180.

⁶⁸ *Ibíd.*, p. 106.

modificado en su tramitación⁶⁹. Se propone cambiar la duración mínima, en el sentido de en lugar de decir “años”, incorporar el concepto de “temporada”, de forma que la relación laboral del deportista está íntimamente ligada a las competiciones oficiales que organiza la entidad superior. Al margen, cabe señalar que la adopción que exista en la ley el establecimiento de una duración mínima, fue producto de un acuerdo ínter sectorial entre la ANFP y el SIFUP. En consecuencia, se argumenta que es más apropiado regir la contratación según la cantidad de tiempo que la propia actividad auto dispone, que no necesariamente se corresponde al año calendario, terminando muchas veces en los meses de enero o febrero del año curricular siguiente. Asimismo, se señala que el cambio va en beneficio del trabajador pues va de la mano con el período en que los clubes planifican sus plantillas para la temporada entrante y buscan refuerzos para sus equipos, así como también no sería perjudicial para los clubes que deben sujetarse a la normativas federativas internacionales, en la que la mayoría de las competiciones oficiales se realizan aproximadamente en las mismas fechas, de forma de hacer calzar los fichajes internacionales y facilitar la coordinación de las competiciones regionales y mundiales.

Tras la introducción del concepto de temporada en el estatuto, se hizo necesario que el mismo definiera en alguna disposición, qué se entiende por temporada. Y al respecto el artículo 152 bis B se encarga de dar el concepto legal de temporada, señalando en su letra e) que es el período en el cual se desarrollan el o los campeonatos oficiales organizados por la entidad superior...y termina diciendo...se entiende que el término de la temporada para cada entidad deportiva, es la fecha en que ésta disputó su última competición oficial. A la luz del concepto expuesto es importante hacer un par de alcances.

Tal como el mismo artículo lo señala, el concepto de temporadas engloba todas las competiciones oficiales organizadas por el órgano rector, esto es, en la disciplina del fútbol, por ejemplo, actualmente la realización de dos campeonatos, el torneo de apertura y el de clausura. Lo que deja en evidencia que la contratación por temporada, implica la actuación en los dos campeonatos; y, por ende, la desvinculación se producirá cuando termine la temporada, tal como lo deja ver la disposición. Ahora bien, dado el sistema de campeonato vigente en la disciplina del

⁶⁹ Al margen, cabe señalar que la decisión final de que exista en la ley un piso en la duración, fue producto de un acuerdo ínter sectorial entre ANFP y SIFUP, como se explicará más adelante.

fútbol en el que impera la forma de *play – off*⁷⁰, el mismo artículo señala que terminará la temporada, y por ende la relación laboral entre el jugador y el club, cuando el equipo donde presta servicios quede eliminado del torneo (obviamente refiriéndose al segundo torneo realizado en la temporada, y haciendo alusión directa a la disciplina del fútbol profesional). En consecuencia, el jugador quedará en total libertad cuando se haya producido tal eliminación. Todo esto acarrea más que una dificultad, a saber:

a) El jugador que haya terminado su contrato por haber sido eliminado tempranamente de un torneo, y en la eventualidad que no haya pactado renovación de contrato con la entidad, se verá altamente perjudicado bajo este sistema de contratación toda vez que por disposición FIFA⁷¹ las contrataciones no pueden llevarse a cabo en cualquier tiempo, sino solamente en él o los períodos que la asociación respectiva establezca, y lógicamente en la mitad de la disputa del torneo oficial el libro de pases⁷² se encuentra cerrado. Aun si estuviera permitido, ningún club estará interesado en la contratación de jugadores en ese momento de la temporada, debido a que algunos clubes todavía seguirán disputando el torneo, y los otros esperarán el inicio de la pretemporada – momento de preparación física que cada club dispone para encarar de mejor manera la temporada – para contratar a los jugadores, de forma de evitar el gasto innecesario de remuneraciones en jugadores que no podrá utilizar hasta es entonces. Lo que indefectiblemente produce la cesantía del jugador entre la eliminación de su club y una próxima contratación, perjudicándolo puesto que no va a recibir remuneraciones en dicho período, y presentará ausencia de actividad física lo que dificultará quizás una nueva contratación. Todo lo anterior, hace caer el pilar principal de esta institución, es decir, la maximización de las labores del deportista;

b) La modificación realizada en el Congreso – la sustitución de año por temporada – inexplicablemente se hizo sólo en cuanto a la duración mínima, como versa, artículo 152 bis

⁷⁰ Sistema final del campeonato en el que los clubes clasificados forman llaves camino al trofeo, donde opera la eliminación directa del club que pierda sus partidos.

⁷¹ Véase artículo 6 del Reglamento FIFA sobre Estatuto y Transferencia de Jugadores, anexo al final de este trabajo. Asimismo, se señala en el artículo 6.1 del Estatuto de la Federación Internacional de Básquetbol, anexo al final de este trabajo, la necesidad de que cada asociación establezca los períodos de transferencias de jugadores.

⁷² Registro que lleva cada federación de los jugadores inscritos por cada club para disputar los torneos oficiales.

D...la duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, se ha iniciado, ni superior a cinco años. Pero en relación a la duración máxima se optó por seguir usando el término de años, lo que mezcla desubicadamente los dos elementos, hecho que establece una dicotomía en cuanto al tratamiento de la terminación del contrato respecto de uno u otros trabajadores, en el sentido de que el jugador contratado por el mínimo, o sea, una temporada, terminará su contrato tras la eliminación del torneo, y se encuadrará al régimen de la calendarización internacional como explicamos; mientras que el jugador contratado por el máximo, es decir 5 años, terminará su contrato en la fecha exacta señalada en la convención, sin importar si está en el medio de una temporada o si se corresponde o no a las temporadas internacionales, que es precisamente lo que se pretendió evitar. Se suma a esta ambigüedad, el problema de la ausencia en la ley de señalamiento de qué criterio debe utilizar el club en el contrato, si el de años o de temporadas. En el sentido que cuando estableció el piso y el techo, señaló explícitamente el criterio de temporadas y años, respectivamente; sin embargo, ¿qué ocurrirá cuando el club contrate por un período intermedio? ¿Deberá hacerlo por años o por temporadas? Además surge la confusión respecto a los términos, por ejemplo, si el empleador por un error involuntario coloca como duración en el contrato el plazo de cinco temporadas ¿en caso de superar el máximo legal de cinco años estipulado en la ley, éste será nulo? O en caso inverso, si coloca como duración mínima un año ¿en caso de que sea inferior a una temporada, estará viciado? Esto claramente contraviene el espíritu de la disposición, sembrando un mar de dudas al respecto; y,

c) En relación al concepto de temporadas, no se explicita en la ley qué pasa con el jugador contratado por un club en el período ente una temporada y la otra, por lo que queda en entredicho su estado contractual. La historia fidedigna⁷³ señala claramente que el contrato queda plenamente vigente y no se suspenden por ello el pago de las remuneraciones, hecho que nos parece plenamente ajustado a Derecho. Sin embargo, no se consagra en el estatuto el tratamiento de las vacaciones legales que les corresponden a los jugadores, y que su ausencia, asimismo, obliga la inexistencia de disposición que reconozca la continuidad del contrato entre temporada y temporada, como señalábamos anteriormente. En consecuencia, creemos necesaria en consideración a la especialidad de la relación, la incorporación de las vacaciones en los siguientes términos. Antes que todo, el reconocimiento legal que el contrato continúa con su

⁷³ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 126.

validez entre cada temporada, sin suspensión de remuneraciones y de ninguna cláusula pactada; y luego, en segundo lugar, tipificar las vacaciones legales con las excepciones pertinentes en atención a la particularidad del trabajo, las que tendrán que considerar que la labor es altamente más exigente en el plano físico por lo que habrá que estipular un tiempo prudente para la recuperación del jugador. A modo ilustrativo, en España se consagra la obligatoriedad de conceder vacaciones anuales de treinta días⁷⁴, las que pueden ser repartidas por convenio colectivo⁷⁵.

Por último, cabe hacer mención a la **renovación** del contrato, que ha provocado un revuelo mayúsculo especialmente en el ámbito del fútbol profesional, a tal punto que la Dirección del Trabajo ha tenido que pronunciarse al respecto⁷⁶. Toda la problemática consiste en que la Ley 20.178 dispuso en el inciso segundo del artículo 152 bis D que la renovación del contrato de trabajo debe hacerse con el consentimiento expreso y por escrito del trabajador. Desde luego, esta disposición no introduce una novedad en la materia toda vez que el artículo 5 inciso tercero señala que las modificaciones en el contrato deben hacerse libremente y por mutuo consentimiento, además el numeral 6 del artículo 10 del código del trabajo obliga que se contemple el plazo de duración en el contrato, y terminado éste produce la libertad de acción del deportista, según lo prevenido en el inciso sexto del artículo 152 bis I. Sin perjuicio de lo anterior, era tremendamente necesaria la incorporación de esta institución especialmente en lo que dice relación al fútbol profesional, debido que con anterioridad a la vigencia del actual estatuto los clubes de fútbol profesional, amparados por el reglamento de la ANFP⁷⁷, procedían a renovar unilateralmente los contratos de trabajo de los futbolistas. Además, de forma insólita los “formularios tipo” incluso del año 2007 de contrato de trabajo que obliga la ANFP a suscribir a clubes y futbolista para la inscripción en el registro, contenían una cláusula que facultaba al empleador a realizar la renovación mencionada. A la luz de nuestro ordenamiento dicha práctica infringía directamente los principios y normas básicas del derecho del trabajo, permitiendo la arbitrariedad y abuso de la posición del empleador sobre la negociación en la contratación, y

⁷⁴ Véase artículo 10.2 del RDDP 1006/1985.

⁷⁵ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 597.

⁷⁶ Véase Ord. N° 5181/111, de fecha 21 de Diciembre de 2007, anexada al final de este trabajo.

⁷⁷ La ANFP en reglamento anterior a la dictación del actual estatuto, autorizaba a los clubes a prorrogar unilateralmente el contrato de sus futbolistas introduciendo una nueva duración de los servicios. Todo esto, en el evento que se hubiese contratado por un plazo inferior a 4 temporadas, y la renovación podía efectuarse antes del término de dicho plazo, introduciendo uno nuevo que complete en total 4 temporadas.

expresamente vulneraba el citado artículo 5. De más está decir que con posterioridad a la entrada en vigor de la ley, dicha cláusula adolece de nulidad absoluta y se entiende por no escrita, además de atentar contra el artículo 5 ya mencionado, infringe el artículo 152 bis D.

En este sentido, la ley bien hizo en terminar con esta práctica abusiva obligando, asimismo a modificar el reglamento de ANFP, pues bien la real dificultad no surge entonces en cuanto al fondo de la disposición, sino que en relación a la temporalidad de la ley, toda vez que el estatuto no estableció disposiciones transitorias que regulen las relaciones jurídicas celebradas “legítimamente” con anterioridad a la promulgación de la ley. Durante la tramitación del proyecto de ley, no hubo un análisis profundo sobre este tema y sólo se menciona tangencialmente indicando que representa un gran avance terminar con esta práctica unilateral⁷⁸, pero no se cuestionó si quiera el ámbito de aplicación de esta disposición sobre negocios realizados con anterioridad, y el posible perjuicio que acarrearía a diferentes clubes que contrataron bajo la modalidad del contrato prorrogable. O bien alertar a las diferentes entidades deportivas que el mencionado procedimiento está fuera de la ley, y que en consecuencia termine de efectuarse. Respecto de los actos celebrados antes de la promulgación, surge la pregunta si la ley rige solamente los contratos a celebrarse en el futuro, o si también comienza a regular los sucritos con anterioridad. Claramente la regla general la da nuestro Código Civil, y en su artículo 9 señala explícitamente que las leyes sólo rigen para lo futuro y no tienen efecto retroactivo⁷⁹. Sin embargo, tratándose de normas de carácter laboral la situación es diferente, en el sentido que de no contener disposición transitoria que indique una regulación especial la ley rige *in actum*, esto es de manera inmediata quedando, por tanto, regidas por ésta desde la fecha de su entrada en vigencia no permitiéndose la subsistencia de la normativa anterior ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas bajo su imperio.

Y este ha sido el planteamiento de la Dirección del Trabajo⁸⁰ en variados pronunciamientos⁸¹, basándose en la naturaleza de orden público que caracteriza el Derecho del

⁷⁸ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 237.

⁷⁹ También en doctrina. ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M. y VODANOVIC, A. “Tratado de Derecho Civil”, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1998, p. 222.

⁸⁰ Órgano encargado de la interpretación y reglamentación de la legislación laboral según lo dispuesto por la Ley Orgánica Constitucional de la Dirección del Trabajo, DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Trabajo, que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, que asimismo lo consagra el Código en el inciso segundo del artículo 5. Y en consecuencia, la ley goza de lo que se ha llamado en doctrina como el "efecto inmediato"⁸², de manera que desde su entrada en vigor será de aplicación tanto a las situaciones jurídicas posteriores y sus correlativos efectos, como a situaciones jurídicas pasadas cuyos efectos aún no se hayan producido en el momento de la promulgación de la ley, en conformidad al principio de la unicidad de la legislación que pretende evitar que existan dos cuerpos normativos que regulen una misma situación jurídica. En el mismo sentido ha fallado la Corte Suprema⁸³ declarando: "las normas que rigen la situación en conflicto son de orden público y rigen in actum, a menos que la ley, en disposiciones transitorias dispongan lo contrario"; y, el Tribunal Constitucional⁸⁴: "las leyes que dicta al efecto son leyes de orden público, que se imponen a la voluntad de los contratantes y cuyos derechos no pueden ni siquiera renunciarse. Ellas, como las de derecho público, rigen también in actum y no dan origen a derechos adquiridos. Lo mismo ocurre con la ley que modificó la duración de la jornada semanal, rigiendo también 45 horas semanales para aquellos contratos celebrados con anterioridad a su promulgación. En definitiva, no quedan dudas sobre esta materia.

b) Pago por formación y subrogación:

El artículo 152 bis E obliga a la entidad deportiva que contrata por primera vez a un jugador con carácter de profesional (esto es a partir de los 18 años hasta los 23) a pagar una indemnización por concepto de **formación** al club que participó en la educación y labor formativa del jugador. A saber, la disposición previene: "Cuando un deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquélla deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada...".

⁸¹ Ord. N° 5181/111, de fecha 21 de Diciembre de 2007; y, Dictamen N° 4960/118, de 2 de Noviembre de 2005.

⁸² ROUBIER, P. "Les conflits de lois les temps", en ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M. y VODANOVIC, A. Ob. cit., p. 223.

⁸³ Sentencia de 23 de Mayo de 2001, Rol N° 4306; y, Sentencia de 12 de Junio 2002, Rol N° 3557.

⁸⁴ Sentencia de 29 de Noviembre de 1982, sobre la modificación del artículo 6 del DL 2200.

La mencionada institución es un ejemplo claro de integración de las normas del derecho deportivo y las de carácter estatal que tanto aspira el deporte profesional moderno, puesto que al igual como se reconoce en la tramitación del proyecto⁸⁵, este instituto ya se encontraba consagrado tanto en la normativa FIFA como en la ANFP y la introducción entonces del precepto legal cumple las veces de asegurador del cumplimiento de este tipo de obligaciones. Especialmente que en la práctica, el pago de estos derechos no siempre eran cumplidos⁸⁶ lo que hacía tremendamente necesario la coerción estatal en esta materia, elevándola del primitivo plano privado a una categoría más bien de interés público, particularmente en atención al fin de la norma, consistente en la compensación legítima de todos los recursos y esfuerzos empleados por clubes más pequeños en formar y educar futuras promesas para el deporte nacional, los cuales una vez formados y convertidos en jugadores listos para el salto al profesionalismo sienten la necesidad de emigrar a clubes con mayor presencia profesional, dejando sin una justa compensación al club formador. Por esta razón se hizo bien en modificar este artículo en el Congreso, pues ingresó desde el ejecutivo como una figura facultativa y finalmente se promulgó teniendo el carácter de obligatorio.

Para corregir este desequilibrio y seguir incentivando la formación de deportistas jóvenes, se implementó este sistema del pago de formación que, ahora tras el reconocimiento legal, goza de una seriedad y formalidad tal que obliga al club que contrata a un jugador entre 18 y 23 años a pagar una especie de indemnización o pago por formación al club encargado de su educación, terminando así con la discrecionalidad y ocasionalidad del pago de estos derechos, que en la práctica era más bien facultativo. La compensación está dirigida única y exclusivamente al reintegro de lo gastado por la formación y no más, de forma que este pago no se convierta en un obstáculo para que los clubes sigan incorporando en sus plantillas a jugadores jóvenes, en circunstancias que se vería perjudicado el mismo jugador. Al efecto, el inciso segundo del mismo artículo consagró la procedencia de dicho pago sólo por lo montos radicados en la formación del jugador, y la misma ley hace el reenvío a las disposiciones FIFA y ANFP en cuanto a los criterios que deben ser tomados en cuenta en la fijación de la indemnización⁸⁷,

⁸⁵ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, pp. 113 – 115 y 121.

⁸⁶ *Ibíd.* Así lo reconoce al menos la dirigencia del fútbol profesional.

⁸⁷ *Ibíd.*, pp. 191 y 192.

considerando que dichos estatutos contemplan una tabla tipo con asignación de los montos a pagar según el club formador⁸⁸.

El pago por **subrogación** está consagrado en el artículo 152 bis J junto con la obligación de informar que tienen los clubes profesionales acerca del estado de cumplimiento de las obligaciones laborales. Esta nueva figura en la ley, da derecho a los deportistas que tengan sueldos impagos a solicitar sus remuneraciones a la entidad superior deportiva, quien por subrogación deberá cancelar a los trabajadores o institución previsional los montos adeudados por concepto de obligaciones laborales y previsionales, respectivamente. Dichos fondos serán suministrados por la retención que la entidad superior realiza a cada club profesional por la distribución de los dineros correspondientes a derechos de televisión de los torneos oficiales.

Al igual que en el pago por formación, la subrogación aquí establecida en beneficio a los trabajadores también se practicaba con anterioridad a la promulgación de la ley⁸⁹, y por tanto no representa una invención del legislador. La utilizaba especialmente la ANFP para resguardar los sueldos impagos de los futbolistas, la cual con cierta imprecisión e ineficacia salía en protección de éstos sin un conocimiento preciso de las deudas que por este concepto tenía cada club. Por lo mismo, se estableció la obligación a las entidades de informar sobre el pago de sueldos y obligaciones previsionales, con arreglo a lo estipulado en el artículo 183-C del Código del Trabajo donde se regula el deber de informar y acreditar el pago de sueldos que les corresponden a las empresas contratistas. En circunstancias de no cumplirse con dicha obligación, opera entonces el pago por subrogación que efectúa la entidad superior a requerimiento del deportista, con cargo al crédito que cada entidad le corresponde, esto es, hasta el monto que efectivamente se le adeude a cada club y no responde por el total de la deuda que el club tiene con el trabajador⁹⁰.

Las dos instituciones aquí analizadas representan la nueva tendencia del derecho deportivo, recogiendo el fondo de la normativa federativa y brindándole el carácter de derecho

⁸⁸ Véase artículo 20 Reglamento FIFA sobre Estatuto y Transferencias de jugadores.

⁸⁹ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 154.

⁹⁰ Véase comentario de ANFP a la Ley 20.178, en su sitio Web www.anfp.cl

positivo, con la finalidad de asegurar un fiel cumplimiento y consecuentemente el imperio. Sin duda, la regulación del pago por formación y subrogación son de los pocos aciertos del proyecto.

c) Cesión:

Las cesiones tanto temporales como definitivas representan por antonomasia la especialidad de la relación laboral en el deportista, siendo la regla general en nuestro ordenamiento la prohibición de ceder trabajadores a otras labores, principalmente por el recelo que causa en el legislador la confusión en la figura del empleador. Ahora bien, no sólo se permite en materia deportiva sino incluso algunos países lo consagran como un derecho que asiste al propio trabajador⁹¹. La figura de la cesión está respaldada particularmente por la razón de liberalización y flexibilidad del específico mercado laboral del deporte profesional⁹², toda vez que va en directo beneficio de todos los actores, especialmente del propio deportista. Así, por el lado del club cedente será conveniente pues le permitirá prescindir del jugador sin renunciar al derecho de pase, evitando el pago innecesario de remuneraciones las cuales serán de cargo del club cesionario – sin perjuicio de la subrogación que opera en esta figura, que es explicada en detalle en el próximo capítulo, la cual sirve como balance ideal entre el fomento a las cesiones temporales y la protección de la integridad de las remuneraciones del trabajador –; desde el punto de vista del club cesionario se verá beneficiado por la incorporación de deportistas en su plantilla sin tener la necesidad de desembolsar grandes sumas de dinero en la compra de los mismos; y por último, el jugador no verá mermada su calidad técnica y física producto de constantes inactividades, concretamente en participaciones en torneos oficiales. En concordancia con lo anterior, bien hizo el estatuto en recoger esta institución originaria de los órganos federativos, de forma que, como ya hemos explicado latamente, goce de mayor transparencia y formalidad.

La cesión **temporal** no es otra cosa que el permiso que otorga el club dueño del registro de un jugador para que preste servicios en otra entidad deportiva profesional, con el respectivo

⁹¹ En la legislación española se otorga el derecho de solicitar al club la cesión, cuando el jugador a lo largo de toda una temporada no haya sido utilizado para participar en competiciones oficiales frente a público. Véase artículo 11.2 del RDDP 1006/1985.

⁹² FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 597.

consentimiento de éste, sin quedar desvinculado del club cedente⁹³. En virtud de la cesión o préstamo – como comúnmente se le conoce – coexisten paralelamente dos situaciones jurídicas: a) el contrato de trabajo primitivo suscrito entre el jugador y el club cedente, que a pesar de convenida la cesión queda plenamente vigente; y, b) el nuevo contrato de trabajo suscrito entre el jugador cedido y la entidad cesionaria. Se deriva de lo anterior, que la causa misma de la cesión se radica en el contrato original, de forma que sólo será posible esta figura cuando el primitivo convenio esté vigente. Pues en sentido contrario, cuando se encuentre anulado o extinto el contrato, el derecho de fichaje o de inscripción vuelve al poder del jugador, por ende estará posibilitado de negociar por sí mismo futuras contrataciones. Consecuencialmente, el nuevo contrato de trabajo no podrá tener una extensión mayor en el tiempo que la del contrato original, en circunstancias que vencido el plazo del segundo el jugador deberá reincorporarse al club cedente. Ante la dificultad que presenta la dualidad de contratos se establece una ficción legal, que dice relación con la suspensión del cumplimiento de las cláusulas del convenio primitivo con la sola excepción del plazo de duración que, en atención al principio de temporalidad de los servicios, no suspende ni interrumpe. Para darle validez a las cláusulas pactadas en el nuevo contrato, que reemplazarán al original en cuanto a remuneraciones, derechos de imagen, descansos, etc.

Esto ha levantado alguna alarma⁹⁴, especialmente en lo que dice relación con el incumplimiento del pago de remuneraciones. Tal como dijimos anteriormente, si el club cesionario no paga los sueldos correspondientes obliga subsidiariamente al club cedente por los montos pactados en el contrato original, sin embargo al parecer no tendría derecho para exigir la devolución del jugador, lo que constituiría una injusticia no menor toda vez que el club que paga por servicios que no utiliza. Frente a este escenario, a nuestro entender no podemos eliminar la obligación del pago subsidiario de forma que dejaría en total desprotección al jugador, por tanto, creemos altamente conveniente que – debido que la ley no señaló el derecho a reintegrar al jugador cedido por la causal de no pago de sueldo por el cesionario – en la práctica se establezca vía cláusula accidental el derecho a rescindir el contrato de cesión por parte del cedente en el evento del no pago de remuneraciones u obligaciones previsionales. Otras salidas que pueden

⁹³ SARGADOY BENGOCHEA, J. y GUERRERO OSTOLAZA J. “El contrato de trabajo del deportista profesional”, Civitas, Madrid, 1991, p. 82.

⁹⁴ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, pp. 156 y 157.

recurrir las partes para evitar las irresponsabilidades son la contratación de seguros o la pactación de garantías, de forma tal que exista una seguridad jurídica importante e esta institución que es bastante útil y recurrente en el deporte profesional.

Originalmente el proyecto contemplaba un requisito que debía verificarse para el éxito de la operación, tal era que las nuevas condiciones laborales con el club cesionario debían ser mejores que las contenidas por el contrato primitivo con el club cedente⁹⁵. Obviamente, este requisito carecía de todo sentido y correctamente fue eliminada en el proyecto definitivo, puesto que la esencia misma de la cesión consiste muchas veces en la renuncia del jugador a mejores pretensiones económicas por la opción de alinear y jugar en competiciones oficiales, en lugar de estar constantemente relegado por el cuerpo técnico.

La cesión **definitiva** por su parte, es el traspaso o venta del jugador a otra entidad deportiva, terminando en consecuencia su contrato de trabajo y su vínculo laboral con su empleador para enrolarse a otro. En la práctica del fútbol profesional esta figura recibe el nombre de fichaje o pase y guarda relación con un requisito puramente federativo – reglamentario, cual es el de la inscripción del futbolista en un registro en la asociación nacional del país. Por esta misma razón no se adoptó en incorporar una definición legal de pase ni tampoco una regulación acerca de sus requisitos y efectos, pues su injerencia con el derecho laboral es mínima⁹⁶. Relacionándose en mayor medida con el derecho comercial encuadrado como un contrato innominado, en el que una institución o persona natural (el que también puede ser el mismo jugador) autoriza la inscripción del jugador bajo la plantilla de otro club a cambio de una prestación en dinero. Tendrá mayor relación con el ámbito del derecho del trabajo cuando el negocio se efectúa existiendo contrato de trabajo vigente, circunstancia en la cual deberá darse por terminado para poder suscribir otro. Aquí es donde la intervención estatal es gravitante de forma que deberá contemplar una salida para tal situación. Con esto sólo el club deportivo quien tiene inscrito a su favor a un jugador, es quien puede autorizar el fichaje a otra entidad enviando el respectivo registro a la federación destinataria, con el objeto de anular el registro del cedente y posibilitar la inscripción en otra federación.

⁹⁵ *Ibíd.*, p. 7.

⁹⁶ *Ibíd.*, p. 228.

Ahora bien, la facultad que tiene la entidad deportiva proviene justamente del contrato de trabajo vigente, siendo éste quien otorga la posibilidad de ser terminado mediante cláusulas de resciliación, indemnización por terminación anticipada, mutuo acuerdo por cesión definitiva u otras instituciones que se desarrollan más adelante en el ámbito de la extinción del contrato de trabajo. En lo respectivo al estatuto, sólo contempló en relación al concepto de cesión definitiva, la indemnización por terminación anticipada de contrato, siendo esta la que paga una entidad deportiva a la otra por rescindir el contrato antes del vencimiento y poder hacerse de la inscripción del jugador, estableciendo asimismo que efectuada la operación deberá corresponderle a lo menos el 10 por ciento del monto al jugador⁹⁷. En relación a esta materia, y adentrándonos particularmente en el concepto del pase, será necesario por el momento precisar algunos conceptos, sin perjuicio de volver sobre este punto en el próximo capítulo:

- El fichaje o pase, como ya hemos venido diciendo, es una figura puramente reglamentaria propia de los órganos federativos. Por tanto, no le cabe a la ley intrrometerse en su tratamiento, menos en cuanto al aspecto laboral. Por tanto, correctamente a nuestro parecer no se regula en el estatuto y se remite a manos de los cuerpos federativos.
- Su naturaleza jurídica podría definirse como la de un salvoconducto, pasaporte o visa de trabajo que permite a un jugador profesional celebrar un contrato de trabajo con una entidad deportiva determinada afiliada a una federación. Una vez vencido el contrato, el pase vuelve en manos del jugador pudiendo negociar directamente su pase con cualquier club, como expresamente lo señala el inciso final del artículo 152 bis I.⁹⁸
- El único aspecto susceptible de regulación es la venta realizada mediando contrato vigente, cuyo caso será preciso otorgar la flexibilidad necesaria para que el traspaso se efectúe en el marco de la ley, como un todo armónico. Por lo que es necesaria la existencia de regulación legal que permita pactar salidas convenientes a los convenios de trabajo, dándole la posibilidad de ser terminado, precisamente con la finalidad de transferir a un jugador de un club a otro.

⁹⁷ Originalmente la iniciativa contemplaba un piso del 15% – véase *Ibíd.*, p. 7 – al igual como en la legislación española, pero fue disminuido en la tramitación fruto del acuerdo logrado entre ANFP y SIFUP sobre las materias más conflictivas del proyecto.

⁹⁸ Asimismo, véase artículo 151 y siguientes del Reglamento de ANFP; artículo 7 del Reglamento FIFA; y, artículo 1.6 del Reglamento FIBA.

- En la ley se contempla como única salida, la terminación anticipada de contrato previo pago de una indemnización, siendo el 10% por lo menos correspondiente al jugador. Ahora, no prevé el estatuto una serie de situaciones que puedan plantearse en la práctica: cómo se traduce jurídicamente la terminación de contrato (si a través de renuncia del trabajador, mutuo acuerdo, resciliación, etc.); cómo se valora esta indemnización ni cuándo; ¿puede el club negarse a la transferencia y perseverar en el contrato? Todas estas interrogantes se abordarán en el apartado siguiente, cuando se analice la suspensión y extinción del contrato de trabajo.

d) Derechos de Imagen:

Nuevamente estamos en presencia de una figura que alcanzó largos debates durante la tramitación del proyecto, y que terminó como tantas otras materias, zanjado por el acuerdo “ínter sectorial” entre ANFP y SIFUP⁹⁹. Ingresó la iniciativa estipulando que el uso y explotación comercial de la imagen del deportista debe ser autorizada expresamente por éste, dejando constancia de dicha autorización en el respectivo contrato¹⁰⁰.

Se puede definir el derecho de imagen como aquel derecho de captación, reproducción por cualquier medio y publicación en medios de comunicación de los rasgos físicos de una persona que la hacen reconocible por el público; y, por tanto, se trata de derechos patrimoniales susceptibles de tráfico comercial¹⁰¹. Dicho lo anterior, difícil resulta la separación entre el uso comercial de la imagen proveniente del propio del club y la del jugador, esto es, el límite entre la legítima explotación de imagen que le cabe a la entidad deportiva y un eventual aprovechamiento de la explotación propia que le corresponde al deportista es muy confusa. En otros términos, de qué forma podríamos determinar que la entidad pueda comercializar estos derechos sin intrometerse en la imagen de los jugadores, si a fin de cuentas, son éstos los que representan en el juego a la entidad. Tal es el caso de la venta de entradas para presenciar el espectáculo deportivo, los derechos de televisación, contratos de sponsorización, venta de camisetas, artículos deportivos y *merchandising*. Todos los anteriores requieren como carácter

⁹⁹ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, pp. 195 y 196.

¹⁰⁰ *Ibíd.*, pp. 9 y 10.

¹⁰¹ RODRÍGUEZ TITOS, D., PLAZA ROMERO, F. y GONZALEZ MARTIN, F. “Derecho deportivo y derecho tributario”, en *El derecho deportivo en España 1975 – 2005*, p. 657.

imprescindible la imagen de los deportistas, lo que nos llevaría a pensar atendiendo la iniciativa que la entidad deportiva no estará facultada para obtener beneficio pecuniario proveniente de éstos sin su autorización expresa. Aparentemente esta línea inspiró al estatuto en una primera instancia, sin embargo, acertadamente a nuestro juicio, se reconoció a lo largo de su tramitación la facultad de comercialización que tienen por sí mismos los clubes profesionales, modificando por tanto la disposición.

Por otro lado, se ha especulado acerca de la necesidad de regular en la legislación laboral la temática en análisis, dado que sus elementos estarían más próximos al área del derecho comercial¹⁰². Sin embargo, se ha planteado doctrinariamente que la tendencia actual del derecho de imagen está íntimamente ligada a la relación laboral entre deportista y club, de forma que los acuerdos comerciales celebrados entre ellos se entenderán radicados en el propio contrato de trabajo, por tanto, la vigencia de los derechos de imagen dependerán del vínculo¹⁰³, a menos que las partes estipulen expresamente que le han dado un tratamiento separado. Justamente este último planteamiento es el que imperaría en la tramitación de la ley, toda vez que reconoce el derecho que tiene la entidad deportiva de apropiarse desde un primer momento de los frutos derivados de la práctica del deporte por parte del jugador son que quepa incluir la libre disponibilidad de su imagen. Prescindiendo por tanto de su autorización para la comercialización de su imagen, siempre y cuando **diga relación con el fin principal de la prestación**.

Así lo dispone el actual artículo 152 bis F: “El uso y explotación comercial de la imagen de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñen actividades conexas, por parte de sus empleadores, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, y en cada que ésta deba ser utilizada, requerirá de su autorización expresa.” Con la incorporación de este elemento, los clubes han quedado facultados para obtener las ganancias provenientes de la imagen de sus jugadores, tratándose de las actividades propias emanadas del contrato. Quedaría incluida entonces la venta de entradas para partidos oficiales, los derechos de televisación del torneo y las mejores jugadas, convenios de sponsorización y venta de productos de la entidad que individualicen a sus jugadores. No ocurrirá lo mismo cuando la imagen de éstos sea con una finalidad diferente, tales como para promocionar alguna marca deportiva,

¹⁰² *Ibíd.*, p. 86.

¹⁰³ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. *Ob. cit.*, p. 593.

artículos o accesorios para el deporte, etc. Asimismo lo resolvió nuestro máximo tribunal de justicia¹⁰⁴.

Una vez precisado correctamente el concepto de aprovechamiento de estos derechos por parte del club, cabe mencionar que el trabajador en razón del principio de autonomía de la voluntad puede pactar beneficios económicos con la entidad deportiva mediante contrato individual o convenio colectivo, sobre la utilización de su imagen tanto con los fines mencionados anteriormente, como para fines ajenos a la prestación. Asimismo lo establece el inciso segundo del artículo 152 bis F y la encontramos igualmente en la legislación española¹⁰⁵, con la sola excepción sobre el supuesto que el jugador haya contratado con firmas o empresas comerciales, en cuyo caso se presume que ha cedido sus derechos de imagen a ésta¹⁰⁶, dejando en manos de su empleador, obviamente, los que le corresponden.

e) Régimen Disciplinario:

Constituye otro gran pilar en la especialidad de la relación laboral, distinguiéndola del vínculo común. Particularidad se ve principalmente marcada por la conjunción de los dos sistemas normativos en el área del deporte profesional, debido a que en la práctica el plano deportivo y laboral suelen entrecruzarse¹⁰⁷. Por un lado le corresponde el control a la administración vía inspección del trabajo, que sancionará los incumplimientos contractuales derivados de la relación laboral de acuerdo al artículo 476 inciso segundo, los cuales también podrán ser perfectamente ventilados en la jurisdicción laboral; y por el otro, el que le compete a los cuerpos federativos en lo que diga relación fundamentalmente con incumplimientos de cuestiones organizativas, técnicas y reglas propias del juego derivados de su respectiva disciplina, que también podrá dar origen a cuestiones litigiosas llamadas a ser conocidas y resueltas por sus propios órganos decisorios¹⁰⁸.

¹⁰⁴ Causa rol 3064/2005, en recurso de protección presentada ante la Corte de Apelaciones de Santiago el 25 de mayo de 2005 y fallada por la Corte Suprema el 1 de julio de 2005. Pronunciándose a favor de la imagen de los deportistas en fallo sobre venta de láminas coleccionables con el rostro de los futbolistas.

¹⁰⁵ Véase artículo 1.3 del RDDP 1006/1985.

¹⁰⁶ PALOMAR, A. y DESCALZO A. “Los derechos de imagen en el ámbito del deporte profesional”, Dykinson, Madrid, 2001.

¹⁰⁷ SALA FRANCO, T. Ob. Cit. p. 37.

¹⁰⁸ BASSOLS, M. “Justicia deportiva y jurisdicción laboral”, en REDT N° 2, Madrid, 1980.

En otro orden de ideas, se establece la improcedencia bajo punto de vista alguno de sanciones basadas en conductas extradeportivas, así lo previene explícitamente el inciso segundo del artículo 152 bis K. Al respecto, se discutió latamente en instancia legislativa¹⁰⁹ la aplicación de sanciones respecto a este tipo de conductas, coincidiendo al menos la dirigencia del fútbol, que no cabe decretar sanciones por situaciones de esta índole (a propósito de costumbres propias de futbolistas como las reiteradas salidas nocturnas, conductas públicas escandalosas o indecorosas), siempre y cuando no afecten la capacidad física o el rendimiento en general del deportista, con lo cual ya cabría hablar de situaciones dentro del marco “deportivas”.

A diferencia de lo que sucede en España donde impera igualmente esta normativa¹¹⁰, se admite como excepción la posibilidad de sancionar al deportista por estas conductas cuando éstas menoscaben de forma notoria la imagen de la entidad deportiva. Algo que a la luz de la lógica resulta razonable, no obstante abre el agotado debate acerca del límite que el empleador en uso de su facultad de mando y dirección pueda trascender la esfera laboral para inmiscuirse en la vida privada del deportista¹¹¹. Al menos este cuestionamiento no podrá tener cabida en nuestro País, dado que el legislador ha optado por no abrir ni siquiera una pequeña ventana en la materia, dado que el propio artículo es vehemente al declarar “*que en ningún caso*” procederán sanciones por situaciones extradeportivas. Ahora bien, en la práctica es de público conocimiento que los clubes adoptan medidas basadas en conductas de este tipo, al respecto no nos cabe otra opción que achacar la correspondiente responsabilidad a los órganos fiscalizadores, en cuyos hombros reposa la obligatoriedad del cumplimiento de las leyes laborales.

En lo que dice relación al tipo de sanción a decretar no hay novedades respecto a la legislación común en nuestro ordenamiento¹¹², toda vez que la admisión de sanciones pecuniarias proceden también para el trabajador común en conformidad a los artículos 58 inciso tercero y 157 del código del trabajo, cuando éste infrinja algunas de las conductas tipificadas en

¹⁰⁹ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, pp. 119 – 121.

¹¹⁰ Véase artículo 17.2 del RDDP 1006/1985.

¹¹¹ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 603.

¹¹² En España es diferente la situación, puesto que en la legislación común no se admiten sanciones de multa – véase artículo 58.3 LET –, y por tanto la legislación deportiva laboral es quien introduce esta especialidad.

el reglamento interno de orden higiene y seguridad. No proceden jamás sanciones que impliquen disminución de vacaciones, descansos o exclusión de los entrenamientos oficiales. Ocurre una situación similar aquí, donde la obligación legal dista bastante de lo que sucede en la práctica, en circunstancias que constantemente se sanciona con la exclusión de determinados jugadores de la concentración o de los entrenamientos. Al respecto, debemos advertir que la inspección del trabajo en conocimiento de eventuales sanciones de este tipo deberá tomar las medidas conducentes para una correcta fiscalización y consecuentemente evitar las infracciones aquí denunciadas, especialmente considerando que el propio artículo 152 bis K obliga al club a confeccionar un reglamento interno que debe enviarse a su vez a la institución fiscalizadora por aplicación de los artículos 153 y siguientes del código que la misma disposición valida. Podría facilitar la tarea fiscalizadora y contribuir a la seguridad jurídica, la factibilidad de suscribir un reglamento interno único y común entre los diferentes clubes de una misma disciplina, así todos los jugadores se someterían a los mismos criterios sancionatorios.

4) Objeciones al Estatuto:

Una vez tratada cada una de las instituciones presentes en el actual estatuto laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, es preciso realizar en este apartado un conjunto de críticas al mismo enfocadas principalmente a esclarecer algunas situaciones, así como también tendientes a ilustrar algunas figuras legales que posiblemente pudieron haber estado incorporadas en la iniciativa legal, y que a nuestro modo de ver son ineludibles en la relación laboral, y sin embargo no encuentran regulación actual alguna, o bien, su tratamiento es un tanto confuso. Por último, esbozar algunas coyunturas que actualmente comienzan a surgir en la realidad del derecho deportivo y que su tendencia en el futuro es alcanzar un nivel superlativo, de forma que su tratamiento legal esté a la altura y se corresponda al desarrollo del deporte profesional moderno.

a) Ámbito de aplicación:

Sin duda alguna este tópico representa el foco central de las críticas al proyecto, donde se constata una confusión impresentable sobre qué deportistas efectivamente se encontrarían subsumidos por la norma, y constituye asimismo un retroceso en la idea de legislar

eficientemente la práctica del deporte profesional, en los términos que a continuación se explicitan.

La ambigüedad de la que hablamos surge a raíz que el propio encabezado del capítulo VI titula “Del contrato de los **deportistas** profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas”, y lo mismo ocurre en la mayoría de las disposiciones que integran este párrafo donde indeterminadamente se refiere al concepto de deportista profesional en forma genérica, sin precisar si se trata de alguna disciplina en particular. Por otro lado, el primer artículo del párrafo incorporado al código alude específicamente que sólo será aplicable a los futbolistas profesionales, previniendo lo siguiente: Artículo 152 bis A. El presente capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la **práctica del fútbol profesional** y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador. Esto plantea la interrogante acerca del ámbito de aplicación del actual estatuto, en el cual se presenta una clara contradicción acerca de qué disciplina es la cubierta por la normativa.

Siguiendo las reglas de interpretación de la ley contempladas en nuestro código civil, particularmente la establecida en el artículo 19, en circunstancias donde el tenor literal es obscuro bien se puede recurrir a su intención o espíritu, manifestadas en la historia fidedigna de su establecimiento. Al respecto, debemos advertir en primer término que a lo largo de toda la tramitación del proyecto fue un tema altamente debatido y discutido, lo que demuestra la delicadeza del punto. En un principio, el proyecto consideraba la inclusión de todos los deportistas profesionales en la normativa¹¹³, de forma que regule todas las prestaciones deportivas que se realizan en nuestro País bajo la modalidad de subordinación y dependencia entre el deportista y el club, toda vez que se generan obligaciones y derechos recíprocos. Incluso existía la intención de poder abarcar también a los deportistas independientes¹¹⁴ tales como tenistas y golfistas, quienes no están regulados en cuerpo legal alguno. No obstante, durante la discusión del proyecto se decidió abarcar única y exclusivamente a los trabajadores del fútbol profesional, argumentando que actualmente en Chile es la única disciplina que tiene el carácter de profesional, lo que posiblemente podría perjudicar la aplicación de esta normativa a las otras

¹¹³ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, pp. 45, 55, 73, 84, 104 y 230, entre otras.

¹¹⁴ *Ibíd.*, p. 45.

disciplinas deportivas de corte amateur y que no han alcanzado el nivel necesario de alta competencia como para cumplir las exigencias establecidas en la ley¹¹⁵.

Sin perjuicio que la disciplina del Básquetbol es sin duda la que está más próxima al fútbol en cuanto a su carácter profesional, su sistema de contratación se distancia bastante de reunir los requisitos de subordinación, dependencia y remuneración, lo que implicaría que estas modalidades no son propias al derecho del trabajo y por tanto dificultaría en demasía la aplicación del estatuto¹¹⁶. Elementos que fueron importantes a la hora de restar la participación del básquetbol en la iniciativa. Dicho esto, claro resulta el ámbito de aplicación de la ley, dirigido únicamente a cubrir la disciplina del fútbol profesional, lo que concordantemente fue reconocido por la Dirección del Trabajo¹¹⁷ consultada con el objeto de fijar su ámbito de aplicación, justamente por la manifiesta ambigüedad presentada en el estatuto. Sin intención, al menos por el momento, de entrar en el análisis de la conveniencia en regular sólo la disciplina del fútbol, claro resulta eso sí, la falta de tino del legislador en mantener la redacción del encabezado del párrafo, aludiendo a los deportistas de forma genérica, mientras que su primer artículo circunscribe sólo a los futbolistas. Hecho que ha causado más de una confusión en el ámbito del deporte profesional, al punto que la propia Dirección tuvo que pronunciarse al respecto. Mucho más fácil hubiese resultado si el encabezado también aludiera sólo a la disciplina del fútbol, despejando cualquier hipótesis interpretativa. Sin embargo de manera increíble el estatuto se promulgó con tamaña contradicción.

A pesar de que no nos guste la circunscripción exclusiva de la ley al fútbol, en atención al famoso adagio que en Derecho las cosas son lo que son y no lo que deberían ser, no nos queda otro remedio que reconocer su ámbito de aplicación, extensible únicamente a dicha disciplina. Ahora bien, no podemos dejar de manifestar nuestro rechazo frente a esta situación, demostrando un retroceso gravísimo en el tratamiento del deporte profesional nacional considerando incluso que ya el DFL de 1970 regulaba a todos los deportes sin distinción, y luego de 27 años de manera inexplicable sólo se incluye al fútbol, por ser ésta la única disciplina profesional. Entonces, ¿se puede sostener que el básquetbol, rugby, hockey y tantos otros están

¹¹⁵ *Ibíd.*, pp. 162 y 163.

¹¹⁶ *Ibíd.*, pp. 96, 158 y 159.

¹¹⁷ Véase Ord. N° 3900/087 de 26 de Octubre de 2007, anexada al final de este trabajo.

menos profesionalizados en la actualidad que en el año 70? Obviamente que la tendencia en materia laboral deportiva no ha sido así, y por consiguiente la actualización del estatuto era tremendamente necesaria en todos sus aspectos, sin embargo, en cuanto a su ámbito de aplicación constata una involución que no tiene lógica. Por lo mismo, creemos que si ya el DFL del 70 circunscribía a todas las disciplinas, no entendemos por qué razón hubo que dejar a fuera a todas con exclusión del fútbol, mostrando una clara contradicción con el avance pretendido en materia deportiva; y no sólo en lo que respecta al derecho laboral, sino también en materia de violencia en los estadios, donde también quedó inexplicablemente circunscrita la protección de recintos y espectáculos deportivos ligados únicamente al fútbol¹¹⁸.

Frente a este escenario, creemos francamente ridículo legislar cada una de las disciplinas por separado – hecho que fue reconocido por el asesor del Ministerio del Trabajo¹¹⁹–, atrofiando innecesariamente el ordenamiento sin la capacidad de crear un cuerpo armonioso y coherente de normas lo suficientemente flexibles y versátiles para poder aplicarse a todos los deportes, sin perjuicio de que contenga figuras especiales atingentes a cada uno¹²⁰. Así, bien pueden contemplarse en un estatuto genérico figuras como la cesión – que son propias del fútbol – o el canje de jugadores, características del básquetbol, de forma que si son perjudiciales para el resto de los deportes no invalide las disposiciones que efectivamente gozan de intersección, tales como la jornada, descanso, vacaciones, protección a las remuneraciones fijas, reconocimiento de premios, subrogación en el pago, derechos por formación, uso y explotación de imagen, etc.

Justamente el objetivo planteado para el proyecto no era otro que la intención de legislar sobre el deporte común, creando un marco regulatorio general aplicable a toda actividad deportiva profesional¹²¹. Si bien las otras disciplinas no gozan del mismo nivel profesional que tiene el fútbol, está en claras vías de serlo¹²² y considerando que actualmente la ley no los subsume, en el tiempo que verifiquen su profesionalización no contarán con una normativa que

¹¹⁸ Véase Ley N° 19.327, titulada “...normas para prevención y sanción de hechos de violencia en recintos deportivos con ocasión de espectáculos de fútbol profesional”.

¹¹⁹ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 161.

¹²⁰ *Ibíd.*, p. 170.

¹²¹ *Ibíd.*, p. 163.

¹²² A propósito del básquetbol, en *Ibíd.*, p. 182. Además el propio Reglamento sobre Pases e Inscripciones de la DIMAYOR, en el artículo 1 titulado “De los Jugadores” en la letra c), se trata específicamente a los jugadores adultos como profesionales.

los proteja, sumiéndolos en el mar de dudas que existía para todos los deportes antes de la promulgación del actual estatuto, provocando lo que precisamente se pretendía evitar como la indefensión de los deportistas en aquéllas áreas que no encuentra regulación¹²³. A pesar de que en variadas instancias los honorables senadores¹²⁴ se comprometieron a seguir trabajando en aras de confeccionar diferentes estatutos y hacer extensible la protección a otros deportistas – para así subsanar tamaño error cometido en éste –, a quién engañamos, sabiendo como funciona el órgano legislativo, que sólo en despachar el proyecto de ley en análisis tomó más de 14 años (contados de la iniciativa que se remonta de 1994) quedando en evidencia que, a ese paso, el resto de la actividad deportiva nacional no estará regulada sino en muchas décadas. Lo concreto es que actualmente sólo el fútbol profesional goza de tratamiento legal y el resto de las disciplinas deberán esperar, lo que envía una señal nítida de subdesarrollo que se traduce a la postre en un desincentivo letal hacia el avance del profesionalismo de los otros deportes.

Qué antecedente más fidedigno de que, al parecer, la verdadera intención era legislar exclusivamente en el ámbito del fútbol, que la iniciativa original tuvo como fuente la huelga de los futbolistas de 1994, y sumado a que durante todo la tramitación de la iniciativa integraban las comisiones, en calidad de invitados, precisamente representantes del balompié: dirigentes del sindicato, SIFUP; y dirigentes de los clubes, a través de ANFP. Por lo mismo quizá la dirigencia del básquetbol, argumentó: “contienen normas que van en directo beneficio, orden y control del fútbol profesional, que es la disciplina deportiva que encuadra en los objetivos de dichas leyes. En cambio, dicha normativa resulta demasiado rigurosa para el mundo del básquetbol, el cual no estaría en condiciones de asumir y cumplir todas sus exigencias...”¹²⁵. Entendiendo que la normativa ya había sido preestablecida justamente para responder a las necesidades del fútbol, y frente a eso, evidentemente, que ninguna otra disciplina hubiese podido encuadrarse. Al parecer, faltó voluntad legislativa para incluir a otros deportes en el estatuto, pues qué hay del rugby, del jockey, dónde se mencionan. Lisa y llanamente se prefirió crear un proyecto a puertas cerradas, haciendo una ley al “dedillo” del fútbol, escogiendo la opción más fácil, la de generar una iniciativa que calme el problema actual, que acallara directamente la coyuntura existente en el País a propósito de la situación crítica que vivía el fútbol. En lugar de elaborar un proyecto con

¹²³ *Ibíd.*, p. 171.

¹²⁴ *Ibíd.*, pp. 230 y 250.

¹²⁵ *Ibíd.*, pp. 159 y 160.

visión de futuro, incluso para el resto de las actividades deportivas, sin caer en la casuística, pudiéndose dar el lujo a su vez de impedir los males que ocasionó el fútbol. ¿Ahora esperaremos una nueva crisis en otro deporte para replantear la idea de legislar sobre la disciplina en particular?

A modo de ejemplo en el resto de las legislaciones en derecho comparado, el ámbito de aplicación de este tipo de leyes en la gran mayoría de los países se aplica a todos los deportistas profesionales indistintamente, ya sean futbolistas, ciclistas o básquetbolistas. Tal es el caso de España¹²⁶, donde el encabezado de la ley enuncia que regula la relación de trabajo especial de los deportistas profesionales, sin distinguir la disciplina. Siendo esta la tendencia seguida en todos los países europeos. También es el caso de México¹²⁷, donde la legislación enumera en forma ejemplar a los deportistas que están incluidos en el tratamiento de la ley, dejando abierta la posibilidad de que se le aplique a cualquier otro deportista. Lamentablemente en Chile, y en Sudamérica en general, no hemos sido capaces de tener una visión más amplia y madura del tratamiento jurídico que debe recibir el deporte profesional. Nuestra realidad, también se concibe en Argentina, Uruguay y Bolivia, donde existen estatutos especiales para los futbolistas, sin hacerse cargo en un mismo cuerpo legislativo de regular el contrato de trabajo del resto de las disciplinas.

b) Convenio colectivo por disciplina:

Sin duda los deportistas profesionales gozan de los mismos derechos colectivos que establecen la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo para los trabajadores dependientes. Entre ellos destacan el derecho de libertad sindical, afiliación, huelga y negociación colectiva. De la misma forma que en la legislación común el convenio colectivo pretende complementar el tratamiento legal fijando las condiciones específicas de trabajo en la empresa¹²⁸ – de manera que es imposible abarcarlas todas en la ley dado el carácter general y mínimo que la caracteriza –, aquí sucede algo similar. El convenio colectivo buscará regular aquellas materias especialísimas que enfrentan de manera concreta al conjunto de trabajadores

¹²⁶ Véase artículo 1.1 RDDP 1006/1985.

¹²⁷ Véase artículo 292 de la Ley Federal del Trabajo, anexada al final de este trabajo.

¹²⁸ HUMERES NOGUER, H. “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Tomo II: Derecho colectivo del trabajo, Editorial jurídica de Chile, 17° edición, Santiago, 2005, p. 164.

con el empleador, brindando soluciones en la prestación que no encontraban regulación en la ley, de forma de poder complementar lo establecido en ella. El rol que cumple la negociación y el convenio colectivo en el ámbito del deporte profesional es a nuestro juicio trascendental, de manera que las condiciones comunes de trabajo por disciplina deportiva son prácticamente las mismas, con independencia de la empresa o club empleador. Por lo mismo, coincidimos con algunos planteamientos esbozados en la tramitación del proyecto¹²⁹, donde se estima que el estatuto debiera contener la facultad de poder negociar y suscribir convenios colectivos de trabajo por sector o disciplina deportiva.

Si bien, la legislación común contempla la posibilidad de negociación ínter empresa – según lo estipulado por el inciso final del artículo 303 del código del ramo – debiendo contar ésta con la autorización previa de las partes, lo que podría constituir un obstáculo en la concreción de convenios colectivos en el área del deporte. No obstante, dada la particularidad que presenta la prestación deportiva marcada por el propio fenómeno, cada disciplina deportiva reúne condiciones de trabajo tan similares, sin que sea determinante a qué empleador efectivamente se presten los servicios. Creando un escenario propicio para que la negociación colectiva pueda exceder del ámbito de la empresa y convertirse en el mecanismo central de fijación de normas comunes para todos los trabajadores del respectivo deporte. Así, sería altamente más conveniente la posibilidad de negociar y celebrar convenios colectivos por disciplina, donde se establezcan los derechos y deberes específicos que encuentren regulación imprecisa en el estatuto, tales como condiciones de remuneración, duración de jornada, regímenes de descansos y vacaciones, uso de derechos de imagen, medidas disciplinarias, períodos de prueba y condiciones de transferencias, etc. Dejando la posibilidad a cada club de regular sus propias condiciones en sus respectivos reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, en aquellas materias que efectivamente podrían diferenciarse de la prestación común de la disciplina deportiva, y que por este motivo no encuentren regulación en el convenio colectivo. Así también podrán resguardarse aquellas prerrogativas que cada entidad deportiva, en uso de su facultad de mando y dirección, pretenda hacer obligatorio a sus trabajadores.

La propuesta en cuestión ya es reconocida en otros ordenamientos, así en España el preámbulo del RDDP otorga una importancia gravitante al convenio colectivo por sector o

¹²⁹ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, pp. 75, 76 y 122.

disciplina, complementando las disposiciones señaladas en la ley. Lo que ha llevado a que en la actualidad se hayan celebrado convenios en las cuatro disciplinas deportivas más importantes en ese país: baloncesto en el año 1993, fútbol y balonmano en 1998 y ciclismo el 2001¹³⁰. Lo que evidencia un claro retraso en esta materia en Chile.

c) Régimen tributario de las remuneraciones:

Cuando hacíamos mención anteriormente acerca de la vigencia que todavía tiene en nuestro ordenamiento el DFL de 1970, es justamente sobre este tema particular donde surgen las interrogantes. El actual estatuto nada dice sobre el tratamiento tributario de las remuneraciones de los deportistas profesionales, y tampoco se menciona ni siquiera tangencialmente en la historia fidedigna del establecimiento. Por el contrario, el DFL del 70 contenía una disposición referida a las imposiciones, a saber el artículo 7 prevenía que las remuneraciones variables pactadas entre el empleador y trabajador con el carácter de bonificación especial permanente no constituirían parte del sueldo y no eran imponibles. A juzgar por el tenor de la norma, claro resulta que a diferencia del sueldo fijo pactado que sí será imponible, las remuneraciones variables, premios, derechos de imagen y otros estipendios que gozan de estas características no estarán afectos al impuesto a la renta. Aquí se presenta la problemática acerca de si la disposición mencionada se encuentra vigente o si ha quedado derogada tácitamente por la entrada en vigor del actual estatuto, el cual no contiene norma expresa que regule la materia.

Tal como mencionamos en su momento, la actual Ley del Deporte recogida en la Ley N° 19.712 explícitamente reconoce la vigencia del DFL N° 1 en su artículo 78, y de ninguna forma podemos sostener que ha existido una derogación orgánica o tácita, toda vez que el actual cuerpo normativo nada dice sobre el tratamiento impositivo de las remuneraciones, por lo que la aplicación del DFL en esta materia no generaría contradicciones. Aun cuando adoptemos la tesis de la derogación tácita, ésta recaerá en las disposiciones que efectivamente regulen las mismas materias, no ocurriendo lo mismo en las normas que versan sobre temáticas que no están contenidas en la norma más reciente. Por tanto, consideramos que las remuneraciones fijas están afectas a la Ley sobre Impuesto a la Renta, y los premios – o en palabras de la ley “aquellas bonificaciones especiales permanentes” – no estarán gravadas, lo anterior por aplicación del

¹³⁰ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 605.

artículo 7 del DFL N° 1 del Ministerio de Defensa Nacional del año 1970. Lo concreto es que no existe hoy en día claridad en la materia, toda vez que el estatuto de manera increíble no contempló una regla especial, y peor aún en la tramitación del proyecto no se señala el tema, imposibilitando recurrir a la interpretación con el objeto de consultar su espíritu. Frente a este escenario será prudente solicitar el pronunciamiento del Congreso de la República o de órgano competente acerca de la vigencia del DFL, a fin de despejar las dudas y conocer cuál es la legislación positiva que efectivamente produce efectos en la actualidad en esta materia.

Respecto del régimen tributario de las remuneraciones fijas, el deportista residente en Chile al igual que el resto de los contribuyentes que obtiene ganancias por el ejercicio de una actividad, ha quedado sujeto a las disposiciones que al efecto establece la Ley de Impuesto a la Renta, ya que a lo que remuneraciones fijas o sueldo mensual se refiere, no existe un tratamiento especial para ellos. Sin duda, esto constituye un perjuicio económico importante de forma que la mayoría de los deportistas generan sus rentas en un período de tiempo bastante más corto que el resto de los contribuyentes, terminando su ciclo principal de obtención de rentas a muy temprana edad, circunstancia que los afecta directamente, considerando la progresividad que ejerce el impuesto¹³¹. Junto con lo anterior, se constata que ni el proyecto en análisis ni ninguna otra normativa ha sido fruto de una voluntad clara del legislador en crear un marco fiscal específico aplicable a los diferentes tipos de rentas susceptibles de ser generadas por los deportistas profesionales. Así, las remuneraciones fijas, premios, primas por fichajes, derechos de imagen y otras rentas similares no gozan de un tratamiento claro y preciso en nuestro País.

Al efecto, las remuneraciones base tributarán de la misma forma como cualquier impuesto de segunda categoría, lo que ya advertimos como nocivo y quizá confiscatorio, tomando en cuenta la alta progresividad de la ley frente al poco tiempo en el que se generan las rentas, por lo que podría adoptarse un sistema diferido en el tiempo para la tributación de estas rentas; el resto de las utilidades (menos los provenientes de los derechos de imagen) aparentemente no serán imposables, por aplicación del DFL, aquí sería más lógica la imposición que en el caso anterior, toda vez que iría asociada al éxito en el deporte, eso sí tendrá que considerarse el elemento que son rentas irregulares; y, las rentas producto de la comercialización de imagen no tienen un tratamiento particular, por lo que se gravan según las reglas comunes,

¹³¹ RODRIGUEZ TITOS, D., PLAZA ROMERO, F. y GONZALEZ MARTIN, F. Ob. cit., p. 651.

también nocivo considerando la irregularidad de su generación¹³². Desde ya, alertamos el necesario esclarecimiento de un régimen armónico y sistémico, donde se consideren los factores peculiares que se constatan en la generación de rentas de este sector: como la corta vida útil de producción de las rentas; las cifras siderales por concepto de fichaje en la cual le corresponde por ley un porcentaje al deportista; y, los premios, bonos, y comercialización de derechos de imagen como rentas irregulares en el tiempo.

Asimismo deberá definirse la carga tributaria a que deben estar sujetas las rentas que perciban los deportistas por concepto de premios y bonos cuando representen a la selección nacional de la respectiva disciplina, con diferenciación de aquellas rentas provenientes de la entidad deportiva con la cual tiene contrato, puesto que en este vínculo no se presenta la relación laboral de subordinación y dependencia durante un tiempo determinado, sino como un vínculo más bien esporádico, en la cual los trabajadores perciben sus rentas vía boletas de honorarios, teniendo por tal que ser declaradas y gravadas por las reglas comunes establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta. Así, deberán considerarse éste y otros factores, como la posibilidad de contemplar un incentivo o premio para quienes se desempeñen a nombre del País.

Similar situación ocurre en la legislación española, donde no hay un tratamiento especial para los sueldos fijos ni para estipendios variables – ni siquiera han sido considerados rentas irregulares –, siendo el único ingreso que goza de mayor claridad en su régimen de tributación es aquella que se genera a raíz de la cesión de derechos de imagen¹³³.

d) Nuevas instituciones:

Junto con la evolución que ha tenido el vínculo laboral del deportista profesional se han generado un sinnúmero de instituciones particulares dentro del régimen ordinario de trabajo, las cuales se desarrollan en el estatuto, algunas con más prolijidad que otras. Sin embargo, cabe adelantar que con el progreso de la disciplina en nuestro medio, se hará necesario contemplar otras figuras especiales no consignadas en la normativa, en los siguientes términos.

¹³² *Ibíd.*, p. 664.

¹³³ *Ibíd.*, pp. 650, 651, 658, 659 y 660. Estableciendo un umbral de tolerancia del impuesto, cuando la cesión de los derechos no superen el 15% de la contraprestación total dada por la relación laboral no serán imposables.

La **incorporación de causales especiales de terminación de contrato** para el vínculo contractual deportivo además de las señaladas por el Código del Trabajo. Así, las nuevas tendencias en el medio lo han demostrado¹³⁴ donde la noción del pase ha logrado un nivel de abstracción tal, que hoy en día admite una compleja estructura de cláusulas especiales de rescisión. Por ejemplo, podría introducirse sistemas de indemnización por cese anticipado de contrato, a pesar de no estar regulado vía cláusula accidental como se ha venido haciendo, sino también otorgando otra posible salida a quienes desean terminar su vínculo anticipadamente. Lo mismo resultaría aplicable para el caso de los entrenadores, luego que se prohibiera su contratación por tiempo indefinido, en la medida que no responda a las expectativas del club podrá ser despedido aún con contrato vigente previo pago de una indemnización estimada en la ley. Asimismo, el tratamiento de causales como el retiro del jugador de la actividad, las lesiones que causan ciertas incapacidades y así sucesivamente podemos encontrar casos dignos de análisis que tendrán una mejor solución si se contemplara una medida de escape en la ley. Por lo mismo, no podemos coincidir con lo planteado en la tramitación del proyecto, donde se señala que las causales de terminación tipificadas en el código son suficientes para cubrir las eventualidades del vínculo deportivo¹³⁵. La tendencia actual marca la elaboración de causales propias, así como se establecen en la legislación española¹³⁶.

El tratamiento de **posibles discriminaciones** que pudieran suscitarse en el campo laboral de los deportistas nacionales que actúen en el extranjero. Así, los que puedan levantarse a raíz de la entrada en vigor de los tratados de libre de comercio suscritos por Chile con la Unión Europea entre otros, los cuales aseguran la libertad de trabajo y la factibilidad de desempeñar cualquier profesión sin la necesidad de contar con la respectiva visa de trabajo. Hecho que no se ha diseminado a la práctica del deporte profesional, tanto así que a pesar de existir Tratados de la Unión Europea que han recogido el principio de igualdad, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo una vez constituida la relación laboral, sólo procede a favor de los

¹³⁴ Caso del jugador Webster del fútbol inglés. Donde la justicia británica decidió terminar el contrato de trabajo aún estando vigente, por la voluntad del jugador de emigrar a otra entidad deportiva previo pago de una indemnización. La cual se determinó según las remuneraciones que percibía el jugador, así el monto a cancelar al club fue la suma de todas los sueldos por cada mes que restaba de vigencia al contrato.

¹³⁵ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 76.

¹³⁶ Véase el artículo 13 del RDDP 1006/1985.

Estados miembros, conservando el principio de preferencia de los nacionales frente a terceros Estados¹³⁷. En circunstancias que la prestación de servicios deportivos, como en el caso del fútbol por ejemplo, está restringida por disposiciones federativas a un límite de jugadores extra comunitarios por plantilla. Lo que implicaría un vejamen particularizado a los trabajadores que se desempeñan en el fútbol, y no para el resto de los trabajadores nacionales que ejercen otras labores. Algo similar sucede con una serie de requisitos formales para el respectivo registro de futbolistas, por parte de algunas federaciones locales. Por ejemplo, algunas Federaciones europeas de fútbol han establecido el requisito que cada futbolista debe tener dominio del idioma local para ser aceptado como jugador de algún club que limita en su liga profesional, donde será previamente evaluado vía examen escrito y oral su dominio del lenguaje. Requisito que nos parece altamente discriminatorio considerando la universalidad que goza el deporte, particularmente el fútbol.

Ambas situaciones resultan interesantes de investigar, sobretodo acerca de las facultades que goza cada federación local en imponer arbitrariamente requisitos que de manera abierta y clara contravienen los postulados constitucionales de la mayoría de los países occidentales y de los principios subyacentes de los tratados internacionales. Así, más como una objeción al sistema internacional que cada vez resulta estar más integrado, deberán aunarse los criterios apropiados para evitar este tipo de situaciones, ya sea a través de los mismos tratados de libre comercio u otras convenciones multilaterales. Quizá será pertinente en la búsqueda de este consenso, salvaguardando al unísono la potestad estatal y la competencia federada, la intervención de una comisión especialmente creada al efecto en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

e) Tendencia hacia el Derecho Deportivo:

Tal como decíamos en la nota introductoria de este apartado, es necesario en primer lugar contar con un cuerpo normativo homogéneo y sistémico a la hora de regular la actividad deportiva profesional, y no basta con la simple elaboración de normas aleatorias tendientes a regular un ámbito que tiene como proyección en la mayoría del mundo independizarse y surgir como un área propia del derecho. Para luego, en segundo lugar, será trascendental que dichas

¹³⁷ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 586.

normas estén entonces enfocadas a responder los desafíos que plantea esta incipiente rama del ordenamiento. Como queda manifiesto a lo largo de todo este trabajo ni lo uno ni lo otro se verifica en nuestra realidad jurídica. Así, las intenciones de generar un marco institucional propio en el deporte profesional, quedaron en el mero intento, y a pesar de que al menos se pretendió aspirar a eso, resultó una disparidad de normas tendientes a regular algunas situaciones coyunturales en el quehacer deportivo que ya se encontraban en situación de urgencia, sin manifestar la voluntad de querer idear un plan atingente que circunscriba toda la práctica deportiva profesional, y prueba de ello ha sido la reciente legislación promulgada: Ley SAD, Ley de Violencia sólo aplicable a la realidad del fútbol; y, estatuto laboral, una vez más subsumible sólo a futbolistas profesionales. Respecto al segundo punto, el de generar normas que satisfagan los propios principios postulados por el área del derecho deportivo, ni siquiera en el intento nos encontramos toda vez que ni siquiera nuestra realidad admite la existencia de una rama jurídica propia en el deporte, como sí sucede en los países europeos al menos, donde un mismo sistema armonioso subsiste, dándole forma y coherencia a todas las instituciones conectadas al factor deportivo desde su asociación hasta sus prestaciones laborales, pasando por la organización de espectáculos deportivos y desarrollando un marco institucional propio de una industria económica.

Al contrario, el proceso en nuestro País ha sido bastante errático partiendo siempre con la idea de controlar el deporte a partir de otra rama del derecho, utilizando en la mayoría de los casos una plataforma inadecuada para normar factores que son ajenos a cada realidad jurídica. Así, en el intento de establecer asociaciones transparentes y bien administradas se interviene el área del asociacionismo deportivo, y se pretende equiparar a figuras propias del derecho comercial. Ocurriendo lo mismo en materia de organización de espectáculos deportivos bajo el prisma del derecho administrativo o penal si se quiere, intrometiéndose quizá inadecuadamente en la disciplina deportiva. Con mayor autoridad podemos decir lo mismo referente a la legislación laboral, y el actual estatuto es fiel prueba de ello, donde se constata que su gestación estuvo radicada en el seno del derecho laboral, sin ser nutrido como corresponde por los propios postulados del derecho deportivo, y es ahí justamente donde se notan sus falencias y hacen posible el surgimiento de críticas, como las que se exponen aquí. Un claro ejemplo de esto, es la gestación del proyecto a través de acuerdos intersectoriales entre ANFP y SIFUP en las materias

conflictivas¹³⁸, otorgando lisa y llanamente soluciones concretas a las cuestiones suscitadas entre ambos sectores, sin necesariamente responder a las necesidades del deporte en su conjunto.

Por tanto, la necesidad que el mismo derecho deportivo regule su propia área de protección: el hecho deportivo, es cada vez más imperiosa. Ligado obviamente a las diferentes áreas del derecho en las que se aproxime: así utilizará las instituciones del derecho comercial para la regulación de sus asociaciones; figuras de faltas o delitos del derecho penal para la prevención y sanción de actos delictuales en recintos deportivos; formas de responsabilidad consagradas por el derecho administrativo en la organización de eventos masivos; e, institutos del derecho laboral para el tratamiento del vínculo entre club y deportista, como el mismísimo contrato de trabajo o convenio colectivo. Con todo, queda de manifiesto que el correcto proceso de regulación del hecho y fenómeno deportivo, no es hacerlo a través de cada área de nuestro ordenamiento, sino que justamente al revés, partiendo del derecho deportivo y extrapolando instituciones propias de cada una de las ramas para ser aplicadas correctamente y adaptadas a la realidad del deporte profesional. Concretamente vemos que el estatuto tiene la intención de establecer el vínculo laboral deportivo como un contrato especial de trabajo, pero enmarcado en la legislación laboral, como así sucede con el contrato de aprendizaje o de trabajadores agrícolas. Lo que al nivel de desarrollo y proyección del fenómeno, es inconcebible. En consecuencia, estimamos pertinente que el vínculo laboral, así como el resto de las coyunturas que se presentan en el marco del deporte, sea regulado por los propios hechos, postulados, principios y normas que trascienden todo el derecho deportivo, utilizando las figuras que para su propia regulación usa el derecho del trabajo.

¹³⁸ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, pp. 163 y siguientes. Las cuales se analizan una a una arriba: duración mínima del contrato, autorización del deportista para uso de su imagen en materia extradeportiva, pago por formación, oportunidad del pago de las remuneraciones variables y monto que le corresponde al jugador por cesiones definitivas.

Capítulo V

El Contrato de Trabajo del Futbolista Profesional

Aspectos Generales

Corresponderá principalmente tratar en este capítulo, la explicación de las cláusulas incorporadas en este tipo especial de contrato de trabajo, relacionando a su vez las diversas modalidades jurídicas que pueden ser incluidas en un contrato de estas características, ya sea como contenido mínimo exigido por la ley o como ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes, con los conceptos teóricos analizados en el capítulo precedente. Mostrando cómo se traducen en lo concreto las instituciones allí analizadas, y desde luego cómo se resuelve en la práctica situaciones no previstas por el legislador, buscando de esta forma una mejor y más completa comprensión de la institución analizada en el presente trabajo.

Mucho se ha especulado en torno a la naturaleza jurídica que posee la relación laboral entre el futbolista profesional y el club deportivo en el cual éste presta sus servicios. Tal como se adelantó en la parte introductoria de este trabajo, el futbolista y el club forman una relación laboral especialísima, en la cual se constatan una serie de situaciones irregulares a la luz de los principios más básicos que subyacen en toda la regulación laboral común en nuestro ordenamiento, y que sin lugar dudas, se presentan única y exclusivamente en esta relación laboral, y no en otra.

Uno de estos elementos es el de la “propiedad” o derecho de propiedad que muchas veces se ha sostenido que tiene el club sobre el futbolista, cosa que, tal como ya se adelantó, está totalmente prohibido en nuestro país. Recordemos que tanto el Derecho Civil como el Derecho Laboral prohíben el dominio de una persona sobre otra: en el primero, a través de la declaración de objeto ilícito del artículo 1.464, cuando prohíbe comerciar sobre cosas que se encuentran fuera del comercio humano, entre ellas la persona; y, en el Derecho Laboral, al tener como uno de sus principios fundantes, entre otros, el respeto por la dignidad del trabajador. Sin embargo, se ha establecido que el club es dueño o tiene al respecto una especie derecho de dominio frente al jugador, y que incluso el cambio de un jugador de un club a otro es precedido por una

transacción mercantil, como es la venta o cesión. Antes de comenzar a desmenuzar tal problema, será necesario efectuar algunos distingos.

En la relación laboral del futbolista profesional estamos en presencia de dos instituciones completamente diferentes y separadas una de otra, que encuentran su regulación de forma independiente y se satisfacen a sí mismas, sin perjuicio que una sirva o dé paso para la existencia de la otra. La primera de ellas, es lo que en la práctica deportiva se ha denominado “Pase”, “Fichaje” o transferencia de jugadores; y, la segunda, a lo que en estricto rigor es la relación laboral del futbolista con el club, siendo el contrato de trabajo el elemento configurador. Con respecto al Pase, lo trataremos de manera independiente en este trabajo, al final de este capítulo, por lo que no nos detendremos sobre este asunto aquí. Al respecto, nos centraremos en la relación laboral del futbolista profesional y el club y en definitiva, al contrato de trabajo que los liga.

Con respecto a la interrogante del inicio, a saber el eventual “derecho de propiedad del club sobre el jugador”, diremos que estamos en presencia de una prestación de servicios de carácter laboral, tal y como se configura cualquier prestación en el ámbito del trabajo común, por lo cual, a la luz del derecho civil estaríamos en presencia de un arrendamiento de servicios, sin embargo como se constata una situación de subordinación y dependencia, este arrendamiento de servicios pasa a ser regulado por el derecho laboral, verificándose los elementos propios de la relación laboral, esto es: prestación de servicios, remuneración; y, subordinación y dependencia. De tal forma, se configuran todos los elementos propios de una relación laboral, traduciéndose en la obligatoriedad de celebrar un contrato de trabajo. Cosa totalmente diferenciada de lo que se ha concebido como Pase. Por lo mismo, en esta relación laboral especial no cabe hablar de dominio o propiedad del club, sino que simplemente de la prestación de servicios, la que será formalizada por un contrato de trabajo. Por tanto, no corresponde hablar aquí de las problemáticas derivadas de si el club “se hace dueño” del futbolista, sino que más bien la discusión tendrá lugar cuando se analice a fondo la figura del Pase, que estará vinculada sin lugar a dudas al contrato de trabajo. Básicamente, con el contrato de trabajo el club se hace dueño de los servicios que presta el futbolista por el período de tiempo pactado en el convenio, y ante ello el club se obliga, entre otras cosas, a pagarle una remuneración que como vimos en el capítulo anterior, siempre es a través de un sueldo fijo mensual posibilitando también la

pactación de premios e incentivos por objetivo logrado. Ahora bien, el contrato de trabajo podrá celebrarse o tendrá plena validez únicamente en el ámbito del fútbol profesional, cuando la entidad deportiva respectiva cuente con la inscripción correspondiente que obliga efectuar la FIFA a cada federación nacional. Tanto así, que sin el mencionado requisito el club no podrá utilizar al futbolista en competencias oficiales, por lo que el contrato de trabajo dependerá de cierta forma que el club que requiera de sus servicios tenga en su poder el pase o derecho de inscripción del jugador, ya lo haya obtenido vía la compra de su pase, producto de sus inferiores o mediante cesión temporal. Sólo en ese escenario, el club extenderá contrato de trabajo, de forma que tendrá el derecho de inscripción por el tiempo convenido en el respectivo acto. En definitiva, el contrato asegurará la exclusividad y permanencia del futbolista defendiendo en competencias oficiales al club dueño del registro, que durará el plazo que se establezca en el contrato para la prestación de los servicios. Lo mismo ocurre al término del plazo, donde el jugador recuperará su derecho de inscripción hasta convenir su traspaso a otra entidad, el cual podrá verificarse antes del vencimiento del contrato a través de las diferentes figuras existentes para la venta de pases, ya mencionadas en el capítulo anterior.

Precisamente es en esta materia donde concurren casi simultáneamente las normas del derecho laboral estatal, y las instituciones federativas. Por lo que echaremos mano en lo que corresponda, a las diferentes disposiciones que al efecto establecen las diferentes federaciones deportivas internacionales. En este sentido, cabe advertir que las normas federativas que se analizarán en el presente trabajo son específicas al deporte al que se refieren, por lo que no es prudente hacer una aplicación general de ellas. Así, debe dejarse a la regulación de ese deporte en particular, dada la especificidad de cada disciplina y porque creemos que se ajustan mejor a la realidad propia que regulan, sumado a la experiencia y tiempo que vienen desarrollando sus propias normas. Por lo demás, no dudaremos en señalar qué normas establecidas por los reglamentos federativos son apropiadas y eventualmente podrían aplicarse en forma general a la relación laboral común. Por lo tanto toda referencia que se haga a las normas federativas deben considerarse hechas en particular al deporte referido, salvo que sean según nuestro criterio, de tal calidad que puedan ser extensibles al resto de las realidades laborales de los demás deportistas profesionales, redactándolas genéricamente para evitar problemas interpretativos entre las distintas federaciones deportivas.

Naturaleza jurídica del contrato: formas y modalidades.

En este apartado buscamos dar las primeras nociones del contrato, que luego serán tratadas con mayor detalle y sometidas a un análisis más estricto. La idea por el momento es familiarizarse con los conceptos que utilizaremos a lo largo de este capítulo. A diferencia de lo que sucede en el convenio de trabajo común, el contrato que celebre el futbolista con el club, debe hacerse por escrito y en triplicado, quedando una copia en poder de cada contratante y otra deberá enviarse a la Asociación Nacional Superior del deporte en cuestión. Así lo indica el artículo 152 bis C de la Ley 20.178, que hoy forma parte integrante del Código del Trabajo. En este sentido, se introduce de manera obligatoria una exigencia mayor respecto a la escrituración del contrato, la que deberá efectuarse en tres copias, y no en dos como dispone el artículo 9 del Código para la relación laboral común. Una de éstas deberá enviarse a la Asociación respectiva para efectos de registro, como se señaló anteriormente. No obstante, sigue plenamente vigente el carácter consensual del contrato de trabajo siguiendo en consecuencia, la misma línea del citado artículo 9. En esta materia, el legislador ha seguido textualmente lo dispuesto por la legislación española, la que también impone la firma del contrato en tres ejemplares¹³⁹. De modo general, el contrato deberá mencionar los derechos y obligaciones que recaen sobre las partes, de tal forma de indicar cuál será el contenido de las cláusulas esenciales y las que podrán ser incluidas como accidentales. Así por ejemplo, el inciso 2º del artículo 152 bis C obliga la inclusión expresa en el contrato de los beneficios y remuneraciones que el futbolista perciba a causa del mismo.

Esta tendencia de obligar a la escrituración del contrato y a la suscripción en triplicado, está presente en todas las legislaciones analizadas resaltando la importancia de dejar constancia de la celebración del acto, pararon el objeto que no se desconozcan acuerdos, premios, remuneraciones o cualquier otra cláusula que las partes hayan pactado en caso de conflicto. Con anterioridad a la ley, era una práctica común en Chile – si es que se escrituraba contrato – que los deportistas no tuvieran la copia de su contrato, estando el original en poder del Club, lo que claramente dejaba al deportista en una situación desmejorada.

Al contrario de lo que acontece en la relación laboral común en lo que respecta a la **duración** indefinida de la prestación de los servicios, el contrato del futbolista profesional

¹³⁹ Véase artículo 3.1 del RDDP 1006/1985.

deberá estar siempre supeditado a una duración determinada. La que podrá estar establecida en razón de un plazo cierto, o a la realización de un número de actuaciones deportivas que configuren una unidad determinable en el ámbito de aplicación de la respectiva disciplina. Tal es el caso por ejemplo de una o más temporadas donde se efectúan las competiciones oficiales de la disciplina deportiva. Así el Estatuto lo ha mencionado expresamente en su artículo 152 bis D, recogiendo la tendencia general de los países de alto desarrollo deportivo¹⁴⁰, y en nuestra opinión, de manera acertada. Las razones por la cual se rompe aquí con el esquema tradicional de duración indefinida en la relación laboral, está dado por las características propias de la prestación de los servicios, en el que la vida laboral “útil” del deportista se ve bruscamente acortada, viéndose en la obligación de maximizar oportunamente sus pocos años de vida activa. El éxito profesional y la valoración del trabajador en cuanto al logro deportivo, dependerá muchas veces del momento por el que atraviesa un deportista determinado, tiempo que debe ser llevado a la máxima eficiencia posible. No hay duda que la temporalidad facilitará la contratación del deportista, puesto que la vinculación a un empleador será de un mediano o corto plazo, lo que le permitirá tener una adecuada movilidad y flexibilidad para poder ascender en su carrera deportiva, al punto de aspirar a su máximo desarrollo profesional. Permitiendo asimismo ajustar sus retribuciones a su valor de mercado, en el sentido de que si a través de los años va acumulando experiencia y mejorando su calidad deportiva, su tasación comercial va a ser superior, y correlativamente exigir el correspondiente ajuste en sus remuneraciones. También la temporalidad está dada por un factor físico tremendamente preponderante en la actividad, dado el alto nivel de competencia que exige la práctica deportiva, no solo física sino también mental. Esto claramente va acortando la vida profesional del deportista, el cual va siendo víctima del constante desgaste propio de la práctica deportiva, lo que muchas veces lo obliga a marginarse del profesionalismo por el reemplazo natural por trabajadores más jóvenes. Así, la naturaleza especial de esta relación deriva de la peculiaridad del trabajo del deportista profesional, basado en el ejercicio de sus facultades físicas, de sus reflejos, y de su inteligente habilidad, por lo que es una actividad que únicamente se puede desarrollar durante muy pocos años y declina cuando el deportista, por su edad, aún está en plenitud física y mental para otros trabajos distintos de la práctica del deporte profesional¹⁴¹.

¹⁴⁰ En España por ejemplo. Véase artículo 6 RDDP 1006/1985.

¹⁴¹ FREGA NAVIA, R. Ob. cit., p. 104.

Además, juega un rol trascendental en la contratación de jugadores, el hecho que la prestación de un individuo está conectada indefectiblemente con el resultado deportivo obtenido. Y resulta propio del proceso deportivo que entre todos los participantes de una competición exista sólo un vencedor, de manera que las expectativas de las entidades deportivas se frustran al cabo de cada temporada, teniendo que renovar muchas veces las plantillas de jugadores¹⁴². Teniendo este elemento estrictamente deportivo en cuenta, no cabe otra cosa que concluir la imperiosa necesidad, tanto para el trabajador como para el club, de que la relación jurídica – laboral de ambos sujetos sea de carácter temporal. Siendo éste uno de los principales temas por los cuales la regulación específica de este tipo de contratos es necesaria, toda vez que el contrato futbolístico adopta como modalidad la de ser un contrato a plazo fijo, es decir, con fecha de vencimiento específicamente pactada en el instrumento contractual¹⁴³. Por regla general, todas las relaciones laborales comunes en Chile tienen duración indefinida salvo que se pacte expresamente en el contrato este tendrá una duración definida que no puede exceder de un año, como señala el artículo 159 número 4 del código del trabajo.

Salvo la ley mexicana, todas las otras legislaciones analizadas señalan que el contrato de deportista o futbolista profesional, dependiendo del ámbito de aplicación de la ley, será a plazo fijo. Estableciendo cada una de ellas distintos plazos de duración del contrato, pero siempre con una duración mínima y una máxima. Al igual como se explica en el capítulo anterior, la legislación chilena establece en el artículo 152 bis D la duración mínima y máxima de este contrato: siendo la mínima, una temporada, y si fue contratado en la mitad de ésta, durará entonces lo que reste para su término; y como máximo, una duración de cinco años. La ley argentina¹⁴⁴ señala que la duración mínima debe ser un año y la máxima cuatro; la ley boliviana¹⁴⁵ en tanto, un año y cinco años, respectivamente; a su turno la ley uruguayaya¹⁴⁶ expresamente establece como duración mínima el periodo entre la contratación del jugador hasta el final de la temporada en curso, y como máximo cinco años; finalmente la ley mexicana¹⁴⁷ al respecto es bastante ambigua, ya que señala que el contrato puede tener duración determinada o

¹⁴² FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 589.

¹⁴³ BARBIERI, P. “Fútbol y derecho”, Editorial universitaria, 2005, p. 108.

¹⁴⁴ Véase artículo 12 de la Ley 20.160, anexada al final de este trabajo.

¹⁴⁵ Véase artículo 21 del Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia, anexado al final de este trabajo.

¹⁴⁶ Véase artículo 5 del Estatuto del Futbolista Profesional de Uruguay, anexado al final de este trabajo.

¹⁴⁷ Véase artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo.

indeterminada, para una temporada o varias, e incluso sometida a un evento en particular. Si no se señala nada se entiende que el contrato es de duración indefinida, como se desprende del citado artículo. Dentro de la esfera federativa también se establece un plazo mínimo y máximo de duración del contrato de trabajo¹⁴⁸, alineándose con lo establecido en la mayoría de las legislaciones. Reconociendo eso sí, la validez que cada legislación nacional tiene para establecer plazos superiores o inferiores de duración¹⁴⁹.

En resumen, vemos que tanto nuestro ordenamiento como en derecho comparado y disposiciones federativas existe un consenso tal, que permite aseverar que estamos frente a una de las instituciones más estables y seguras en el plano laboral deportivo, produciendo un resguardo suficiente logrado por la integración armónica de los dos sistemas de control. Dicho lo anterior, creemos que la regulación existente en Chile es suficiente y se resguardan apropiadamente los derechos de los deportistas, siguiendo el tratamiento de la mayoría de las disposiciones que al efecto se establecen en otras legislaciones.

Es conveniente recordar aquí, que el presente estatuto es aplicable también a aquellas personas que desempeñen actividades conexas al deporte, y tal como lo planteábamos anteriormente, se originó una observación respecto a estos trabajadores en la etapa de discusión legislativa¹⁵⁰, si debían igualmente estar sometidos a una vinculación jurídica de plazo fijo o no. Considerando que su carrera no tiene una “vida útil” más corta que la del futbolista profesional y que al no estar sometido al mismo desgaste físico, no se le aplicaría esta modalidad a aquellos individuos que desempeñan actividades conexas. En consecuencia, según este planteamiento lo único similar que tendría el contrato del futbolista con el que desempeña actividades conexas, es respecto a la duración de la jornada de trabajo, por lo que se podría contratar al técnico o entrenador en base a la legislación común, con un contrato de duración indefinida e introduciendo cláusulas especiales con respecto a la duración de la jornada de trabajo, por la naturaleza de sus servicios. Sin embargo, se resolvió mantener al trabajador que desempeña actividades conexas bajo el mismo régimen de duración del contrato que al deportista

¹⁴⁸ Véase artículo 18 el Reglamento sobre estatutos y transferencias de jugadores de la FIFA.

¹⁴⁹ Se desprende de acá la intención del Reglamento de no intervenir en la legislación de cada país, sino que entregar un marco regulatorio adecuado y ejemplar para los países asociados, los cuales pueden seguir o no, apoyándose en el conocimiento que al respecto goza la federación internacional.

¹⁵⁰ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 106.

profesional, haciéndole aplicable las mismas reglas. Así lo dispone textualmente el artículo 152 bis D de la ley, donde los incluye expresamente en la obligación de suscribir contrato de plazo definido. Lo que ocurre en la práctica, y de eso se puede tener conocimiento con la lectura de la prensa al respecto, es que por regla general el cuerpo técnico es contratado a plazo fijo, siendo pocos los casos donde puedan existir contratos a plazo indefinido, como en el caso de trabajadores del club que no tienen la calidad de conexos según lo visto anteriormente, como por ejemplo utileros o masajistas, que por lo tanto están regulados por la legislación común.

Otra de las cuestiones que se ha discutido latamente en nuestros días y que se analiza con bastante detención en el capítulo dos, es la que dice relación con el carácter **prorrogable del contrato**. En estos términos, sólo cabe volver para precisar la prohibición expresa de la prórroga automática del contrato como se ha venido haciendo en la práctica. El mismo artículo 152 bis D en su inciso 2º, se encarga de establecer que la renovación del contrato deberá efectuarse por escrito y con autorización expresa por parte del trabajador, lo que ha provocado más de alguna consecuencia en la competición local. Bajo este nuevo escenario, varias entidades deportivas han tenido que adaptar su quehacer a la legislación actual, y aquéllas que pretendan seguir con la vieja práctica de la renovación unilateral del contrato cabe mencionar que será abiertamente contraria a los principios generales del derecho del trabajo, toda vez que contraviene directamente el elemento convención recogido en el artículo 9 del Código de la materia, donde se presupone que las partes deben negociar libremente y de manera bilateral las condiciones que han de regir su relación. Tratándose de una renovación efectuada por la sola manifestación unilateral del club, nos parece ilegal e inconstitucional, vulnerando lo que en definitiva el derecho laboral pretende proteger, esto es el restablecimiento del equilibrio y respeto del acuerdo de voluntades entre el trabajador y su empleador. En efecto, la introducción del requisito de consentimiento expreso del trabajador para que ésta surta efectos, nos parece del todo concordante y armónica con el espíritu general de la legislación laboral.

A modo de comparación la legislación española en esta materia ha regulado de manera similar las prórrogas de los contratos, imponiendo también la obligatoriedad de consentir expresamente en él. No obstante, el sistema en dicho país difiere levemente del nuestro, en tanto que permite la renovación únicamente cuando el contrato originalmente pactado se encuentre

vencido¹⁵¹. Esta pequeña diferencia parece a primera vista insignificante pero tiene una gran importancia, toda vez que justamente este imperativo pretende reafirmar el carácter temporal de la relación laboral especial, de forma que se evite las posibles desvirtuaciones del contrato, en el que las renovaciones previas al vencimiento del contrato pueden ocasionar la disminución del poder de negociación del trabajador, imposibilitando en consecuencia la factibilidad de poder pactar libremente nuevas condiciones. Concordante fue la decisión del Tribunal Supremo español quien declaró en un caso donde se pactó una cláusula de prórroga automática en el evento que el jugador participe en 25 compromisos oficiales por el club, rechazando la validez de ésta puesto que solo cabe pactar prórrogas una vez vencido el contrato primitivo sin que sean válidas las previamente establecidas, toda vez que la cláusula en cuestión sólo obliga al club y no al futbolista¹⁵². No obstante la normativa española¹⁵³ permite a través de un convenio colectivo la lactación de un sistema de prórrogas diferente al establecido en la legislación y que se ajustará a lo que establezca el convenio. En este sentido, se ha entendido en doctrina que a través del instrumento colectivo puede preverse una prórroga tácita, por una duración equivalente a la pactada inicialmente o una prórroga del contrato, por tiempo limitado¹⁵⁴. La ley mexicana al respecto señala en la misma disposición citada, que si vencido el contrato o terminada la temporada no se estipula un nuevo tiempo de duración del contrato se entenderá que este continuará por tiempo indeterminado.

Nuestra legislación nada dice al respecto, y nos parecería más consecuente si así lo hiciera, de forma de garantizar el libre acuerdo de las partes. Si bien no es necesario la inclusión del supuesto “...*al vencimiento del contrato...*”, sí nos parece adecuado de que al menos a través de instrumentos colectivos, se permita la negociación de prorrogas con anterioridad a la fecha de vencimiento del contrato, pero asegurando el derecho al trabajador de negociar de forma libre e igualitaria. De más está decir que las prorrogas efectuadas al contrato originalmente pactado, también deben estar sujetos a plazo definido o a unidad de actuaciones deportivas, y aunque la Ley no lo ha dicho expresamente, así debe entenderse, por aplicación del mismo artículo 152 bis D.

¹⁵¹ Véase artículo 6.2 y 6.3 RDDP 1006/1985.

¹⁵² STS 196 de 13 de febrero de 1990.

¹⁵³ Véase artículo 6 RDDP 1006/1985.

¹⁵⁴ DURAN LOPEZ, F. “La relación especial de los deportistas profesionales”, p. 274.

Derechos y obligaciones de las partes.

En primer lugar tenemos los que en doctrina se han denominado los derechos y obligaciones básicos, y a pesar de que nuestra legislación no los contempla de manera expresa¹⁵⁵ – o consagra sólo alguno de ellos como se verá más adelante –, debemos tenerlos en consideración puesto que son parte integrante del contrato de trabajo del deportista, en carácter de elementos de la naturaleza. La mayoría de las veces ante el vacío legal existente respecto de esta materia, en el contrato de trabajo que liga al deportista con el club se señalan expresamente lo que le está permitido al trabajador realizar, cuáles son las prohibiciones a las que se encuentra sometido y las sanciones ante este incumplimiento. Por lo demás, los estatutos de la ANFP establecen las obligaciones y prohibiciones a las que está sujeto el futbolista, por lo que *a contrario sensu* podemos saber cuáles son los derechos y obligaciones del club contratante. Sin embargo es necesario darle una regulación legal a este tema, ya que no corresponde interpretar los derechos y obligaciones de una de las partes de la relación laboral, menos cuando ésta es la llamada parte “fuerte” del contrato. Así, consideramos que los derechos y obligaciones de las partes deben estar reconocidos a nivel legal para dar mayor seguridad jurídica y transparencia en su aplicación y efectos. Estas obligaciones y prohibiciones se reproducen casi textualmente en todos los contratos de trabajo entre el futbolista y el club, haciendo las veces de formulario muchas veces facilitado por la propia entidad deportiva superior. Cabe advertir previamente que estos derechos y obligaciones no varían de los estipulados para el trabajador bajo contrato común, por lo tanto analizaremos estos derechos desde el punto de vista de la especialidad del vínculo laboral deportivo.

Como primera obligación podemos señalar el **deber de diligencia**, que dice relación con la obligación del deportista de realizar la actividad deportiva para la cual fue contratado¹⁵⁶. Aplicando la diligencia específica requerida en relación a las cualidades personales, tanto físicas como técnicas; todo esto de acuerdo a las reglas que existen en cada disciplina y a las instrucciones de los representantes del club. Cabe destacar acá, que el deportista no puede verse obligado a responder por un determinado resultado, puesto que la obligación de realizar la

¹⁵⁵ En el caso de España, están contemplados expresamente en diversos cuerpos legales. Tales como los artículos 4 y 5 ET; artículo 7.2 del Régimen Disciplinario Deportivo Profesional; artículo 20 CE, entre otros.

¹⁵⁶ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 591.

actividad deportiva se constituye en base a medios y no a resultados. Además, hay que tener en cuenta que por la naturaleza de los servicios, la obligación se ciñe particularmente sobre las condiciones físicas y técnicas, aspectos completamente subjetivos, los que complican de sobremanera la tarea de probar el incumplimiento. En el mismo sentido, los resultados en el deporte dependen de un sinnúmero de factores externos al deportista, tales como la calidad del oponente, las decisiones referiles y el elemento suerte inherente a cada juego, entre otros. Por lo mismo, nos parece adecuado que se exija del deportista un deber de diligencia respecto a su esfuerzo individual sin atender a los resultados¹⁵⁷, constituyéndose en efecto como una medida más programática que pragmática, según la mayoría de la doctrina. Ahora bien, perfectamente se puede pactar remuneraciones adicionales por el éxito de los resultados, aspectos que se analizarán cuando nos refiramos al tratamiento de la remuneración.

Es parte integrante de esta obligación, la de ceñirse a las reglas que dispone la disciplina propia en la cual se desenvuelve el jugador, la que se conoce en palabras de Fernández y Caballeros como la diligencia específica. Así éste tendrá el deber de cumplir con las reglas que dicten al efecto las asociaciones y federaciones respectivas, relacionadas éstas al desempeño del deporte que practiquen, como por ejemplo el máximo de jugadores en cancha que admite la disciplina, los tiempos en el cual se desarrollan los partidos oficiales, las sanciones que procedan por faltas al juego limpio, etc. Lo anterior reviste cierta importancia ya que eleva el nivel de responsabilidad del futbolista toda vez que alguna de las reglas federativas respecto al juego se han consagrado ahora en normas de carácter laboral, lo que acarrea posibles sanciones ya no sólo en el ámbito federativo, sino que también en el laboral – estatal. Pudiendo ser sanciones de multas, suspensión de la prestación en competiciones oficiales e incluso llegando a la posible rescisión del contrato según la gravedad de la falta.

En segundo lugar, la actividad deportiva debe ser realizada en las **fechas señaladas** para ello relacionándose bastante con la temática de la jornada de trabajo y el goce de los feriados semanales y anuales, donde se desarrolla en forma extensa este tema. Pero haciendo una pequeña referencia a aquello, la jornada de trabajo de un deportista profesional es absolutamente distinta a la de un trabajador común, considerando que el esfuerzo físico es tremendamente mayor en un menor lapso de tiempo. Asimismo, tiene que estar dispuesto a sacrificar el día de descanso

¹⁵⁷ CABRERA BAZAN, J. “El contrato de trabajo deportivo”, Madrid, 1961, p. 125.

común del resto de los trabajadores de forma que las competiciones oficiales suelen efectuarse los días domingos. En efecto, el deportista no puede elegir cuándo realizar su trabajo, sino que debe someterse a las fechas impuestas por la asociación de la cual depende su deporte, quien es la encargada de organizar la liga oficial en la que participa.

Finalmente como una tercera obligación, encontramos que el deportista debe obedecer las **instrucciones que surjan del club deportivo**, ya sea de la plana directiva o del cuerpo técnico en relación al desempeño en el campo de juego. Sin embargo, esta obligación no es absoluta y encuentra su límite, procurando no excederse y violar los derechos del trabajador – así como obligarle a cortarse el pelo – siempre y cuando no se muestre fehacientemente que ello perjudica el rendimiento deportivo¹⁵⁸. Claramente estas directivas se encuadran dentro de la facultad de mando y dirección que se le reconoce a todo empleador, que se detallan en el primer capítulo de este trabajo. Aquí la especialidad radica en que puede recibir instrucciones de carácter general, dadas por la plana directiva en relación a asistir a eventos caritativos o cualquier actividad donde la entidad considere necesaria su presencia. También puede recibir instrucciones de carácter específico vinculado al desempeño de su trabajo, esto es la práctica del deporte, instrucciones que son dadas por el cuerpo técnico respectivo. Por lo tanto, el jugador se encuentra sujeto a una doble subordinación, una como trabajador del club y la otra como deportista. Además en esta obligación, se incluye la facultad que recae en el empleador de imponer sanciones a las conductas prohibidas en las que incurra el trabajador, manifestándose acá el régimen disciplinario al que se encuentra sometido todo deportista. Frente a este caso hay que señalar que expresamente se prohíben por nuestra ley, en el inciso segundo del artículo 152 bis K la sanción por hechos extradeportivos, a la que haya hemos hecho mención en este escrito.

En cuanto a los derechos que acuden al deportista, encontramos en primer término el **derecho a la libertad de expresión**, que se ha esgrimido como uno de los aspectos claves en esta relación. El deportista al igual que toda persona está amparado por el derecho consagrado constitucionalmente de poder expresarse y emitir opinión libremente, e incluso la misma ley se encarga de ratificarlo, en el inciso tercero del artículo 152 bis K. No obstante, sabemos que tal derecho no tiene el carácter de ilimitado, resultando difícil en la práctica el equilibrio entre la facultad de mando del empleador en exigir la reserva de ciertas cuestiones relativas a la táctica

¹⁵⁸ FREGA NAVIA, R. Ob. cit., p. 118.

del deporte, y la garantía de libre expresión del deportista. Es aquí donde especialmente se ha pronunciado en variados procesos el Tribunal Constitucional español¹⁵⁹, respecto a la ponderación de derechos que se construye entre la libertad de expresión y el interés pecuniario que tiene la entidad deportiva, ya sea en atención a la imagen de los futbolistas o al deber de reserva sobre aspectos técnicos y tácticos de los entrenamientos. En esta línea, podríamos sostener que se reconoce un ejercicio más limitado de la libertad de expresión y de opinión, en consideración que perfectamente algunas manifestaciones tendrían el carácter de legítimas en otras relaciones laborales, no obstante aquí no lo sean necesariamente.

Esto encuentra explicación en el hecho que las opiniones de los deportistas sobre temas relacionados a su profesión puedan causar un daño efectivo a la entidad deportiva que representan, ofendiendo muchas veces la imagen o marca que ésta proyecte en el acontecer deportivo, considerando además las repercusiones públicas que tienen los dichos de los deportistas, que muchas veces se alzan como “figuras o íconos” de información en nuestra sociedad. Así, el trabajador tendrá derecho a expresar libremente su pensamiento, ideas y opiniones; pero tiene también la obligación de respetar los límites en razón a la consideración debida a los demás, y naturalmente al empresario o empresa¹⁶⁰, que en este caso recaería en la entidad deportiva. Sin ir más lejos, la doctrina y jurisprudencia española ha entendido que es perfectamente legítimo y constitucional limitar la libertad de expresión de los futbolistas, a través de instrumentos colectivos, justificadas en lo que se ha denominado las razones deportivas¹⁶¹, ya que todo derecho tiene como límite el respeto a la libertad y al derecho ajeno.

En el ordenamiento español, la libertad de expresión también se encuentra garantizado a nivel constitucional, sin embargo como ya se señaló, los deportistas encuentran limitado su derecho por instrumentos colectivos. Así por ejemplo, el artículo 34 del convenio colectivo de los ciclistas de 1998 reconoce el derecho a la libertad de expresión inherente a todo deportista, pero exige el respeto al buen nombre e imagen de los compañeros, técnicos, directivos, equipos y sponsors. En relación al artículo recién comentado, el deportista al emitir cualquier tipo de

¹⁵⁹ STC 120/1993; y, 6/1988.

¹⁶⁰ ROJAS RIVERO, G. “La libertad de expresión del trabajador”, Trotta, Madrid, 1991, p. 51.

¹⁶¹ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 593; y, STSJ Canarias de 30 de Septiembre de 1993, donde admite como legítimo el especial celo que tienen algunas entidades en el cumplimiento de esta obligación del trabajador.

opinión debe respetar no solo a los integrantes del club empleador, sino que también frente a los auspiciadores de dicha entidad; ya que cualquier dicho contra ellos puede significar un perjuicio económico para el club. Toda vez que el auspiciador podría perfectamente excusarse de cumplir el contrato de sponsorización, ya que uno de los trabajadores del club al cual auspicia emite comentarios que perjudican a la marca produciendo un menoscabo a la firma, a través de la dificultad de su posicionamiento en los consumidores. Un fallo del Tribunal Constitucional español¹⁶² grafica lo anterior, señalando que un trabajador se excede en el derecho a la libertad de expresión cuando produce un verdadero daño al empresario.

Aspectos que no son del todo extraños a nuestra realidad, considerando las políticas de privacidad y secretismo que reinan en numerosas entidades deportivas en nuestro país, sobre estrategias propias del juego – tales como las prácticas de entrenamiento, las charlas tácticas, etc. Sin embargo, la aplicación local dada de este principio difiere en cuanto a la realidad española, en el sentido que nuestro estatuto expresamente reconoce el derecho a manifestar de forma libre las opiniones de los deportistas en relación a su profesión sin límite aparente, o al menos no incorporado legalmente. Por lo que tenderíamos a pensar, a propósito del tenor de la disposición, que en Chile no parecería legítimo restringir tal garantía, ni aún cuando corra en beneficio del club por aplicación del principio de dirección y mando del empleador.

Los deportistas profesionales, al ser trabajadores dependientes no se aparten del derecho que posee cada empleado a la **ocupación efectiva**, razón por la se decidió en instancia legislativa no legislar sobre la materia considerándose natural y obvio¹⁶³, formando parte integrante del contrato. Sin embargo este contiene algunos elementos diferenciadores que vale la pena esbozar, dada la singular naturaleza del trabajo, el cual requiere una adecuada preparación física y técnica. La ocupación efectiva del trabajador se traducirá en la participación del deportista en los entrenamientos y actividades destinadas para la correcta aparición de éste en los cotejos oficiales que deba enfrentar el club. Esto no debe entenderse como aquel derecho que tiene el jugador en participar en los partidos oficiales de la entidad deportiva, acá en ningún caso estamos hablando de que el futbolista tenga un derecho de alineación o titularidad en el primer equipo, pudiendo en

¹⁶² STC 6/1995.

¹⁶³ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 206.

consecuencia el cuerpo técnico prescindir de sus servicios si es necesario, por considerar que esa será la fórmula indicada para obtener mejores resultados deportivos.

La ley en análisis busca regular la relación laboral de aquellos deportistas que practican deportes colectivos, así el caso del fútbol un plantel profesional puede estar compuesto por más de 20 jugadores profesionales, de los cuales sólo once ingresan como titulares y otros cinco serán citados a la suplencia, dejando al resto de los jugadores sin la posibilidad, ni siquiera, de ir al banco de suplentes. Algo similar ocurre con el básquetbol donde juegan solo cinco jugadores en cancha, pudiendo inscribir un mínimo de diez jugadores por partido. En algunos casos la inscripción es superior al mínimo, lo que fuerza a que muchas veces mas de algún deportista no participe del juego. Este elemento es algo que queda entregado de manera exclusiva al poder de dirección del empleador, que es delegado al cuerpo técnico, quien es finalmente el que plantea los partidos y decide qué jugador considera mejor preparado para cumplir con la idea de juego que desea plasmar en la cancha. No obstante, se le reconoce al jugador – y así se ha fallado en España¹⁶⁴ – el derecho a tener al menos la oportunidad de participar en los partidos oficiales del club, precisamente la actuación en los entrenamientos y otras actividades preparatorias están destinadas a que el jugador pueda demostrar que es capaz de contribuir para el logro del éxito deportivo.

Obviamente carecerá de este derecho cuando se encuentre bajo alguna lesión, que imposibilite su desempeño adecuado por el equipo o en resguardo de su salud; o bien, bajo algún tipo de suspensión practicada por el entidad rectora. Lamentablemente esta institución es constantemente abusada, y se utiliza en demasía para castigar a los deportistas, condenándolos a no participar en los partidos oficiales que dispute el club. En caso de reclamo por parte del jugador, la defensa del club podría esgrimir fácilmente que la separación del primer equipo ese debió a motivos tácticos y no a causa de la indisciplina del deportista. La desvirtuación de este argumento es sumamente complicado por la imposibilidad de objetivar esa decisión, ya que nos hallamos ante una materia opinable y que no siempre se rige por criterios lógicos y mensurables¹⁶⁵. Si bien, en último término dependerá de los méritos que tenga el deportista para que en definitiva pueda lograr integrar el primer equipo o participar algunos minutos en

¹⁶⁴ STSJ Cantabria de 16 de Abril de 2003.

¹⁶⁵ FREGA NAVIA, R. Ob. cit., p. 136.

competiciones oficiales, la entidad deportiva no podrá quitar todas las posibilidades al jugador a fin de que nunca pueda integrar la alineación, incluso si el empleador cumpliera con sus obligaciones principales del contrato como la de pagar las remuneraciones, puesto que en ese escenario se vulnerarían otros derechos inherentes al trabajador, tales como la dignidad y la propia imagen. ¿Qué acción entonces puede ejercer el deportista que no es utilizado para participar en las competiciones oficiales dentro de una temporada?

La Ley 20.178 no contempla ningún salvamento para esta situación, y en nuestra opinión, esto no deja de ser preocupante, debido a que la inactividad prolongada de un deportista de alta competición puede dañar de tal manera la carrera profesional de éste, que incluso arriesga a ser excluido por el resto de las entidades. Esto trae como consecuencia un daño efectivo causado en su actividad económica, deteriorando aquellas ganancias que legítimamente podría haber obtenido como premios pactados por victorias, goles; y, además de una disminución en la tasación de su pase. Lamentablemente no hay una solución directa en nuestro ordenamiento especial, y por tanto habría que recurrir a la legislación laboral ordinaria para intentar rescindir el contrato vía despido indirecto, por alguna de las causales del artículo 171 del Código del Trabajo. Lo que francamente sería una aberración a la luz de la relación especial de trabajo, donde todos los esfuerzos están enfocados en maximizar el desarrollo deportivo del trabajador, por lo que la tramitación judicial de este tipo de procedimientos implicaría una tardanza irrecuperable para el trabajador, ocasionándole un menoscabo notorio. En cambio, otros ordenamientos¹⁶⁶ bastante más visionarios, establecen que concurriendo el requisito de que el deportista no vea acción oficial en una temporada, esté facultado para solicitar al club la cesión temporal a otra entidad, el cual no podrá desestimarla. Esto nos parece más acorde puesto que buscará proteger la vida profesional del deportista para que no vea mermada sus posibilidades legítimas de desarrollar su actividad económica y en definitiva de menguar su subsistencia. Este tema es desarrollado con mayor detalle y profundidad al tratar las cesiones temporales, tanto en el capítulo anterior como al final de este trabajo.

Finalmente se consagra un tercer derecho a favor del deportista, que guarda relación con la **explotación comercial de su imagen**. Sin embargo, con el fin de hacer una presentación

¹⁶⁶ España por ejemplo, véase artículo 11.2 del RDDP 1006/1985.

coherente y ordenada, aquél tema se trata detalladamente en el siguiente apartado, precisamente bajo el numeral 4.

En el ámbito federativo, el Reglamento FIBA¹⁶⁷ establece que todo básquetbolista debe firmar su primer contrato profesional al cumplir los 18 años de edad, y que en él se establecerán las obligaciones y derechos a lo cuales estarán sometidas las partes. Por lo tanto, en el caso del básquetbol nos encontramos ante la situación que el tratamiento sobre estas materias quedan entregadas a la autonomía de la voluntad de cada una de ellas, con la limitación de conformarse a los preceptos constitucionales.

Por las razones antes señaladas, donde derechos y obligaciones del vínculo laboral no están señalados de forma sistemática en la ley, quizá sería aconsejable determinar al menos algunos de ellos, los más trascendentales. Sin perjuicio, es de advertir que igualmente la construcción doctrinaria sobre éstos, encuentra su base en la legislación positiva ya en la carta fundamental, ya en la legislación ordinaria del trabajo; y por lo mismo, su omisión no acarrearía muchos inconvenientes en la práctica. Se constata de igual forma la situación en la mayoría de las legislaciones comparadas, incluyendo la española, siendo la más completa y satisfactoria en el plano laboral deportivo.

Cláusulas del contrato

Antes de iniciar el análisis de las cláusulas contenidas en este tipo de contratos, es interesante y del todo útil señalar que estos contratos son verdaderos formularios donde se constata uniformidad en el contenido, en el sentido de que todos los convenios que firman los futbolistas profesionales son idénticos, y sólo varían partes específicas para individualizar a las partes, indicar el domicilio de cada una de ellas, el monto de las remuneraciones que perciben y el plazo de duración. El resto de las cláusulas pactadas en estos contratos son iguales para todos los futbolistas, señalando las obligaciones y derechos de cada una de las partes contratantes, cuáles son las normas aplicables al contrato y cláusulas de terminación del contrato, entre otras.

¹⁶⁷ Véase artículo 1.6.5 del Reglamento de la Federación Internacional de Básquetbol Asociado.

En Chile, ocurre en la práctica que muchos trabajadores firman dos contratos de trabajo: el contrato tipo que otorga la ANFP en el caso del fútbol profesional, que al inscribirlo en los registros respectivos de dicha corporación le permite a los jugadores de fútbol practicar su deporte; y, firman también un contrato con el club respectivo¹⁶⁸, donde se especifica las siguientes cláusulas: quién es el dueño del “pase”; cuáles son los lugares considerados de trabajo; la facultad al club para efectuar retenciones previsionales y de salud correspondientes; la exigencia de ciertos exámenes médicos para suscribir el acto; casos de terminación del vínculo distintos a los contemplados en el contrato tipo; una cláusula de confidencialidad respecto de todas las actividades, operaciones y reuniones que conozca en razón de su trabajo; el impedimento de dar entrevistas a cualquier medio de comunicación donde critique al técnico, empleados, directores o dirigentes del club empleador; la obligación de usar la vestimenta deportiva y oficial de la entidad deportiva cuando se le indique; y, se hace referencia al uso y comercialización de los derechos de imagen donde el jugador se los transfiere al club empleador, y en consecuencia se ve desprovisto de utilizar su propia imagen de cualquier forma que afecte al uso que ordinariamente hace el club de ella. Se podría decir que los contratos recién descritos adolecen de ilegalidad según el artículo 152 bis G, sin embargo esta misma disposición señala la prohibición de pagar sumas de dinero que tengan como causa el contrato de trabajo y que no se especifiquen en él, por tanto, mientras este segundo contrato no contenga ninguna cláusula referida a remuneración que a su vez no esté contemplada el formulario tipo, es perfectamente válido. De hecho en la práctica se registran ambos contratos conjuntamente para así otorgar mayor transparencia a la relación laboral, y evitar que se generen ocultamientos y simulaciones respecto a remuneraciones o cualquier otra cláusula del contrato, facilitando al mismo tiempo la prueba de las condiciones acordadas en caso de que se presente algún conflicto entre las partes.

1) Jornada de Trabajo:

Esta materia claramente debe ser abordada diferenciadamente, dada la naturaleza de los servicios y por la singular característica de la competición profesional. Especialmente este punto se aleja en demasía de la realidad que regula el código del trabajo en relación al contrato común. El Estatuto en efecto, contempla una disposición respecto a la jornada de trabajo,

¹⁶⁸ Véase en los documentos anexados, una copia de contrato de trabajo suscrito entre una entidad deportiva local y un futbolista en el año 2007.

específicamente en el nuevo inciso final del artículo 22 del código, agregado por la Ley 20.178. Señalando que se exceptúan de la jornada semanal establecida para la generalidad de las faenas regidas por el código, y que en consecuencia estará a cargo y será organizada por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional, teniendo en consideración el desgaste mayor y permanente de esta labor. La norma en comento, nos parece un tanto incompleta toda vez que el estatuto podría haber sido más enérgico sobre la materia y reglar de una forma más precisa y objetiva la jornada, en atención que es bastante común la comisión de abusos cuando se deja en manos del empleador la posibilidad de determinar la duración de la jornada de trabajo.

En doctrina¹⁶⁹ se han establecido parámetros más concretos estableciendo al menos una diferenciación, donde se entiende que la jornada de trabajo de los deportistas profesionales está formada por dos tipos de actividades: la prestación efectiva de sus servicios ante público, refiriéndose tanto a los partidos de competición oficial como también a amistosos; y, el tiempo que el jugador se encuentra bajo las órdenes directas del club a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica. En la legislación comparada en tanto, se constata la misma problemática donde no se establecen reglas objetivas respecto a la duración de la jornada, e incluso en algunos países ni siquiera es tratado el tema ni aún tangencialmente, como en la ley argentina y mexicana. En España, se señala que la jornada se adecuará a lo acordado por convenio individual o colectivo de trabajo, pero siempre respetando los derechos fundamentales del trabajo¹⁷⁰, y luego de acordada queda radicado en el club la obligación de fijar horario, tipo y frecuencia de los entrenamientos.

Difícil resulta regular con exactitud esta institución en la legislación, puesto que muchas veces dependerá de las necesidades deportivas por las que atraviese la entidad en la fijación de la jornada. Por esto motivo, al menos en España, se incentiva fuertemente la utilización de convenios colectivos como fuente principal de tratamiento. Quizá no le corresponderá a la ley otorgar los parámetros en la determinación del tiempo de trabajo toda vez que podría rigidizar la prestación, por lo que deberá estarse a lo que jurisprudencialmente dicten nuestros órganos de justicia u organismos administrativos. En la actualidad no existe pronunciamiento alguno al

¹⁶⁹ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 596; y, FREGA NAVIA, R. Ob. cit., p. 151.

¹⁷⁰ Véase artículo 9 RDDP 1006/1985.

respecto, pero esperamos que se conozcan a la brevedad. Ante la falta de regulación y claridad en la materia, en la práctica la jornada de trabajo se ha ido determinando por los propios clubes. A través de la realización de entrenamientos con una duración de dos o tres horas aproximadamente, más una concentración previa a partidos oficiales, las que se desarrollan incluso con varios días de anticipación. Por lo que la jornada semanal, en algunos casos sería superior a las 45 horas que se establecen para el trabajo común. Lo que constituía una vulneración clara a las normas laborales y gracias a la inclusión de un inciso al artículo 22 quedó a salvo esta costumbre.

Ahora bien, del todo conveniente sería que la ley contemplara algunas reglas básicas acerca de la jornada, como lo hace la norma española al respecto. Así, otorga la posibilidad de fijar un cómputo anual de tiempo de trabajo, justamente para brindar la flexibilidad necesaria a la entidad deportiva que atravesase semanas de compromisos de liga importantes; y también, establece la exclusión de ciertos momentos, referidos a concentraciones y períodos de desplazamientos, los que no se computan a la jornada semanal de trabajo. Quedando en efecto sólo incluida en ella: los entrenamientos (del tipo que sean); y, las disputas de partidos oficiales o amistosos (como se señaló arriba). Con todo, dada la naturaleza de la relación laboral en cuestión se podría plantear a nivel de reforma de ley, una duración máxima de la jornada considerando los tiempos de concentración que se requieran previos a los partidos, haciéndose cargo de las distintas situaciones posibles que puedan ocurrir en la realidad, incluyendo un tratamiento diferenciado a clubes que sólo participen en el torneo local, y aquéllos que además actúen en torneos internacionales. La misma línea se sigue en la ley boliviana¹⁷¹, siendo la única que contempla una regulación al respecto, señalando que el tiempo máximo de las concentraciones previas a partidos oficiales será de 48 y 72 horas, dependiendo si el compromiso se realiza en campo propio o ajeno.

2) Remuneración:

Para el futbolista profesional la percepción de su remuneración o retribución por los servicios prestados a determinado club, constituye el derecho más importante que se deriva del

¹⁷¹ Véase artículo 14 del Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia.

contrato de trabajo futbolístico¹⁷², dado en gran medida por la limitación temporal de su carrera. Con lo cual, la materia que se esboza a continuación reviste una importancia gravitante, que requiere un detenido análisis para así lograr una mejor regulación y aplicación de estas normas.

En nuestra legislación, no existe mayormente un tratamiento diferenciado entre lo que es el pago de las remuneraciones en relación a un contrato común de trabajo y el contrato del deportista profesional. Con respecto a ésta se estará a lo pactado ya sea individual o colectivamente, y a groso modo el estatuto, en este sentido no hace diferencia a lo dispuesto por el capítulo V del libro I del código de la materia. Por tanto, nos encontramos con un concepto totalizador de remuneración¹⁷³, esto es, en palabras del artículo 41 del código, entendida como aquellas contraprestaciones en dinero que reciba el empleador a causa del contrato de trabajo. En este sentido debemos excluir de la remuneración, las prestaciones contenidas en el inciso 2º del mismo artículo, tales como las devoluciones de gastos efectuados por el trabajador, las asignaciones por movilización, colación, viáticos, etc. En sentido contrario, formarán parte de la remuneración, siguiendo el estilo del artículo 42 del código, los sobresueldos por concepto de horas extraordinarias, las primas por resultado, premios por goles y títulos o logros en las competiciones nacionales e internacionales. Al utilizar el concepto totalizador de la remuneración se evita que ciertas retribuciones estén exentas de impuesto, como sucedía con mayor claridad anteriormente bajo el imperio del DFL de 1970, donde sólo tributaban los ingresos que constituían sueldo, y no por concepto de premios o primas¹⁷⁴.

Al respecto, interesante resulta la discusión acerca del tratamiento conceptual – y por ende impositivo – que recibe el 10% que le corresponde al deportista por concepto de indemnización por terminación anticipada de contrato, que dispone el inciso quinto del artículo 152 bis I. Siguiendo la tesis anterior, las indemnizaciones se encuentran excluidas de la masa entendida como remuneración, y por tal estarían exentas del pago de impuesto a la renta. Ahora, todo lo anterior resulta plausible si entendemos que este pago es catalogado como

¹⁷² BARBIERI, P. Ob. cit., p. 132.

¹⁷³ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 595.

¹⁷⁴ Actualmente, como se deja entrever en el capítulo anterior, sostenemos que no existe claridad respecto al tratamiento tributario del deportista profesional, toda vez que no hay una derogación expresa al estatuto anterior, y por tanto se podría, eventualmente, utilizar la disposición que los exime del pago de impuesto por concepto de premios y primas.

indemnización, sin embargo a la luz de la práctica del fútbol estaría más cerca de una transferencia separada del contrato de trabajo, que sirve como habilitador de la terminación del vínculo, a través de otras instituciones jurídicas que constituyen realmente la causa directa de la terminación, tales como: la cláusula de rescisión, renuncia del trabajador o terminación por mutuo acuerdo. En estos casos, el pago por este concepto no tendría la calidad de indemnización, y por tal se consideraría integrante de la remuneración, y estaría gravado. No obstante, la ley en este punto utiliza expresamente la noción de indemnización, y en consecuencia tenderíamos a pensar que estaría exenta; no obstante, al no haber mención expresa que excluye la prima por fichaje del concepto de salario, habría razones en definitiva de incluirla. Como vemos, no hay claridad en absoluto al respecto. En España la situación es bastante más ecuaníme, donde se ha establecido que las primas por fichaje sí integran el concepto legal de sueldo. Así se han pronunciado los tribunales¹⁷⁵; y, luego de la entrada en vigor del actual RDDP se derogó la disposición que excluía a las primas del concepto de remuneración¹⁷⁶, zanjando en definitiva el asunto. Lo mismo sucede con las contraprestaciones que recibe el deportista producto de la cesión de sus derechos de imagen, los cuales integran plenamente la noción de remuneración. Siempre y cuando sean usados y explotados por la entidad en la cual presta servicios, y en el evento que tengan como causa del contrato de trabajo. Dependerá en todo caso, de qué forma estén pactados los beneficios de la explotación de la imagen, para considerarlos como integrante de la remuneración o no. De no ser así, por ejemplo, si un deportista ha suscrito contratos de sponsorización o auspicio, nos salimos del plano netamente laboral, puesto que los ingresos que de allí provengan no tendrán como causa directa el contrato de trabajo.

Respecto a la periodicidad del pago de las remuneraciones, la ley introduce una leve modificación, pues el artículo 152 bis H en su inciso 2º establece que, tratándose de incentivos pactados en razón a logros deportivos deberán pagarse dentro de los 90 días siguientes al hecho que los originó, excepto cuando el contrato terminare antes de ese plazo, en el evento deben cancelarse en el momento de la terminación del contrato. Hay que tener en cuenta que en materia de remuneración, no se permite ningún acuerdo anexo al contrato tipo del deportista profesional según lo establecido por el artículo 152 bis G, que impide que la entidad deportiva oculte beneficios que tengan como causa el contrato. Por lo tanto, todo lo que reciba el futbolista a

¹⁷⁵ STS de 13 de febrero de 1990.

¹⁷⁶ Así lo establecía el artículo 8 del derogado RD 318/1981.

modo de remuneración debe estar estipulado en aquel contrato, esto con el objeto de evitar la manipulación y arbitrariedad de las remuneraciones por parte de las entidades deportivas. De esta forma la legislación chilena va a la par de la española y argentina, en el sentido de que ambas consideran que toda remuneración que reciba el deportista deba estar consignada en el contrato respectivo. La ley española¹⁷⁷ es muy específica, exigiendo que en el contrato se determine la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deban ser pagadas. El hecho de que se pueda acordar en el contrato puede ser peligroso ya que se puede fijar un plazo excesivo, perjudicando solo al futbolista. En ese sentido, lo establecido por la ley chilena en su artículo 152 bis H inciso 2º, somete al club o entidad deportiva a pagar lo acordado en un plazo que no exceda de un mes, dando más seguridad al deportista y evitando abusos o presiones que puedan producirse. La ley argentina¹⁷⁸ plantea algo similar a la ley española, siendo incluso más detallista toda vez que exige que se indique además del monto por concepto de sueldo, las cantidades provenientes de premios por punto obtenido en partidos oficiales o amistosos, y por clasificación a torneos nacionales e internacionales. La especificidad utilizada en la ley argentina podría servir de inspiración para nuestra realidad, ya que no da lugar a dudas ni genera problemas de interpretación, dándole así, mayor seguridad a las remuneraciones, que precisamente se han esgrimido como el derecho más importante que tiene el deportista profesional.

Además, esta normativa contiene disposiciones respecto al ascenso o descenso de categoría y cómo incide en el reajuste de la remuneración, señalando de qué forma las remuneraciones deberán variar en cada caso. Al efecto, el estatuto argentino¹⁷⁹ señala que las remuneraciones se reajustarán al primero de enero de cada año, donde se constata que si el equipo desciende se podrá disminuir la retribución que reciba hasta en un 20% mientras permanezca en esa categoría inferior. En el caso de ascenso de categoría, al momento de iniciarse la temporada las retribuciones deberán reajustarse en un 25%.

¹⁷⁷ Véase artículo 3.2 RDDP 1006/1985.

¹⁷⁸ Véase artículo 5 de la Ley 20.160.

¹⁷⁹ *Ibíd.*, artículo 9.

Por último cabe señalar que esta ley¹⁸⁰ también establece normas respecto a la seguridad social, señalando que el sueldo del jugador estará sujeto al pago de los aportes y contribuciones que establezcan las disposiciones legales vigentes. Esta referencia no se hace en la ley chilena y hacerlo daría mayor claridad a un tema que siempre ha sido origen de debate, como es la previsión social del deportista. Aunque se entiende que si en la ley especial no hay referencia a este tema, se rige por las normas comunes al respecto entrando a regir en consecuencia el DL 3.500.

En el caso de las remuneraciones del deportista nos vemos obligados a abandonar el famoso principio que inunda el derecho del trabajo “misma retribución a igual trabajo”. Este tema no se ha planteado todavía en Chile, pero sí ha dado lugar a discusiones doctrinarias en España. Zanjando el debate la jurisprudencia¹⁸¹, señalando que el pago de remuneraciones diferenciadas a deportistas que ejercen igual labor no es en absoluto discriminatorio, solo lo sería si para pagar aquellas remuneraciones existieran motivaciones arbitrarias o vejatorias. Además debemos tener presente que el deporte colectivo está compuesto por variados jugadores todos de diferente calidad técnica y táctica lo que justifica la disparidad de remuneraciones entre integrantes de un mismo equipo, entroncándose dentro de lo que se podría denominar el apogeo de las leyes del libre mercado¹⁸².

Para finalizar el tema de la remuneración, es sabido que en la práctica los futbolistas profesionales exigen el cobro del seguro de desempleo o cesantía, cuando se verifica la terminación del vínculo laboral. Al efecto, debemos señalar que al igual que el resto de los trabajadores sometidos a contratos a plazo fijo, los futbolistas perfectamente pueden exigir dicha prestación. En este caso se procede bajo la misma regulación que el trabajador con contrato a plazo, obra o faena; en la que el empleador cotiza un 3% de la remuneración imponible a la cuenta individual de cesantía, siendo éste el único aporte existente ya que esta clase de trabajadores no tienen derecho a acceder al fondo solidario¹⁸³. Con lo cual, este beneficio se

¹⁸⁰ *Ibíd.*, artículo 10.

¹⁸¹ STC 155/1988.

¹⁸² FREGA NAVIA, R. *Ob. cit.*, p. 137.

¹⁸³ HUMERES NOGUER, H. *Ob. cit.*, Tomo III: Derecho de la Seguridad Social, Editorial jurídica de Chile, 17ª edición, Santiago, 2005 p. 425.

efectúa directamente de lo ahorrado en su cuenta individual cuando se verifique el transcurso del plazo o cualquier otra causa que ponga término al contrato de trabajo.

3) Descanso semanal y anual:

Tal como se expresó en su momento, no existe una regulación expresa en la Ley 20.178 respecto a este tema, introduciéndose sólo como novedad una excepción al artículo 38 del código del trabajo, donde se excluye a los deportistas profesionales del privilegio del descanso dominical debiéndose otorgar, en reemplazo, otro día destinado al descanso del trabajador. Sin embargo, no existe un tratamiento particular de la relación deportiva profesional, y ésta es ajustada a las reglas generales que dicta el citado artículo 38 para todos aquellos trabajadores exceptuados. Nuevamente aquí se arriesga a posibles abusos que pudiere cometer el empleador, muchas veces obligado por las exigencias propias de las competiciones oficiales, que hacen mucho más inminente la necesidad de contar con una regulación legal respecto al derecho al descanso. Esta situación requiere una pronta solución a nivel de reforma de ley, ya que no puede dejarse a los trabajadores en total desprotección frente al tema del descanso semanal. Especialmente considerando que las competiciones se efectúan mayormente en días domingo, y un aspecto esencial de la jornada de estos trabajadores es la prestación efectiva de sus servicios ante el público¹⁸⁴.

Respecto al **descanso semanal**, existe una sana práctica dentro de los clubes deportivos que consiste en dar como día de descanso, el día posterior al encuentro deportivo, para que así el deportista tenga derecho al descanso semanal. Sin embargo, cuando la entidad se encuentra disputando más de una competición simultáneamente – ya sea dos torneos dentro del ámbito nacional, o uno nacional y otro internacional – le toca enfrentar tres partidos en una misma semana (por ejemplo domingo, miércoles y domingo), entonces de qué forma se puede hacer efectivo el descanso semanal, puesto que el club va a necesitar que sus jugadores estén concentrados, o por lo menos, concurriendo a entrenamientos o charlas. En vista de los problemas que existen, urge una regulación clara al respecto y que no quede entregada a la buena voluntad del empleador determinar la distribución del descanso semanal. A modo de

¹⁸⁴ FREGA NAVIA, R. Ob. cit., p. 158.

ejemplo, la legislación española¹⁸⁵ establece que el deportista tiene derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio, que será fijado por contrato individual o instrumento colectivo, el cual no podrá coincidir con aquellos días que la entidad dispute enfrentamientos oficiales. Si el descanso no pudiere disfrutarse de manera continua por exigencias propias de la entidad que se trate, podrá trasladarse la parte no descansada a otro día de la semana que no esté destinado a la competición realizada a público. De la misma forma, en caso de existir competiciones que requieran actuaciones inmediatas, podrá considerarse el descanso como treinta y seis horas, en lugar de un día y medio completo. Básicamente este descanso permite al deportista su recuperación física y mental, propia de una disciplina que el desgaste y competencia es inherente al servicio que presta, por lo que necesitará de un adecuado tiempo para enterar sus fuerzas. El estatuto del futbolista profesional¹⁸⁶ también hace mención respecto al descanso semanal, señalando que los futbolistas tendrán derecho como mínimo a un día de descanso a la semana de manera continuada e ininterrumpida.

En cuanto a los **feriados legales**, entendidos como aquellos dispuestos por festivos nacionales en el calendario oficial, que por exigencias deportivas deban cumplir con los compromisos oficiales calendarizados por cada asociación, podrán trasladar el descanso respectivo a otro día de la semana. Así lo establece la ley española, tipificando por tanto la obligación que recae en el club de pagar por el feriado no aprovechado, dando una señal clara de respeto a las normas laborales mínimas, criterio que podría perfectamente emular la ley chilena. Con todo, el ordenamiento español¹⁸⁷ señala que las fiestas laborales podrán retribuirse sin exceder la cantidad de catorce veces en el año. Esta limitación no encuentra tope para Chile, ya que los feriados legales son trece en el calendario anual, y tratándose de un número reducido, no debería afectar el disfrute de estos días en otra ocasión ni tampoco interrumpir o alterar el calendario de las competiciones oficiales.

Respecto al **descanso anual** tal como se indicó anteriormente, no hay señalamiento alguno en el actual estatuto. Según la normativa española el deportista profesional dispone de vacaciones anuales de treinta días hábiles, los que podrán ser distribuidos y fraccionados por

¹⁸⁵ Véase artículo 10 RDDP 1006/1985.

¹⁸⁶ Véase artículo 15 del Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia.

¹⁸⁷ Véase artículo 37.2 LET.

instrumento colectivo o por contrato individual. Obviamente, el descanso anual no podrá interferir con las competiciones que tenga la entidad, de forma que el descanso sólo podrá ser disfrutado una vez concluida la temporada de competiciones de la actividad, y finalizará cuando se inicie la pretemporada que realiza cada entidad para la preparación del siguiente campeonato. De la misma forma se señala en la legislación boliviana¹⁸⁸, que confiere el derecho a goce de 15 días hábiles de vacaciones anuales, sin señalar ningún otro criterio adicional. En este sentido, también se busca dar un respiro al deportista que en toda una temporada tuvo que exigir al máximo su condición física, muchas veces teniendo que soportar viajes a lo largo del país, en caso de competiciones nacionales, y también fuera de éste, en caso de torneos internacionales. Este tema requiere un pronto tratamiento, considerando que los campeonatos nacionales cada vez son más largos – iniciándose en el mes de febrero, y en algunos casos incluso en enero, para terminar recién con el último partido oficial disputándose a finales de diciembre – por lo que el período de vacaciones se ve bruscamente reducido, e incluso en algunos casos ser muy inferior al mínimo legal dispuesto para el trabajo común, consistente en 15 días según el artículo 67 del código del trabajo. Asimismo, debe atenderse al trabajo especial que presta el deportista profesional, en el que se constata un mayor desgaste físico que el presentado en la relación laboral común, por lo que será necesario contar con un período de vacaciones más abultado que el establecido para el resto de los trabajadores, y así lograr su completa recuperación.

Cabe señalar que este derecho tiene el carácter de irrenunciable, por lo que no podría existir compensación económica alguna para reducir el tiempo de descanso, y cualquier cláusula al contrato que disminuya las vacaciones o se retribuya una suma de dinero por la parte no aprovechada, adolecerá de nulidad absoluta. En definitiva en materia de descanso, tanto semanal como anual, dependerá en gran medida de las actuaciones que la entidad deportiva deba enfrentar, por lo que muchas veces se ha dejado en manos de lo que disponga para estos efectos los órganos federativos. Ante tal situación, aunque provenga de la propia necesidad deportiva, no puede servir esto como pretexto para dejar desprovisto de protección al deportista con respecto a derechos tan elementales del trabajo, como es el descanso. Por tanto, se hace cada vez más imperiosa la labor de regular, en especial estas materias, para así lograr una adecuada armonía en la relación laboral del deportista profesional con su club, y poder brindar la adecuada seguridad a las partes, con el objeto de igualar y equiparar los intereses del club y de los cuerpos federativos.

¹⁸⁸ Véase artículo 16 del Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia.

Como último tema a tratar dentro del descanso anual nos referiremos a la situación de la convocatoria de determinados deportistas a integrar sus respectivas selecciones nacionales para disputar campeonatos a nivel continental o mundial, que se desarrollan durante el periodo de vacaciones del deportista. Este análisis resulta muy complicado, puesto que como ya hemos señalado en varias ocasiones en este trabajo, el deportista tiene reglada su actividad por dos disciplinas jurídicas distintas: la laboral y la deportiva. Por lo tanto en caso de convocatoria a su selección nacional, que se rige por las normas federativas al respecto, si no acude puede ser sancionado ya que según las disposiciones federativas está obligado a concurrir a este llamado¹⁸⁹, lo que, finalmente, redundará en un perjuicio al deportista. Lamentablemente no se ve ningún responsable por esta violación del derecho a vacaciones ya que el empresario cumple con su deber de conceder vacaciones, y La Federación por su parte, ejerce su derecho a convocar entre sus deportistas federados a los que cree más aptos para que la represente internacionalmente, pero el único que no ejerce su innegociable derecho es el trabajador¹⁹⁰. Podemos concluir que el deportista se encuentra frente a dos empleadores: el club con el que tiene contrato de trabajo; y, la Federación respectiva en la cual se encuentra inscrito. Lo único que debemos tener claro es que el deportista debe disfrutar íntegramente de sus vacaciones, sin que ninguna norma pueda pasar a llevar este derecho.

Para concluir este tema, la solución no pasa por no concurrir al llamado a la selección nacional por todo lo que ello implica – aparte de la sanción federativa, puede acarrear otros perjuicios al futbolista, como la imposibilidad de participar en la liga inglesa¹⁹¹ por ejemplo, cuando no se tiene pasaporte de la Comunidad Europea; o, el no aumento del valor que otorga a cada jugador el hecho de participar por una selección nacional disminuyendo la tasación de su pase –. Una posible solución que se vislumbra es la posibilidad de negociar las vacaciones con la Federación y el empleador a través de un acuerdo colectivo, que le permita al deportista hacer uso efectivo y sin interrupciones de sus días de descanso y que, a la vez, tenga la posibilidad de participar en su selección nacional. Una solución legal al respecto puede ser muy inflexible para los intereses de las partes causando aún más perjuicios, aunque sería del todo provechoso que a

¹⁸⁹ Véase Reglamento sobre el estatuto y transferencias de jugadores de la FIFA, anexo a este trabajo.

¹⁹⁰ FREGA NAVIA, R. Ob. cit., p. 162.

¹⁹¹ Este hecho no es exigido por ningún cuerpo federativo, sino que es exigido para otorgar la visa de trabajo por parte del gobierno inglés.

través de mandato legal se oficie a FIFA a que en los años donde existan torneos internacionales de la envergadura de un campeonato mundial o continental, se exija a cada asociación local que los campeonatos sean más cortos, de forma que no intercedan en el período de vacaciones de los deportistas.

4) Derechos de imagen:

Este tema, como ya se señaló precedentemente, está contemplado en los derechos inmanentes que la doctrina le ha reconocido a los deportistas profesionales, sin embargo se analizará a continuación, a propósito de las cláusulas del contrato de trabajo puesto que así se regula en la práctica este instituto, siendo parte importante del contrato de trabajo deportivo. Además de tener un orden más coherente y resultando pedagógicamente más eficiente.

La participación en los beneficios del uso y explotación comercial de la imagen del deportista, está expresamente reconocido en nuestro estatuto. El artículo 152 bis F, se encargó de emular textualmente lo dispuesto por la legislación española, diciendo en su inciso segundo que los beneficios pecuniarios de la explotación de la imagen de los deportistas y personas que realizan actividades conexas, dependerá de lo pactado en contrato individual o colectivo, según correspondiere.

Al margen, tratándose de que los derechos de imagen son perfectamente transferibles, el deportista que contrate con alguna empresa o firma comercial cediéndolos a ésta, a pesar de no estar reconocido expresamente en nuestra ley (como sí lo está en la española), debería ser perfectamente lícito, justamente por el hecho que son comerciables, no estando prohibido por la ley. Por lo tanto el deportista podrá tener dos contratos de explotación de su imagen: uno con el club que lo emplea, donde las cláusulas de explotación de imagen estarán contenidas en el contrato de trabajo y lo que perciba por este concepto será considerado remuneración como se explicará más adelante; y, otro con una marca o empresa relacionada o ajena al ámbito deportivo independiente al contrato de trabajo con su entidad; es en este caso donde se discute si lo percibido por el deportista corresponde a remuneración o no.

Ahora bien, acá surge un nuevo problema que consiste en la coincidencia de que la marca que auspicie al club fuera distinta a la que patrocina al deportista¹⁹². Ante esta situación la mejor solución sería que los contratos de sponsorización celebrados entre la entidad y la firma comercial establezcan una serie de parámetros con los cuales permita la existencia paralela de la cesión de imagen del futbolista a otra marca, en aquellos asuntos que a causa del contrato de trabajo no se presume que se hayan cedido al club empleador, por ser distintos al objeto principal de la prestación en conformidad a lo dispuesto por el artículo 152 bis F. Tanto así, que la entidad deportiva donde presta servicios requerirá la autorización expresa del jugador o de la empresa como cesionaria de los derechos de imagen, para el uso de la imagen del deportista para fines que no sean los principales de la prestación de los servicios, así lo consagra textualmente el artículo mencionado en su inciso primero.

Otra cuestión altamente debatida en doctrina¹⁹³, es la que dice relación con la inseparabilidad o autodependencia del contrato de trabajo con el pacto o acuerdo individual o colectivo respecto a los derechos de imagen, tal como ya se señaló en el capítulo segundo de este escrito. Puesto que este último se ciñe particularmente en el seno de la relación laboral entre el deportista y el club. Al respecto nuestra ley guarda silencio, dejando un vacío en cuanto a la interpretación que cabe hacer. A nuestro juicio, es perfectamente presumible que ambos acuerdos se encuentren unidos en cuanto a su vigencia, efectos y aplicación, dado que los acuerdos comerciales de explotación de imagen se han concebido como un derecho accesorio al contrato de trabajo, e incluso la misma ley es la que consagra tal calidad, puesto que faculta su suscripción a través de contratos individuales o colectivos de trabajo, manifestando su intención de quedar sometidos dentro del marco del vínculo laboral. Lo anterior, sin perjuicio de que las partes expresamente establezcan que tales acuerdos tendrán una duración distinta, una aplicación diferente, o que de manera inequívoca señalen que ambos instrumentos serán completamente independientes y que han de regirse de manera auto suficiente.

Además debemos reconocer que estos contratos de explotación de imagen se logran casi exclusivamente por el hecho que el trabajador precisamente es deportista y goza de una fama y

¹⁹² Caso similar al que hoy día conocen nuestros tribunales de justicia, donde la marca deportiva que auspicia al futbolista Matías Fernández, demandó a otra marca por la venta de camisetas oficiales de la selección nacional de fútbol donde figuraba su nombre al reverso.

¹⁹³ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 593.

prestigio en la comunidad, especialmente si es exitoso en su deporte. De forma que si separamos su individualidad de su profesión probablemente las firmas comerciales no tendrían interés en el auspicio, y este es justamente el motivo del auspicio. Toda vez que la imagen que proyecta el jugador está estrictamente ligada a la profesión que practica, y es esta última la que genera su popularidad y arraigo en los consumidores, posibilitando en definitiva la cesión de su imagen. De no practicar el respectivo deporte, ninguna marca se hubiese fijado en esa persona para promocionar su firma, por lo tanto el contrato de explotación de la imagen, ya sea con el club o con otra marca comercial, tiene en esencia un origen laboral y su remuneración debe quedar sujeta a todas las obligaciones establecidas por la ley. Por lo tanto, toda cantidad de dinero que el deportista reciba a causa de estos contratos deben ser gravados de acuerdo a las reglas generales establecidas por la ley de impuesto a la renta. De forma de evitar que se utilicen estos contratos para otorgarles beneficios pecuniarios al deportista y que no sean considerados como fuente del contrato de trabajo, igualando así al deportista con todos los trabajadores que deben declarar todos sus ingresos que tengan como fuente el trabajo. Sin duda, los derechos de imagen han suscitado una extensa literatura, que lamentablemente no podrá ser analizada en demasía en este trabajo por ser, al igual que el resto de las instituciones aquí tratadas, un elemento más del vínculo laboral, y en caso de mayor detención se perdería el foco central de la investigación.

5) Periodos de prueba:

Esta cláusula no se encuentra contemplada en la legislación chilena siendo fundamental definirla y regularla, puesto que es bastante común en la práctica del futbol profesional acordar este tipo de cláusulas con anterioridad a la suscripción del contrato definitivo, especialmente en juveniles. Lamentablemente los cuerpos normativos tampoco hacen mención de este instituto, por lo que este vacío debe ser superado regulando el período de prueba. A la luz de las normas del estatuto, tales periodos no tendrían cabida en nuestro ordenamiento toda vez que la vinculación de un futbolista con el club debe formalizarse vía el contrato de trabajo, y por disposición de la ley éste no puede tener una duración menor a una temporada, por lo que no habrá una salida legal a posibles periodos de prueba que puedan pactar las partes. Desde luego, esta institución reviste gran importancia especialmente en favor de las entidades deportivas toda vez que someten al deportista a un período de prueba para ver si cumple con las condiciones técnicas, tácticas y físicas para ser contratado. Este periodo se define en doctrina como el

periodo de ensayo o experimentación de la relación laboral, de puesta en práctica del contenido de la misma¹⁹⁴, en razón que sería altamente conveniente buscar una salida legal para regularizar e incluir la prueba en nuestra realidad jurídica. Aspecto que también podrá traducirse en un beneficio para los trabajadores en el sentido que reducirá la incertidumbre que genera en los empleadores la contratación de nuevos jugadores a su plantilla. Con esto, se evitará que las entidades acostumbren a contratar al jugador por el mínimo legal convirtiendo a esta práctica en un periodo de prueba, y una vez comprobado su nivel: renovar o desechar sus servicios. Nos parece más transparente, flexible y dinámico que exista un reconocimiento legal del periodo de prueba y que otorgue los mecanismos necesarios para proteger al deportista, y al mismo tiempo brindar la seguridad al club para incentivar contrataciones duraderas y definitivas.

La legislación española¹⁹⁵ en cambio, regula esta institución estableciendo que para concertar un período de prueba hay que cumplir con dos requisitos: uno, debe acordarse por escrito, lo que implica que existe cierto control del uso de esta institución; y dos, que su duración no exceda los tres meses, por lo que se deberá contratar de manera definitiva al cabo de este término, o bien rescindir el contrato de trabajo por haber expirado el tiempo máximo establecido por ley¹⁹⁶. Aquí constatamos una contradicción puesto que esta disposición se contrapone a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de Trabajadores señalando que el período de prueba no podrá exceder de dos meses. Ante esta inconsistencia podemos aplicar que la regla especial tiene preferencia en su aplicación, sin embargo la propia doctrina española ha esgrimido que la normativa deportiva profesional debería ser reformada, actualizada y ajustada al ET, y en consecuencia, reducirlo a dos meses¹⁹⁷. La ley boliviana¹⁹⁸ en tanto es más enérgica, puesto que además de deba ser acordado por escrito y su duración no podrá exceder los treinta días, en caso que el futbolista participe en un partido oficial el contrato de prueba queda inmediatamente extinguido. Además de lo anterior, impone ciertas obligaciones a los clubes que tengan a futbolistas bajos esta condición, tales como pagar gastos de transporte, alimentación, estadía y otros similares, siempre que tengan directa relación con este contrato de prueba.

¹⁹⁴ FREGA NAVIA, R. Ob. cit., p. 101.

¹⁹⁵ Véase artículo 5 RDDP 1006/1985.

¹⁹⁶ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 590.

¹⁹⁷ FREGA NAVIA, R. Ob. cit., p. 102.

¹⁹⁸ Véase artículo 20 del Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia.

En Chile, como ya se señaló, el contrato en cuestión no está regulado y será trascendental a nuestro juicio incorporarlo al estatuto, con el objeto de evitar los abusos que pueda cometer el club y para que, en definitiva, pueda permitirse esta costumbre. Podrá darse en la práctica que un club someta a prueba por un período de cuatro o cinco meses y después deseche la opción de contratarlo, produciendo un claro perjuicio al deportista que en el intertanto no estuvo en libertad para ligarse con otra entidad. Por otro lado, hay que considerar que la carrera del deportista se encuentra limitada en el tiempo, por lo que un período de prueba muy extenso también podrá producir un menoscabo en su intención de maximizar su tiempo de trabajo útil. Sin embargo, en España ha ocurrido en la práctica que los convenios colectivos entre deportistas y la respectiva federación han tendido a limitar, e incluso, a eliminar los llamados períodos de prueba. Por ejemplo, el convenio colectivo de los futbolistas en el artículo 13 limita los períodos de prueba y señala que solo pueden celebrarse estos contratos una vez que se haya iniciado la competición oficial, además de que no podrá exceder de quince días, y que en caso de participación del jugador en cualquier competición oficial el contrato quedará extinguido.

En conclusión, es de extrema urgencia regular esta materia a nivel legal para que así no exista abuso, privando al deportista de buscar mejores opciones donde desempeñar su función. Una posible solución, sería regular esta materia siguiendo la norma española, esto es, celebrándose por escrito y por un plazo máximo. Pero que éste no sea de tres meses, como lo señala la legislación ibérica, pudiendo ser un plazo excesivo; sino con una duración de quince o veinte días, y que en caso de participación en una competición oficial queda extinto el contrato, excluyendo de forma expresa la participación en partidos amistosos, ya que pueden contribuir al objeto mismo del contrato, la constatación del nivel deportivo del jugador.

6) Suspensión y extinción del contrato:

La **suspensión** del contrato de trabajo supone la mantención del vínculo contractual, pero dejan de producirse los efectos emanados de éste, tales como el despliegue de derechos y obligaciones pactados en él (como la prestación y remuneración)¹⁹⁹. Situación que tendrá una gravitación especial a la hora de analizar la cesión temporal del jugador de un club a otro,

¹⁹⁹ FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 598.

precisamente por lo recogido en el inciso segundo del artículo 152 bis I el cual expresamente indica que la suspensión mantiene vigente el vínculo laboral.

En relación al **término** decimos que al contrario de la suspensión, éste sí pone fin al vínculo laboral entre el jugador y la entidad deportiva, sirviendo entonces las causales de extinción que se establecen al respecto, pudiendo entre otras cosas el deportista contratar con otro club a su entera disposición. Corresponde señalar como primera noción que al ser un contrato a plazo fijo, su expiración constituiría la vía normal de terminación del vínculo, sin embargo existen otras causales de término del contrato de trabajo. Dentro de éstas se distingue la causal por antonomasia del ámbito laboral en el fenómeno deportivo, como es la transferencia de jugadores de un club a otro, sin embargo no se analizará en este apartado, dejando un párrafo especial para un detallado análisis más adelante.

Tal como se objetó en el capítulo pasado las diferentes causales no están comprendidas en la Ley 20.178, por lo que supletoriamente aplicaríamos al efecto las normas del código del trabajo, especialmente lo dispuesto por los artículos que van del 159 al 178. Además existe una regulación federativa al respecto, que le da la opción al club o al futbolista de terminar con la relación laboral si se cumplen algunos de los supuestos que ahí se determinan.

Como señala la doctrina la expiración del contrato es propia de toda relación laboral y especialmente en el caso del deporte, ya que se unen dos factores: por un lado la corta carrera del futbolista que implica un afán de superación y progreso económico, unido a la necesidad de ser transferido a un club de primera línea en el ámbito local, o directamente, al fútbol europeo; y por el otro, la lamentable situación económica comprometida por la que se ven afectado la mayoría de los clubes del país (N. de la R: Argentina, que no difiere en gran medida a la realidad chilena), la que les impide mantener planteles profesionales con futbolistas de remuneraciones costosas, y que además sean numerosos en cantidad²⁰⁰.

Creemos que la regulación que efectúa el Código de Trabajo respecto a la terminación del contrato de trabajo no es suficiente con esta realidad, por lo que la ley 20.178 debería incluir específicamente cuáles podrían constituir causales especiales de terminación de esta relación

²⁰⁰ BARBIERI, P. Ob. cit., p. 145.

laboral. Así como se requiere una regulación especial para regular los contratos de estos trabajadores, también será imperiosa una regulación particularizada para poner fin a los mismos, tal como lo hace la legislación comparada: la española, argentina, boliviana y uruguaya.

La ley española²⁰¹ al respecto, establece las diversas causales de extinción del contrato de trabajo del deportista profesional, haciendo una enumeración taxativa de ellas, estas causales son de diversa índole, y algunas de ellas son específicas al ámbito deportivo. Así se contemplan causales generales de extinción del contrato, al igual como se establecen en la legislación común: por expiración del tiempo convenido; el total cumplimiento de las prestaciones contratadas; despido del deportista, la que se traducirá en la posibilidad de exigir o no indemnización según la imputabilidad por incumplimiento grave del deportista. Asimismo, se consagran causales especiales de terminación en atención a la particularidad del fenómeno laboral deportivo, entre ellas: por voluntad unilateral del deportista profesional, la que podrá ser fundada en causa imputable al club lo que permitirá la correspondiente indemnización, y si no fuere imputable a la entidad deportiva será ésta quien deberá perseguir la respectiva compensación; por mutuo acuerdo, especialmente cuando tenga por objeto la cesión definitiva. Aquí es donde se ha elaborado la figura de la “cláusula de rescisión”, donde se establece anticipadamente el importe de la indemnización que corresponderá por término anticipado del contrato a instancia que el jugador pueda prestar sus servicios en un nuevo club²⁰², de forma que se ha instaurado como una causal objetiva que las mismas partes han introducido al acto, ajena e independiente a las causales preestablecidas por la ley. El ordenamiento argentino²⁰³ en tanto, señala las causales de extinción de la relación laboral, sin especificar ninguna causal en particular. A su vez, la legislación mexicana²⁰⁴ se remite a las causales genéricas de terminación de la relación laboral agregando dos causales. Por su parte, en Bolivia²⁰⁵ se establecen las causas de terminación de esta relación laboral, separando aquellas que puede hacer valer el deportista y aquellas que puede impetrar el club. Finalmente, la ley uruguaya²⁰⁶ también se encarga de causales específicas de terminación del contrato de trabajo.

²⁰¹ Véase artículo 13 y ss. del RDDP 1006/1985.

²⁰² FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. Ob. cit., p. 601.

²⁰³ Véase artículo 16 de la Ley 20.160.

²⁰⁴ Véase artículo 303 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁰⁵ Véase artículo 23 del Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia.

²⁰⁶ Véase artículo 16 del Estatuto del Futbolista Profesional de Uruguay.

A la luz de lo visto en el párrafo anterior, todas las legislaciones analizadas dedican artículos relativos a la terminación de este contrato de trabajo especial, por lo que resulta poco claro por qué en Chile no se siguió con la tendencia actual con la que se ha tratado esta materia en derecho comparado, aún peor, ni siquiera remitiéndose de forma expresa a las causales de terminación genéricas de la relación de trabajo, reguladas por el Código del ramo. Volviendo a lo planteado, nuestro tratamiento debería precisar las causales de terminación del contrato de trabajo propias de la vinculación deportiva, como por ejemplo algunas consagradas en la ley española. Así la relación terminará por la muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente o absoluta o gran invalidez, quedando a discreción del juez competente evaluar el grado de incapacidad en conexión a la actividad laboral que desempeñe el trabajador²⁰⁷; en caso de que se produzca algún conflicto entre el club y el deportista por esta causa, siempre que se produzca en el ejercicio de su actividad tendrá derecho a la indemnización aquí establecida, que es la mínima exigible por parte del deportista, lo que no obsta a que a través de contrato individual o convenio colectivo se podría aumentar dicha suma; si la lesión o muerte no se produce durante la realización de la actividad deportiva, solo tendrá derecho a las prestaciones de seguridad social correspondientes. El problema surge en el caso que el deportista se lesione o muera cuando esté integrando la selección nacional de su país; ante la nula regulación legal de la materia, la doctrina mayoritaria sostiene que la Federación respectiva es quien debe indemnizar, ya que hay una obligación del deportista en acudir a las convocatorias de su selección, mientras tanto el contrato con el club quedará suspendido en el ejercicio de sus facultades de dirección y control de la actividad laboral y las obligaciones o responsabilidades relacionadas con dicha facultad²⁰⁸. Otra causal contemplada en el Real Decreto y que podría servir de inspiración a nuestra legislación, es aquella que trata el tema de la disolución o liquidación del club o entidad deportiva por quiebra. En los casos análogos presentados en Chile, se ha dado en la práctica que los contratos de trabajo siguen vigentes, ya que el efecto previsto es el cambio en la administración de la entidad, la que pasa a manos de un síndico.

Como ya hemos explicado, en Chile impera el contrato tipo facilitado por la entidad superior el que contempla también las causales de terminación del vínculo, pudiendo citarse las

²⁰⁷ FREGA NAVIA, R. Ob. cit. p. 216.

²⁰⁸ *Ibíd.* p. 218.

siguientes: incumplimiento de las obligaciones establecidas para el jugador en el mismo formulario-contrato; incumplimiento del plazo de duración del convenio; infracción grave a los términos del contrato; la injuria, ofensa o falta de respeto grave debidamente comprobada a los dirigentes del club o autoridades deportivas; la comisión de crímenes o simples delitos que merezcan pena aflictiva; involucramiento del jugador en escándalos con publicidad que afecten su honorabilidad o al prestigio de la entidad; ausencia del jugador por más de tres días sin permiso del club o sin causa justificada; haber sido sancionado el jugador por cualquier conducta constitutiva de doping; y, la inasistencia injustificada del jugador a un partido, entrenamiento, clase teórica o concentración. Además de incluir estas causales a favor del empleador, también se señalan causales a favor de los jugadores para invocar su término anticipado, que son: el incumplimiento del club en la cancelación, dentro del plazo, del sueldo del jugador; el incumplimiento grave de la entidad de cualquier otra obligación estipulada en el contrato; y, la injuria, ofensa o falta de respeto, debidamente comprobada por parte de dirigentes o autoridades del club deportivo. Como se aprecia, existen varias causales para poner término anticipado al contrato, sin embargo, creemos que no es conveniente que éstas estén fijadas en el contrato; lo más justo y acorde al espíritu general de la legislación laboral es que estén contenidas en la ley, y no en el instrumento que puede ser modificado en cualquier momento por la ANFP.

El Reglamento sobre el Estatuto y Transferencias de Jugadores de la FIFA²⁰⁹ también se refiere a este tema señalando que el contrato podrá rescindirse al vencimiento del plazo del contrato, de común acuerdo – lo que generalmente se da por la transferencia del jugador a otro club, lo que es tratado más adelante –. El mismo cuerpo normativo reconoce la posibilidad de poner término al contrato de trabajo por causa justificada sin ningún tipo de consecuencias, sin embargo no se establecen cuáles ha de entenderse por “causa justificada”, provocando un problema de interpretación que seguramente tendrá que ser resuelta por el organismo competente. A pesar de esto, el artículo 15 incorpora el criterio término por causa deportiva justificada, lo que precisa este concepto, alejándolo de la generalidad e inseguridad del anterior, diciendo relación con la posibilidad de desvinculación del deportista por el hecho de haber participado en menos del diez por ciento de los partidos oficiales disputados por su club. Esta directriz no la contempla la legislación chilena y nos parece adecuado tenerla presente, toda vez que alude al derecho de cualquier trabajador a la ocupación efectiva, contemplando entonces un

²⁰⁹ Véase artículo 13 y ss.

piso mínimo de tolerancia en el que el deportista pueda desvincularse de su empleador de no cumplirse dicho mínimo, para que así tenga las mayores y mejores posibilidades de desarrollo deportivo con todas las consecuencias económicas que aquello acarrea. Finalmente en el artículo 16 señala que no se puede rescindir ningún contrato de forma unilateral, por lo tanto, procederá de común acuerdo o concurriendo la causal de causa deportiva justificada.

No obstante, el Reglamento establece la posibilidad de terminar la relación laboral previo pago de ciertas obligaciones y condiciones en las que se deben ejecutar. La principal sanción establecida es el deber que surge para la parte que rescinde el contrato de pagar una indemnización a la otra, estableciendo los cálculos y cómputos en conformidad a lo que la legislación de cada país señale al respecto. Situación que nuestra legislación especial no considera por lo que deberán aplicarse las normas comunes de terminación de trabajo consagradas en los artículos 159 y siguientes del código del trabajo. Señala que, junto con respetar la legislación nacional al respecto, hay que seguir otros criterios objetivos para calcular esta indemnización, en particular la remuneración y otros beneficios pecuniarios que se adeuden al jugador por motivo del contrato de trabajo, y entre estos últimos encontramos los premios por partido ganado, por punto obtenido o por gol anotado, entre otros.

El Pase

El pase es una institución del ámbito deportivo que se utiliza para realizar las transferencias de jugadores de un club o entidad deportiva a otra sin caer así en el acto prohibido por la mayoría de las legislaciones del mundo que es el de comerciar con la persona humana. Por lo tanto este elemento es característico y exclusivo de la práctica deportiva por lo que su regulación siempre ha sido a nivel federativo.

La naturaleza jurídica del pase es difícil de determinar, ya que para algunos es una simple indemnización por término anticipado de contrato de trabajo, y para otros un contrato innominado de transferencias, ajeno al plano laboral y que no se traduce en el término del contrato de trabajo, sino que establece los términos en el que el jugador y su empleador de común acuerdo finiquitan su relación por la existencia misma de un acuerdo entre el club cedente y el club cesionario. Nuestra legislación actual se ha inclinado por la primera

concepción, y expresamente en el artículo 152 bis I la ha denominado “indemnización por terminación anticipada de contrato”, al monto que una entidad deportiva paga a la otra, para que ésta acceda a terminar anticipadamente el vínculo laboral con el deportista. Alcance que sin duda no podemos restarle veracidad, toda vez que superficialmente constituye en su esencia una indemnización o contraprestación que efectúa una entidad a otra para que deje en libertad de acción al jugador, sin embargo, cabe advertir que esta institución ha progresado con gran relevancia en el fútbol más desarrollado y ha dejado de ser una simple compensación, alcanzando figuras sofisticadas que persiguen el mismo objetivo: posibilitar la salida de un jugador anticipadamente de la entidad deportiva donde presta servicios.

Así, con independencia del sustrato jurídico que pretende darse a esta institución, lo que realmente importa en la práctica es poder dotar al ordenamiento jurídico de una buena cantidad de figuras legales que permitan al deportista emigrar de una entidad a otra, con la correspondiente contraprestación al club que permita reestablecer equilibrio. En efecto, nuestro Estatuto sólo contempla la instancia de la indemnización por término anticipado, la que a juzgar por el tenor literal del artículo 152 bis I, no es otra cosa que la cifra o suma de dinero que arbitrariamente la entidad empleadora acepta recibir a cambio de que acceda a terminar el contrato con el deportista, ya sea vía el despido, la renuncia del trabajador o el mutuo acuerdo. Claramente cada una de estas causales de terminación no son las que efectivamente dieron por término al contrato, sino que solamente sirven de herramienta o instrumento al acuerdo logrado entre las entidades para el traspaso del futbolista, todo con el objeto de hacer caducar el vínculo, pero no precisamente es la causa misma de término de contrato.

Al margen de esto que carece de importancia real ya que igualmente produce la desvinculación del deportista, no son menores otras consecuencias que produce esta situación, como la facultad que tiene la entidad para acceder al término anticipado. Al efecto, bien podría una entidad deportiva negarse a recibir indemnización y forzar al jugador al cumplimiento de toda la duración del contrato, produciéndole un menoscabo importante. Es precisamente esta inflexibilidad, lo que ha llevado en la práctica a esbozar otras figuras que permitan la salida de un jugador, tales como la ya analizada cláusula de rescisión, que permite objetivar la extinción del convenio, y privar del capricho de ciertas entidades a no ceder a sus futbolistas, pese a que otras se allanen al pago de la compensación por terminación anticipada. Con esta figura, incluso

podrá forzarse a la entidad a liberar al futbolista que se niegue a ceder su fichaje. Para graficar esta situación, a los contratos tipos que provee la ANFP se les agrega una cláusula señalando que en caso de venta o préstamo del jugador a un equipo nacional o extranjero, este jugador deberá indemnizar al club determinada suma de dinero. En la práctica ocurre que el club que desea contar con los servicios de aquel deportista pague la indemnización pactada en el contrato de trabajo para ponerle término de forma anticipada al contrato de trabajo. Entonces, con mayor precisión se suele sostener que el pase sería el derecho que paga un club para poder inscribir a ese jugador en los registros de su Asociación Superior o para realizar un cambio de la inscripción cuando la transferencia sea entre dos clubes inscritos en la misma Asociación. Este tema es del todo complejo y hasta el momento no se ha dado una solución satisfactoria.

Como se puede apreciar en la actualidad, el concepto de pase ha trascendido la simple noción de indemnización, y se ha cristalizado como una de las figuras emblemáticas del fenómeno deportivo laboral, especialmente por las gravitantes sumas de dinero que conllevan sus transacciones. Ahora bien, lo que sí con seguridad se puede aseverar es que la materia es delegada casi en su totalidad a los órganos federativos, siendo estos quienes regulan los traspasos y permisos registrales para que cada jugador quede habilitado para participar en las competencias oficiales. Cabiéndole sólo al plano legislativo regular de forma mínima dichos traspasos con el fin de asegurar una repartición equitativa entre el club cedente y el propio deportista. Es así como en la totalidad de las legislaciones comparadas se remiten a los entes federativos en el tratamiento del pase, asegurando sólo en rango de ley el porcentaje mínimo que le cabe a cada futbolista por concepto de traspasos.

Al respecto, en la ley uruguaya solo existen referencias al concepto pase pero no hay una regulación ni de fondo ni formal, la utiliza solo para referirse a la transferencia de los jugadores a otros clubes. Esta institución, al ser tan propia del deporte nos parece adecuado la cautela que se ha tomado en no tratar directamente el pase en la ley, dejando en manos de las respectivas federaciones, salvo en puntos tangenciales que ameritan un involucramiento mayor, evitando que se transforme en un instrumento que vaya contra la dignidad del trabajador y que la repartición equitativa en tales desembolsos. Ese fue el criterio de nuestro Estatuto²¹⁰.

²¹⁰ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178, p. 228.

Actualmente la denominación de pase está cayendo en desuso por parte de la FIFA, que utiliza el término “pasaporte del jugador”, donde constan los datos relevantes de este último, incluyendo entre ellos el club o clubes en los que el jugador ha estado inscrito desde que cumplió los 12 años²¹¹.

Cesión de jugadores

Este tema se relaciona en parte con las cláusulas de terminación del contrato, sin embargo, se prefirió tratar el tema de las cesiones de forma conjunta, para así desarrollar una explicación más coherente de esta situación. En primer término debemos reconocer que existen 2 tipos de cesiones, con efectos totalmente distintos. El primero, es la cesión definitiva, esto es en términos generales, que el jugador deja de prestar servicios al club empleador y empieza a prestarlos en otro. El segundo tipo de cesión es la temporal, que también se asocia al concepto de préstamo, donde el jugador ve suspendido su contrato de trabajo con el club cedente, sin que por ello deje de correr el plazo de vencimiento de ese contrato. Analizaremos cada situación por separado.

1. Cesión definitiva:

Como definición podemos señalar que se trata de la compraventa de los derechos económicos y federativos de un determinado futbolista en forma onerosa, esto es, mediante el pago de una determinada suma de dinero al club vendedor o, en su caso, al futbolista que posee la condición de libre²¹². El pago que se realiza puede ser en dinero o puede ser por el intercambio de jugadores, obteniendo el mismo efecto del pago, caso que sería una permuta y no una compraventa. También podría ser de carácter mixto, esto es una parte en dinero y el saldo con la cesión de otro jugador (solo contemplado por la ley argentina). En este último caso será necesario que haya una valoración de los pases de los jugadores involucrados en la operación por los clubes participantes, con el objeto de determinar cuál es la suma de dinero que le corresponde al jugador objeto de la transferencia (entre nosotros el 10% que estatuye el artículo 152 bis I inciso 5º). Antes de continuar con el desarrollo de este tema es bueno zanjar que lo que

²¹¹ Así se desprende del artículo 7 del Reglamento sobre Estatuto y Transferencias de Jugadores FIFA.

²¹² BARBIERI, P. Ob. cit., p. 122.

se comercializa no es la persona humana, acto abiertamente prohibido por nuestra legislación, lo que ocurre es que existe una transferencia de los derechos económicos y de los derechos federativos del jugador, considerando que para la validez de la transferencia se exige el consentimiento del jugador, recibiendo por ella, además, un beneficio económico, sin embargo sería deseable que se precisara el lenguaje y se aludiera a los derechos federativos y derechos económicos²¹³, para así despejar toda duda y controversia que pueda surgir. A pesar de lo anterior, ésta sigue siendo una institución muy compleja, ya que muchas veces el traspaso del futbolista es efectuado como si fuera un esclavo, y de hecho sus derechos son cedidos a personas que nada tienen que ver con el ambiente deportivo. Así, cuando se ceden a empresarios los derechos federativos de un futbolista, mientras éste sigue prestando servicios a un club determinado, como se ha señalado lamentablemente se abre una posibilidad indeseada por la cual se use este tipo de operaciones para, por ejemplo, blanquear dinero de ilícita procedencia, ya que se trataría de una excelente oportunidad teniendo en cuenta las características de este negocio²¹⁴. Además puede ocurrir el caso de que la participación en dinero que el deportista perciba por motivo de la transferencia puede ser de tal magnitud que sería casi imposible no aceptar el traspaso. Por lo tanto con estas situaciones hay que ser muy cuidadoso y buscar siempre el respeto al deportista como persona humana y que ciertas situaciones no desvirtúen esta institución transformándola en algo ilegal o, al menos, cuestionable.

En todas las legislaciones analizadas señalan que se puede transferir a un deportista desde un club a otro mientras su contrato de trabajo esté vigente, y que esta cesión implica el fin de la relación laboral con el club vendedor y el inicio de una nueva relación laboral con el club comprador. Por ejemplo, la legislación chilena en su artículo 152 bis I inciso 4 trata este tema y señala que la cesión pone fin al contrato de trabajo y que al deportista le corresponde un diez por ciento de esta transferencia, a lo menos. La legislación mexicana²¹⁵ se limita a señalar que toda transferencia requiere el consentimiento del deportista. La ley argentina al respecto señala que el jugador podrá ser transferido a otro club, siempre que otorgue expresamente su consentimiento y también señala que le corresponde un diez por ciento de aquella transferencia y mientras no se haga efectivo este pago en la asociación respectiva no se autorizará la transferencia. La

²¹³ *Ibíd.*

²¹⁴ FREGA NAVIA, R. *Ob. cit.*, p. 195.

²¹⁵ Véase artículo 295 de la Ley Federal del Trabajo.

legislación española considera la transferencia dentro de las causales de extinción del contrato de trabajo, señaladas en el artículo 13 del RDDP, al referirse al término del contrato por mutuo acuerdo de las partes, señalando que se estará a lo que las partes hayan acordado respecto a las condiciones de terminación del contrato, y en caso que nada se diga al respecto la indemnización no podrá ser inferior a un quince por ciento de la cantidad estipulada. La ley que regula la materia en Bolivia²¹⁶, señala expresamente que la transferencia del jugador es una causal de término del contrato de forma anticipada, refiriéndose a ciertas condiciones que debe cumplir la transferencia, que son: realizarse por escrito, señalar a los clubes intervinientes, el precio de transferencia y la aceptación expresa del jugador respecto a esta transferencia; también obliga, como mínimo, al pago de un diez por ciento de esa transferencia, que se puede pagar hasta dentro de tres meses de efectuada la venta, siempre que se haya acordado hacerlo de esta forma. Finalmente, la ley uruguaya²¹⁷ señala que se podrá transferir de una entidad a otra a un futbolista, siempre que se haga en el período de pases, esto es, durante el tiempo en que se pueden llevar a cabo dichas transferencias según lo dispuesto en las disposiciones federativas de ese país; asimismo debe solicitarse el pase y que exista consentimiento de la institución de origen, sin embargo, señala una excepción a la regla, que consiste en que si la transferencia es hacia el extranjero, está se puede realizar en cualquier momento de la temporada.

Esta materia ha demostrado ser muy compleja respecto a si efectivamente se comercia con la persona humana, sin embargo se puntualizó que estas transferencias al estar centradas sobre los derechos económicos y federativos no debería presentar ningún problema de índole legal o constitucional, pero igual se requiere extremo cuidado para que no ocurran situaciones indeseables por la ley como que un club compre un jugador, no lo haga participar en ningún encuentro, sea oficial o amistoso, y luego venda a aquel jugador en un precio mayor al que lo adquirió. En esa situación sí podríamos estar ante el comercio de la persona humana, ya que el jugador no tuvo oportunidad de demostrar que su pase se valorizó por estar en esta nueva entidad, por lo tanto esta institución tiene que ser vista con extremo cuidado y siempre respetando la integridad del deportista que es lo que la ley, finalmente, busca.

²¹⁶ Véase artículo 32 del Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia.

²¹⁷ Véase artículo 33 del Estatuto del Futbolista Profesional de Uruguay.

Las normas establecidas en el Reglamento FIFA se encuentran en el Anexo 3 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores señalando en el artículo 1 que todo jugador inscrito en una Asociación es elegible para ser inscrito por otra, siempre y cuando se haya expedido el Certificado de Transferencia Internacional (CTI). Estas normas sólo regulan el procedimiento por el cual es posible realizar una transferencia de jugadores de una entidad a otra, sin establecer ninguna mención a la no comercialización del individuo, pero creemos que es de competencia más bien de cada legislación nacional y no en una disposición federativa por lo relevante de su regulación. El procedimiento establecido por este Reglamento es sólo aplicable a la realidad del fútbol profesional por su especificidad y porque no debe extenderse a otras disciplinas deportivas donde a lo mejor las situaciones de cesiones de jugadores operan con diferentes reglas (como en el sistema de *Draft* en el Básquetbol y Fútbol Americano en EE.UU.). También encontramos regulación a este tema en el Estatuto de FIBA, que señala en el apartado 1.6 del capítulo 1 que, a modo de prólogo, el deportista es la inversión más importante que un equipo puede tener, señalando que es crucial la regulación de la transferencia del básquetbolista de un club a otro. Considera el hecho de que hay tantas leyes nacionales que regulan el vínculo laboral como países miembros de la FIBA, que lo señalado en este Reglamento busca darle una vista más general resguardando todos los intereses comprometidos. Exige, en el artículo 1.6.2 que todo jugador para pertenecer a un club deportivo debe completar la llamada matrícula, siendo esto requisito previo para que se le otorgue la licencia que le permitirá representar a la entidad. Se exige que cada federación tenga un formulario uniforme para inscribir a los jugadores y mantener una base de datos de ellos, esta licencia contiene todos los datos relevantes del jugador para así se establece un sistema justo de compensación y sencillo de transferencia entre Clubes y jugadores. Se establece, al igual que lo hace el Reglamento FIFA al respecto, un período de transferencia de jugadores que debe estar en línea, si es posible, con las fechas de las competencias internacionales, en caso que no pueda ser así, no pueden designarse como período de transferencia ni antes ni durante las finales de un campeonato internacional.

Este mismo Estatuto regula la transferencia de jugadores a instituciones académicas y viceversa, sin embargo, por la especialidad de esta situación creemos que no corresponde a nuestra realidad y por tanto no debería ser materia en nuestra ley. La que solo debería imponer ciertas exigencias tales como que, el deportista menor de edad finalice su educación media, aunque sea rindiendo exámenes libres. Se exige para la transferencia de un básquetbolista, que el

club cedente emita una “Carta de Liberación”, similar al Pasaporte del Jugador al que se refiere la FIFA, donde señale que el jugador es libre y puede ser inscrito en otra Asociación. En definitiva como se ha visto, es de gran importancia para la FIBA la regulación de la transferencia de los básquetbolistas, y siempre hacen referencia a la práctica del deporte, por tanto se despejan las elucubraciones que se transe a la persona humana, salvando así todos los problemas de índole legal o moral que pudieran surgir en torno a esto. Lamentablemente no hace referencia a ninguna norma respecto al préstamo de jugadores lo que queda entregado completamente a la legislación del país correspondiente.

2. Cesión Temporal:

Se podría definir este instituto como la cesión que hace un club o entidad deportiva a otra, por un tiempo determinado y que una vez vencido el plazo el deportista debe volver al club o entidad deportiva cedente. Como señala Pablo Barbieri²¹⁸ son los llamados préstamos, que pueden ser con opción de compra, el cual se puede hacer valer hasta el vencimiento del préstamo o sin esa opción. También pueden ser préstamos con cargo, cuando hay una prestación económica de por medio o préstamo sin cargo, esto es, que la cesión temporal es gratuita. Siguiendo la legislación española²¹⁹ al respecto, señala que en caso de haber una prestación económica por la cesión temporal el deportista tiene derecho a percibir una cantidad no inferior al quince por ciento bruto de la cantidad estipulada; y, si por el contrario, la cesión temporal es por cesión recíproca de deportistas, a cada uno le corresponde un mes de sueldo más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajos percibidos durante el último año²²⁰. Esta cesión temporal solo suspende los efectos del contrato de trabajo que el deportista tiene con el Club cedente, no obstante mantenerse vigente el plazo de duración, el que no se interrumpe ni suspende. Lo que ocurre es que el deportista presta sus servicios en otro club o entidad deportiva distinto al que tiene la inscripción federativa a su favor (con el que tiene su contrato de trabajo primitivo), por lo tanto estamos frente a un negocio tripartito: por una parte el Club cedente; por otra, el cesionario; y como tercera, el deportista. Ante esta situación se necesita el consentimiento de las tres partes para llevar a cabo esta cesión. Sin embargo, como

²¹⁸ BARBIERI, P. Ob. cit., p. 123.

²¹⁹ Véase artículo 11.4 del RDDP 1006/1985.

²²⁰ FERNANDEZ AVILES J. y CABALLERO PEREZ J. Ob. cit., p. 598.

señalábamos en su oportunidad, la ley española señala que un club o entidad deportiva está obligado a ceder a un deportista si sus servicios no han sido utilizados a lo largo de la temporada para participar en una competición oficial ante el público.

Este tipo de cesión está regulada en la ley chilena en el artículo 152 bis I, estableciendo las condiciones bajo las que se podrá realizar esta cesión temporal y señalando que el Club cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas que el Club cesionario tenía con el jugador. Aquí estamos frente al primer problema, ya que no hay suficiente claridad respecto a qué se entiende por obligaciones económicas. Siguiendo lo prescrito por la ley española al respecto en el artículo 11.3, establece que el cesionario se subroga en los derechos y obligaciones del cedente – explicación que la ley chilena no hace y que sería útil hacerlo para la claridad de la ley, sólo consagra la obligación subsidiaria del cedente respecto de las obligaciones laborales al deportista – y que ambos, esto es, el club cedente y cesionario, responden solidariamente de las obligaciones laborales y de seguridad social que se deban al deportista²²¹. En el mismo sentido está redactado el artículo 31 de la ley boliviana, sin embargo, establece una diferencia con la ley española ya que le permite a los clubes involucrados en la cesión determinar los derechos y obligaciones en que el cesionario subrogará al cedente, y si nada acuerdan, se entiende que lo hacen respecto de todos los derechos y obligaciones. El primer efecto que podemos notar a consecuencia de la subrogación es que se deben mantener vivas todas las cláusulas prefijadas en el contrato entre deportista y club cedente²²², por lo tanto, respecto de la remuneración, no puede existir ninguna merma de la misma, salvo que el deportista consienta en ello. Al estar la ley chilena redactada en términos similares a la española podría pensarse que se aplica, pero sin duda el tema es discutible. A nuestro juicio en concordancia con los principios generales del estatuto, estimamos que los clubes deben respetar la remuneración, sin embargo para su pago se pueden establecer diferentes modalidades, siendo la más común que el club cedente pague un porcentaje de ella y el club cesionario el restante, lo que beneficia a ambas entidades. Así, el primero logra el ahorro de un sueldo o bien perseguir que el trabajador adquiera experiencia en un club generalmente de menor categoría²²³; y, beneficia al segundo, puesto que cuenta en sus filas con un deportista

²²¹ *Ibíd.*

²²² FREGA NAVIA, R. *Ob. cit.*, p. 170.

²²³ *Ibíd.*

proveniente, por regla general, de un Club más importante. Pactada esta modalidad, el porcentaje de la remuneración que paga el cedente se le debe enviar al cesionario para que éste cancele definitivamente al deportista la remuneración íntegra ya que el contrato de trabajo con el Club cedente se encuentra suspendido y como consecuencia de aquello el cedente no se encuentra obligado a pagar remuneración alguna. Obligación que nos parece concordante y aplicable en nuestra legislación, considerando el principio totalizador de la remuneración. Como segundo efecto tenemos que el poder disciplinario es ejercido por el club cesionario, sin embargo tiene como limitante la de no poner fin al contrato de trabajo, producto de que la institución cedente sigue siendo el titular de la relación laboral con el deportista, además de que la vinculación entre el deportista y el club cesionario es netamente temporal, por lo que al término de la cesión temporal debe volver a su Club de origen.

Otro problema que presenta la ley chilena al respecto es que no señala el plazo de duración que puede tener la cesión temporal. Por lógica se debería entender que no puede estipularse un plazo de cesión superior al plazo de duración del contrato de trabajo pactado con el club cedente, pero sería prudente hacer una aclaración al respecto para así evitar conflictos de cualquier especie. En lo relativo a este tema, la ley española señala que el plazo de duración de esta cesión no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia; la ley argentina en tanto, es más específica al respecto, señalando que el plazo de duración de esta cesión no podrá ser superior a un año.

Este tema también es tratado por el Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, en el artículo 10 titulado “Préstamos de profesionales”, refiriéndose a los jugadores de fútbol profesional. En efecto, señala que los préstamos son completamente válidos, exigiendo para su procedencia un acuerdo escrito entre los clubes participantes y el jugador objeto de esta transferencia temporal, lo mismo que es exigido por nuestra legislación. Junto a lo anterior se establece un lapso mínimo de duración del contrato de préstamo que es el correspondiente al tiempo entre dos períodos de inscripción de jugadores²²⁴. Además en el anexo 3 de este Reglamento se establece el procedimiento por el cual se deben efectuar estos préstamos, y en conformidad a lo señalado en el artículo 4 debe seguir las mismas reglas establecidas para la

²²⁴ Para más detalle del término señalado, véase artículo 6 del Reglamento sobre Estatuto y Transferencia de Jugadores FIFA.

transferencia de jugadores, pero tampoco establece alguna norma sustantiva al respecto más allá de las ya señaladas. Por su parte, el Estatuto de la FIBA no hace referencia en ninguna de sus disposiciones al préstamo o cesión temporal de sus jugadores.

Contratos de Representación y Agencia.

Se ha hecho una práctica común en el mundo del fútbol profesional, la representación de los jugadores a través de terceras personas quienes hacen las veces de mandatarios frente a las entidades deportivas, de forma de conseguir mejores ofertas de fichajes y condiciones más favorables para sus representados. Situación que ha levantado un complejo negocio de agencias y entidades intermediarias, que a fin de cuentas, han resultado ser necesarias, considerando especialmente la escasa preparación que tienen los mismos futbolistas para enfrentar negociaciones contractuales de este tipo. Aún así, varias vicisitudes se han formulado en cuanto a la procedencia de estos contratos, principalmente en razón de los amplios poderes que detentan y los altos precios que manejan a través de onerosas comisiones. Sin duda, esto ha llevado a cuestionar la necesidad de una regulación normativa, ya sea federativa o legal, en aras de equilibrar la necesidad de la actuación intermediaria con los posibles abusos que ésta pudiera generar, sobre todo en perjuicio del deportista²²⁵.

Actualmente, este tema no se encuentra regulado por ninguna legislación positiva con excepción a la normativa española²²⁶, la cual prohíbe la utilización de agencias privadas de colocación como mecanismo de intermediación en la contratación. Sin embargo, la doctrina española advierte la ocurrencia de este fenómeno en la práctica, siendo incluso necesaria. Al margen, no existe un tratamiento de fondo consagrado en ninguna figura legal, quedando por consiguiente entregado a la regulación que hace la FIFA²²⁷ al respecto. Creemos que, sin juzgar la procedencia de regulación estatal, hasta el momento ha bastado el tratamiento federativo sobre las condiciones para el nombramiento de agentes, siendo innecesaria la intervención legal hasta el momento. Así como tampoco, los requisitos que deben reunir tales personas y el procedimiento que deben seguir para ser aceptados como agentes intermediarios, todo lo cual

²²⁵ FERNANDEZ AVILES J. y CABALLERO PEREZ J. Ob. cit., p. 585.

²²⁶ Véase artículo 3.3 RDDP 1006/1985.

²²⁷ Véase Reglamento de aplicación de Estatutos de FIFA; y, Reglamento relativo a la Actividad de Agentes de jugadores de 20 de mayo de 1994.

queda bajo la potestad de la FIFA, la cual establece supuestos muy estrictos para alcanzar tal calidad, y prohibiendo la intervención de personas que no posean la licencia que otorga para tal efecto el organismo.

Por otro lado, es necesario resaltar que el Reglamento elaborado por el mencionado organismo internacional, es muy claro al señalar que cualquier acuerdo entre agente, club y/o jugador debe respetar las leyes vigentes en el país donde se celebre dicho acto. Además, frente al análisis del Reglamento FIFA notamos que no existen contradicciones con el ordenamiento positivo chileno, por lo que no habría problema en aplicarlo y que: jugadores, agentes y clubes se rijan por el mismo.

El Reglamento sobre los Agentes de Jugadores de la FIFA define al agente, como la persona física que mediando el cobro de honorarios, presenta a jugadores a un club con el objeto de negociar o renegociar un contrato de trabajo, o presenta a dos clubes entre sí con el objeto de suscribir un contrato de transferencia, de acuerdo con las disposiciones del presente reglamento. De la sola definición se desprenden claramente cuáles son las actividades que puede desarrollar un agente de jugadores, las que se explicarán más adelante.

Esta institución se asemeja al contrato de mandato, regulado por nuestra legislación en el Código Civil y definido en el artículo 2116 como un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. Incluso, a la luz del artículo 2117, que señala que el mandado puede ser gratuito o remunerado, y en el segundo caso la remuneración se llama honorario; coincidiendo prácticamente en su totalidad con la concepción que tiene el Reglamento. En todo caso, el contrato de agente se diferencia del mandato regulado por la legislación chilena, en que al agente se le exige una póliza de seguro, que deberá cubrir todas las reclamaciones que se puedan hacer contra él una vez finalizado el contrato. Pudiendo hacerse por un jugador, club u otro agente, y que tengan su origen en las actividades del agente de jugadores. En el caso que no contrate esta póliza, se le exige hacer un depósito en un banco, al que solo la FIFA tiene acceso, por el mismo monto que hubiese representado la póliza de seguro. Por último, es importante señalar que al agente de jugadores se le exige cumplir con un Código deontológico, que en ningún caso es exigido al mandatario dentro de nuestro Código Civil.

Se señalan taxativamente los derechos, obligaciones y prohibiciones que tienen los agentes de los jugadores, las cuales se encuentran entre los artículos 19 al 24 del Reglamento, analizando a continuación los aspectos más importantes de cada uno de ellos.

El artículo 19, establece que el agente solo podrá representar al futbolista o al club mediante la firma de un contrato de representación de duración máxima de dos años, pero prorrogable por otros dos años. Caso que debe ser pactado expresamente, no admitiéndose la prórroga tácita. La remuneración debe ser pactada expresamente en el contrato, señalando además, quién es el obligado al pago, que tiene la calidad de “cliente”. Sin embargo se admite la posibilidad de que un jugador, una vez realizada la transferencia, autorice a que el pago lo haga el Club y no él. Este mismo artículo exige las formalidades del contrato que se suscribe en cuatro copias, de las cuales el agente y el jugador conservan una cada uno, y las restantes se envían a las asociaciones a la cual pertenece el agente y el jugador o el club para su registro, dentro del plazo de treinta días desde su firma. Finalmente hay una disposición de carácter moral, la cual señala que el agente debe evitar todos los conflictos de intereses que se presenten durante el desarrollo de su actividad.

El artículo 20, especifica el concepto de remuneración regulando claramente cada aspecto de ella, señalando que se calculará en base a un porcentaje del o los montos de la transferencia del jugador durante ese año, sin incluir, por ejemplo, automóvil o departamento del que le haya hecho entrega el jugador. Establece que se debe pactar por adelantado en qué momento se le efectuará el pago al agente, ya sea tratándose de pago único al comienzo de la vigencia del contrato de trabajo en el que participó el agente, o un pago al final de cada año, mientras dure el contrato.

Se encarga el artículo 21 de existencia de un contrato estándar proporcionado por la FIFA a cada una de las Asociaciones, pudiendo sin embargo, la posibilidad de que se logren acuerdos adicionales, complementarios a este contrato, pero siempre con la limitante de no contravenir lo dispuesto por la legislación del país donde se celebre.

Finalmente, el artículo 22 establece lo que es considerado medular por los agentes, esto es, el derecho a establecer contacto con los jugadores y la prohibición de captación. Por lo primero se entiende que el agente puede establecer relación con cualquier jugador o club, siempre que el jugador no esté bajo representación exclusiva de otro agente; también se le permite representar los intereses de cualquier jugador o entidad que solicite sus servicios para negociar o renegociar contratos, y como la disposición no distingue qué contratos se refiere, se debe entender lo anterior en un sentido amplio. Por lo tanto podrá intervenir en cualquier contrato, así como cuidar los intereses de un jugador cuando éste se lo solicite. En esta última hipótesis, la norma tampoco señala nada al respecto, por lo que se da absoluta libertad para señalar estos intereses en el contrato respectivo. Y por último, se le permite cuidar los intereses de cualquier club que se lo solicite, siempre (y como en el caso anterior) de acuerdo a lo que disponga su contrato con aquél. Respecto a la imposibilidad de captación, se entiende la prohibición de ponerse en contacto con un jugador que tenga contrato vigente con un club para que le ponga término de forma prematura, o para que incumpla cualquiera de sus disposiciones. Finalmente, el Estatuto exige la obligación de indicar el nombre del agente, en todos los contratos donde éste participe a favor del representado, para mantener la seguridad y control debido frente a posibles irregularidades.

Respecto de los jugadores también se establecen derechos y obligaciones inherentes a ellos, precisamente en los artículos 25 y 26 del Reglamento en comento. La primera gran obligación está establecida en el primero, que señala que el jugador para negociar o renegociar un contrato solamente puede contratar a un agente licenciado para tal efecto, además de probar que el agente en cuestión se encuentra licenciado. Esta normativa busca proteger a los jugadores de aquellas personas inescrupulosas que solamente quieran reportar beneficio a costa del deportista. Por lo mismo, el jugador tiene a su disposición el derecho que le confiere la contratación del seguro o la consignación del dinero, mencionado más arriba, dándole la seguridad necesaria al jugador de que en caso de conflicto podrá recibir la indemnización que le correspondiera. El artículo 26 fortalece esta defensa del jugador señalando que en caso de que en la negociación haya intervenido un agente intermediador, se debe dejar expresado ésta situación en el contrato; y, en el caso que el jugador haya negociado por su cuenta el contrato, también debe consignarse aquello. Con esto, nuevamente, se busca otorgarles una mayor defensa a los jugadores al momento de negociar.

Para finalizar esta sección corresponde señalar que existe, al igual que en los dos casos anteriores, derechos y obligaciones para los clubes, que también pueden hacerse asesorar por un agente. Estos se encuentran entre los artículos 27 al 29 del mentado Reglamento. Siguiendo la misma lógica anterior, analizaremos cada uno por separado.

El artículo 27 es similar a lo señalado en el artículo 25, ya que los clubes pueden contratar a un agente para que negocie sus contratos, sólo en relación a transferencias de jugadores o contratos de trabajo, limitando claramente el ámbito de acción que pueden tener los agentes cuando asesoran a una entidad, los cuales pueden versar exclusivamente en estos dos tipos de contratos. Junto con ello se señala la misma obligación que pesa sobre el jugador, la de demostrar que el agente está debidamente licenciado, antes de firmar el contrato de representación. El artículo 28 señala que el club debe especificar de manera expresa si el agente que intervino en la negociación estaba licenciado o no; y en caso de que no haya intervención alguna, también debe dejarse manifestado en el respectivo contrato. Para concluir, el artículo 29 establece una serie de limitaciones a los agentes, siendo sin duda la más importante de ellas, la prohibición de recibir cualquier especie de pago por los clubes que contrataron sus servicios, más allá de la remuneración pactada en el contrato. Por tanto, cabe concluir que no puede recibir pago alguno por las transferencias de jugadores en las que haya participado, a menos que haya subordinado su remuneración a un porcentaje de la operación y que dicha situación se precise en el instrumento.

Como en toda rama del derecho, frente a la regla general de que siempre deben intervenir agentes licenciados por la FIFA en las operaciones relativas a los contratos de trabajo u transferencias de los jugadores, existe algunas excepciones señaladas en el artículo 4 del mismo Reglamento. Lo señalado en este artículo es de mucha importancia práctica, ya que la mayoría de los jugadores no cuentan con un agente licenciado que los represente, y por lo mismo autoriza a ciertas personas para intervenir en sus contrataciones, a saber: los padres, hermanos o esposas de los jugadores y/o un abogado habilitado para el ejercicio de la profesión según las normas del país donde la ejerza. Hay que agregar que cuando opera una de estas personas se entiende que lo hace fuera del ámbito de la FIFA, por lo tanto las disposiciones del Reglamento

en análisis no le son aplicables. En la práctica, muchas negociaciones no son intermediadas por agentes FIFA, sino que las mismas personas antes señaladas.

En conclusión, creemos que la regulación FIFA al respecto es suficiente, al menos por el momento. Además debemos considerar que cada Federación Internacional puede tener distintas formas de tratar y regular el tópico de los agentes de jugadores, por lo que estimamos conveniente que la legislación nacional no se involucre en este tema, salvo que el reglamento establecido por la Federación respectiva sea contrario a las disposiciones del derecho interno. Sin duda, debemos reconocer que las disposiciones establecidas, al menos en el Reglamento FIFA, son muy estrictas y buscan la transparencia de los distintos tipos de contrato, por lo que cualquier ataque encuentra solución en las referidas normas.

A su vez, el Estatuto FIBA también regula la situación de los agentes, dejando en claro que cada Federación dará distinta regulación a esta situación, por la realidad que cada una de ellas presenta. El artículo 1.6.13 parte reconociendo la importancia que tienen los representantes de básquetbolistas, principalmente al principio de su carrera profesional. Aparte de tener que buscarle un club a su representado también debe velar por lo que sea mejor para el deportista, para así no influir en el término de su carrera de forma anticipada, además de participar en la negociación de los contratos de trabajo, con todo lo que ello implica: cerciorarse que el contrato está redactado según las normas del país donde se ejecuta e incluso ayudar a que el jugador asienta bien en su nuevo ambiente. Este mismo Estatuto exige a cada Federación mantener un registro actualizado de los agentes autorizados a representar jugadores, que puede ser publicado e informado por Internet, teniendo bastante importancia, toda vez que así se asegura el jugador que el agente es conocido en la comarca y se controla, en cierta medida, la aparición de figuras aprovechadoras. Es fundamental consignar que el artículo 1.6.14 establece que toda Federación debe tener un Código de Moralidad para Agentes de Jugadores y a modo de guía se propone uno en este mismo artículo.

Como puede observarse la labor del agente es muy amplia y aquella no podría ser regulada en una ley nacional general porque de alguna u otra forma no se ajustaría a la realidad o necesidad de cada deporte en particular.

Conclusiones

1. Celebramos el reconocimiento que ha hecho nuestro legislador en calificar la prestación deportiva profesional como de carácter especial, y por ende acreedora de un tratamiento especializado en nuestro ordenamiento laboral. Causas que han servido de base para la dictación de un nuevo conjunto de normas aplicables, con el objeto de actualizar y hacer más formal el vínculo laboral de deportistas profesionales, alejándolo de costumbres inconstitucionales e ilegales. Todas recogidas en la actual Ley 20.178, incorporada al Código del Trabajo. Adecuándose, en líneas generales, al progreso que ha mostrado la práctica del deporte moderno, tal como ha sido evidenciado en el derecho comparado.
2. No obstante, la iniciativa legal peca de estar inspirada en el seno del derecho laboral y no desde el mismo derecho deportivo, y en consecuencia, muchas veces no responde de manera satisfactoria a las necesidades propias del mundo deportivo. Con lo cual no se cumple a cabalidad el fin de integrar y sistematizar ambas áreas del Derecho.
3. Con el fin de evitar posibles confusiones en cuanto a qué debe entenderse por deportista profesional y trabajador que desempeña actividades conexas, creemos altamente conveniente entender por tal: a aquellos que presten servicios de manera habitual y permanente (y que puedan influir directamente en el resultado deportivo, en el caso de trabajadores conexos); y, que sean contratados por aquellas entidades que deban estar inscritas en el Instituto Nacional de Deporte, en conformidad a la Ley de Sociedades Anónimas Deportivas.
4. En materia de jornada de trabajo, insuficiente ha sido la regulación adoptada por el Estatuto, entregando al empleador el criterio para su determinación con el único límite a la necesidad deportiva y a la salud del deportista. Elementos un tanto confusos y susceptibles de ser abusados. Lamentablemente la legislación comparada se ve afectada por el mismo germen, con la exclusión de España donde se norma a través de convenio colectivo. Misma conclusión se llega al abordar los descansos, tanto semanales como anuales, donde el legislador sólo estableció la excepción del régimen común, sin entregar criterios o directrices claras en cuanto a su determinación y procedencia. Errores inaceptables considerando la

necesidad del deportista en recuperar su estado físico y mental, sin ser llevado al máximo de exigencia, arriesgando su salud.

5. En lo que a remuneraciones se refiere, el Estatuto fue bastante más acertado. Fijó plazos de pagos, y flexibilizó en cuanto a la oportunidad del pago de premios variables. Además, elogiable el resguardo que adopta al establecer el pago por subrogación a través de la entidad rectora; y la procedencia de un porcentaje mínimo del 10% en las transferencias de jugadores, dudoso eso sí respecto a su naturaleza jurídica: si queda contemplado dentro del concepto de remuneración, o más bien si es una indemnización. Todo corolario de la confusa regulación de la figura del pase, que a pesar del Estatuto, sigue encontrando respuestas satisfactorias en el plano federativo, no sólo en Chile también en derecho comparado, modelo que compartimos plenamente.
6. La forma del contrato de trabajo adoptado por la iniciativa fue bastante acertado, a través de: la introducción de formalidades en la suscripción de forma que facilita la tarea de fiscalización, y por ende resulta positivo la exigencia de celebrar el instrumento en triplicado y su registro en la entidad rectora; la duración definida del contrato puede anotarse como otro de los aciertos de la normativa permitiendo la emigración de deportistas a otros clubes y ligas pudiendo ascender en el éxito deportivo, todo con la salvedad de los términos confusos que utiliza la disposición, si en cuanto a temporadas o años, analizados en su oportunidad; y, el término de las prácticas abusivas en las renovaciones del contrato que la ley zanjó, al exigir la concurrencia de consentimiento expreso y por escrito del deportista, terminando las llamadas “renovaciones unilaterales del empleador”, claramente ilegales.
7. El pago por formación y por subrogación son de los puntos altos de la iniciativa mostrando claramente la tendencia del derecho deportivo moderno. Adaptando figuras federativas existentes y brindándoles la correcta protección.
8. Como contraste, siendo el elemento más desafortunado del proyecto, encontramos el ámbito de aplicación. Inconcebible resulta que la normativa sólo tenga aplicación al fútbol profesional en lugar de haberse extendido a todos los deportes profesionales o en vías de profesionalización. Esto fomenta la descoordinación y va en contra de la integración de las

normas en general, y del derecho deportivo y laboral en particular, obligando a la coexistencia de varios sistemas especiales de regulación en el deporte, llegando al absurdo de tener una regulación por cada disciplina. Error que se hace palpable tras la dictación de normas al “dedillo” para el fútbol.

9. Una oportunidad única se desperdició al omitir una serie de instituciones que podrían haberse incluido en la ley y que hubiesen dado un marco propicio para el desarrollo del deporte en su conjunto, tales como: la posibilidad de negociación colectiva por deporte, llenando aquellas reglas particulares que el Estatuto de manera general y abstracta no puede completar; un régimen especial de tributación, de forma que la progresividad del impuesto no golpee tan dañinamente a los contribuyentes, así como también un sistema diferenciado de seguridad social, que facilite la previsión de deportistas profesionales maximizando su corta vida en la generación de las rentas; y, por último, la incorporación de una variedad de cláusulas de terminación de contrato o cláusulas de escape, que permitan flexibilizar la salida de jugadores con el objeto de maximizar su corta carrera profesional, siendo insuficientes las tratadas en el Código e improcedentes las recogidas en el contrato tipo de ANFP.
10. A pesar de que algunos derechos y obligaciones son señalados por la ley, la gran mayoría de ellos son determinados por el Estatuto de la ANFP. Lo que, a nuestro parecer, no corresponde que se someten los jugadores a reglas determinadas por el ente que representa, precisamente a los clubes. En consecuencia, urge que esta materia sea regulada a nivel legal o bien que sea admitida una negociación colectiva en los términos que expusimos, de forma de evitar posibles abusos e inseguridad jurídica en la prestación laboral. Como por ejemplo, la obligación de ocupación efectiva del deportista, el derecho a períodos de prueba, etc.
11. Referente a los derechos de imagen, salta inmediatamente a la vista el inconveniente de que el deportista tenga dos contratos de explotación de imagen: el celebrado con el club respectivo tras la suscripción de su contrato de trabajo; y, con un tercero al cual le cedió tales derechos. Importante es destacar que queda a la autonomía de la voluntad de las partes tales negocios, y por ende la responsabilidad de que los sujetos sean capaces de distinguir claramente el ámbito de uno y otro contrato, evitando así conflictos posteriores. Por lo que

ambos contratos perfectamente pueden estar juntos y sujetos a las mismas condiciones; juntos y sujetos a condiciones diversas; o, definitivamente desligados.

12. Respecto a la figura de los traspasos o cesiones definitivas, importante señalar que no hay compraventa de la persona sino que de sus derechos económicos y federativos, comprendidos en el derecho a inscripción del deportista en la asociación respectiva. La legislación nacional regula esta institución al igual que la mayoría de las legislaciones comparadas, sin embargo de manera deficiente como se deja ver a lo largo de este trabajo, especialmente en atención a la falta de exigencia que a nuestro entender es esencial para realizar esta transferencia, tal es el consentimiento expreso del deportista, cosa respecto de la cual nuestro ordenamiento no se pronuncia. Estimamos que la legislación de cada país debe regular un marco general y mínimo de algunos derechos específicos de los deportistas, como por ejemplo el porcentaje que le cabe por operación, hechos que se constata en nuestro Estatuto. Para luego dejar a los estatutos federativos la normativa de las formas cómo deben hacerse estas transferencias de acuerdo a la costumbre o práctica de la respectiva disciplina.
13. A lo que cesión temporal o “préstamo” se trata, no debiera presentarse ningún problema de orden legal, ya sea en cuanto al tema del comercio de la persona, o respecto de las obligaciones económicas que surgen entre club cedente y cesionario. Por lo demás consideramos atinada su inclusión en el proyecto, especialmente bajo la figura de la responsabilidad subsidiaria, a fin de evitar la escandalosa situación de incumplimiento de remuneraciones que se sostenía en la práctica. Así como también resulta del todo lógico la limitación en cuanto al contrato original.
14. Finalmente, dada la particular naturaleza que toma el contrato de representación y agencia en los distintos deportes y su tremenda relevancia práctica, creemos que su regulación debe quedar entregada a la Federación respectiva. No obstante, cuidando de no establecer requisitos que impidan la libertad de contratación de las partes, o que obsten la posibilidad de ser representado libremente por persona que designe el propio deportista. Como ocurre, por ejemplo en el estatuto de la FIFA, que señala la posibilidad de contratar como representante a una persona autorizada por el mismo organismo, sin perjuicio de la libertad

que se otorga para contratar a una persona que desempeñe labores de representación en su respectivo país.

Bibliografía

Legislación

1. Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Defensa Nacional de 1970.
2. Ley N° 17.126, del Deporte.
3. Ley N° 19.327, de Violencia en los Estadios.
4. Ley N° 20.019, de Sociedades Anónimas Deportivas.
5. Ley N° 20.178, sobre Estatuto del Futbolista profesional.
6. Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.178.
7. Real Decreto de Deporte Profesional N° 1006 de 1985, de España.
8. Ley Federal del Trabajo, de México.
9. Ley 20.160, de Argentina.
10. Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia.
11. Estatuto del Futbolista Profesional de Uruguay.

Doctrina

12. ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M. y VODANOVIC, A. “Tratado de Derecho Civil”, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1998.
13. Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Defensa Nacional de 1970.
14. BARBIERI, P. “Fútbol y derecho”, Editorial universitaria, 2005.
15. BASSOLS, M. “Justicia deportiva y jurisdicción laboral”, en REDT N° 2, Madrid, 1980.
16. CABRERA BAZAN, J. “El contrato de trabajo deportivo”, Madrid, 1961.
17. CAZORLA PRIETO, “Derecho del Deporte”, Tecnos, Madrid, 1991.
18. COCA, S. “El hombre deportivo”. Alianza, Madrid, 1993.

19. DE LA IGLESIA PRADOS, “La errónea consideración del régimen electoral de las federaciones deportivas como competencia pública delegada”. Anuario Andaluz de Derecho Deportivo, Aranzadi Navarra, 2003.
20. DURAN LOPEZ, F. “La relación especial de los deportistas profesionales”.
21. FERNANDEZ AVILES, J. y CABALLEROS PÉREZ, M. “Derecho deportivo y derecho del trabajo”, en El Derecho Deportivo en España 1975 – 2005.
22. FREGA NAVIA, R. “Contrato de trabajo deportivo”, Editorial ciudad argentina, España, 1999.
23. GARCÍA FERNANDO, M. “Aspectos sociales del deporte. Una reflexión sociológica”. Alianza deporte, Madrid, 1990.
24. HUMERES NOGUER, H. “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Tomo II: Derecho colectivo del trabajo y Tomo III: Derecho de la seguridad social, Editorial jurídica de Chile, 17º edición, Santiago, 2005.
25. MARTOS FERNANDEZ, P. “Derecho deportivo y sociología”, en El Derecho Deportivo en España 1975 – 2005.
26. PALOMAR, A. y DESCALZO A. “Los derechos de imagen en el ámbito del deporte profesional”, Dykinson, Madrid, 2001.
27. PRADOS RUIZ, A. “Derecho Deportivo y Derecho Federativo”, en El Derecho Deportivo en España 1975 – 2005.
28. RODRIGUEZ TITOS, D., PLAZA ROMERO, F. y GONZALEZ MARTIN, F. “Derecho deportivo y derecho tributario”, en El derecho deportivo en España 1975 – 2005.
29. ROJAS RIVERO, G. “La libertad de expresión del trabajador”, Trotta, Madrid, 1991.
30. SARGADOY BENGOCHEA, J. y GUERRERO OSTOLAZA J. “El contrato de trabajo del deportista profesional”, Civitas, Madrid, 1991.

Jurisprudencia

31. Ordenanza N° 5181/111, de 21 de Diciembre de 2007, de la Dirección del Trabajo.
32. Ordenanza N° 3900/087, de 26 de Octubre de 2007, de la Dirección del Trabajo.
33. Caso Bosman, en www.fifa.org.

Disposiciones Federativas

34. Reglamento sobre Estatuto del Jugador, de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.
35. Reglamento sobre Estatuto y Transferencia de Jugadores, de la Federación Internacional de Fútbol Asociado.
36. Indemnización por formación, anexo al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.
37. Reglamento de Jugadores y Entrenadores de Fútbol, de 14 de Junio de 1965, España.

Documentos Anexos

Anexo N° 1

Real Decreto 1006/1985 de España.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, a la que se refiere el artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. Quedan excluidas del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.
3. Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior.
4. Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.
5. Los actos, situación y relaciones que afecten a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica. Se entienden por tales, la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas.
6. Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las federaciones nacionales cuando aquellos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.

Artículo 2. Capacidad para contratar por razón de nacionalidad.

En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España, sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas sobre participación en competiciones oficiales y las especialidades previstas en el artículo 14 de este Real Decreto.

Artículo 3. Forma del contrato y contenido.

1. El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las entidades sindicales y deportivas a las que en su caso pertenezcan jugador y club podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada.
2. Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo:
 - a. La identificación de las partes.
 - b. El objeto del contrato.

c. La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas.

d. La duración del contrato.

3. No será de aplicación a la relación laboral especial de los deportistas profesionales lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación.

Artículo 4. Modalidades del contrato de trabajo.

1. El contrato para la formación se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común; de acuerdo con ella la situación de incapacidad laboral transitoria y el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, salvo que se acuerde lo contrario.

2. Para la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial será aplicable lo dispuesto en el artículo 12, números 1, 2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses y que se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Duración del contrato.

La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.

Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado.

Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio.

Artículo 7. Derechos y obligaciones de las partes.

1. El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.

2. Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.

3. En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto.

4. Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

5. Serán aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Retribuciones.

1. La retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual.

2. Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales.

Quedan excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial.

Artículo 9. Jornada.

1. La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.

2. La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.

3. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.

Artículo 10. Descansos y vacaciones.

1. Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuación deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

2. Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana.

3. Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento, se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual.

Artículo 11. Cesiones temporales.

1. Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste.

2. El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.

3. En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del

cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

4. Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en el pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 % bruto de la cantidad estipulada. En el supuesto de cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año.

Artículo 12. Suspensión del contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Extinción del contrato la relación laboral se extinguirá por las siguientes causas:

- a. Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia del pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 % bruto de la cantidad estipulada.
- b. Por expiración del tiempo convenido.
- c. Por el total cumplimiento del contrato.
- d. Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de seguridad social a que tuvieran derecho.
- e. Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la asamblea general de socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- f. Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.
- g. Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.
- h. Por despido del deportista.
- i. Por voluntad del deportista profesional.

Artículo 14. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido.

1. Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.

2. Cuando a la contratación por clubes españoles de deportistas extranjeros les sean de aplicación reglas distintas de las anteriores, de acuerdo con el régimen jurídico del país de procedencia del deportista, se aplicarán criterios de reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de deportistas vinculados a clubes españoles.

3. A los sucesivos contratos que puedan formalizarse con otros clubes españoles por los deportistas extranjeros contratados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior les podrá seguir siendo de aplicación el régimen jurídico del primer contrato a estos efectos.

4. Los pagos en moneda extranjera que pudieran realizarse como consecuencia de lo previsto en los párrafos anteriores deberán ajustarse a las disposiciones del Real Decreto 2402/1980, de 10 de octubre, u otra normativa en materia de control de cambios, debiendo en consecuencia ir precedidos de la correspondiente autorización de la Dirección General de Transacciones Exteriores.

Artículo 15. Efectos de la extinción del contrato por despido del deportista.

1. En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.

2. El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la jurisdicción laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.

Artículo 16. Efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista.

1.- La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a este derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la jurisdicción laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el jugador considere estimable. En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, estos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.

2. La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.

Artículo 17. Faltas y sanciones.

1. Los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción laboral. Mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de las faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador.

2. En ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva. No podrán tampoco imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista.

Artículo 18. Derechos colectivos.

1. Los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios.
2. No obstante no procederá la suspensión del contrato por razones de representación sindical, salvo acuerdo entre el deportista afectado y el club o entidad deportiva.

Artículo 19. Jurisdicción competente.

Los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la jurisdicción laboral.

Artículo 20. Competencias administrativas.

La administración laboral ejercerá las competencias que le son propias en cuantas de las cuestiones reguladas en la presente norma se dé una intervención administrativa en las que les sean homólogas en las relaciones laborales comunes.

Artículo 21. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Las condiciones de trabajo pactadas en contratos o convenios colectivos formalizados con anterioridad a la vigencia de este Real Decreto, y cuyo tratamiento de acuerdo con el mismo correspondiese a pactos individuales o colectivos, se mantendrán, en lo que no se opongan a normas de derecho necesario, hasta tanto se proceda a su sustitución por nuevos pactos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Quedan derogadas todas las disposiciones reglamentarias o estatutarias que, en el ámbito laboral, se opongan a la presente Ley, y, expresamente, el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero.

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Dado en Madrid a 26 de junio de 1985.

Anexo N° 2

Ley 20.160 - Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional de Argentina

BUENOS AIRES, 15 de Febrero de 1973
BOLETIN OFICIAL, 23 de Febrero de 1973

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5 del Estatuto de la Revolución Argentina,
EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA SANCIONA Y PROMULGA CON FUERZA DE LEY: "ESTATUTO DEL JUGADOR DE FUTBOL PROFESIONAL"

ARTICULO 1.- La relación jurídica que vincula a las entidades deportivas con quienes se dediquen a la práctica del fútbol como profesión, de acuerdo a la calificación que al respecto haga el Poder Ejecutivo, se regirá por las disposiciones de la presente Ley y por el contrato que las partes suscriban. Subsidiariamente se aplicará la legislación laboral vigente que resulte compatible con las características de la actividad deportiva.

ARTICULO 2.- Habrá contrato válido a los fines de la presente Ley cuando una parte se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva y ésta a acordarle por ello una retribución en dinero.

ARTICULO 3.- La convención entre club y jugador se formalizará mediante contrato escrito en cinco ejemplares de un mismo tenor que corresponderán: uno para su inscripción en el Registro a crearse en el Ministerio de Bienestar Social; uno para la asociación a la cual la entidad deportiva está directamente afiliada; uno para la entidad gremial representativa de los jugadores; uno para el club contratante, y uno para el jugador contratado.

Los contratos se extenderán en formularios uniformes que proveerá la asociación, previamente aprobados por el Ministerio de Bienestar Social.

En el acto de suscribirse el contrato, deberá entregarse al jugador el ejemplar que le corresponde. El club dentro del plazo máximo de diez días contados a partir de la fecha del contrato, deberá presentar a la respectiva asociación los cuatro ejemplares restantes para que ésta efectúe el correspondiente registro y encargarse de entregar, una vez efectuado aquél, uno a la entidad gremial representativa de los jugadores, y otro al club contratante.

El jugador deberá, dentro del mismo plazo de 10 días de la fecha del contrato, presentar a la asociación el ejemplar del contrato en su poder para que se certifique su registro o, en su defecto, sea registrado.

El incumplimiento por una de las partes de la obligación de presentar los respectivos ejemplares del contrato en la asociación dentro del plazo establecido anteriormente, no invalida la vigencia del contrato registrado por la otra. La falta de inscripción en el término establecido hará devengar una multa diaria equivalente al 3% de la retribución mensual del jugador, que ingresará al Fondo Nacional del Deporte (Ley 18.247) y estará a cargo de quien fuere responsable de la omisión.

El registro del contrato en la asociación, efectuado dentro del período que establezca la misma, comporta la habilitación del jugador para integrar los equipos del club contratante y la aceptación del mismo de todas las disposiciones reglamentarias de la asociación, en cuanto no se opongan al presente estatuto, como reguladoras de sus relaciones deportivas con el club.

Será nulo de nulidad absoluta cualquier contrato o convención que modifique, altere o desvirtúe el contenido del registrado en el Ministerio de Bienestar Social.

ARTICULO 4.- No se registrará contrato alguno que no se ajuste a las disposiciones del presente Estatuto y las reglamentaciones deportivas nacionales e internacionales en tanto éstas no se opongan al mismo. El contrato que, no obstante fuere registrado por error, será considerado nulo a todos los efectos.

ARTICULO 5.- En el contrato se deberá establecer en forma clara y precisa el monto discriminado de la remuneración que el jugador percibirá en concepto de: a) Sueldo mensual; b) Premio por punto ganado en partido oficial; c) Premio por partido amistoso ganado o empatado; d) Premio por clasificación en los certámenes o torneos nacionales o internaciones en que participe o pueda participar el club contratante. El monto de la remuneración mensual, incluido sueldo y premios, no podrá ser inferior al salario mínimo y móvil vigente en cada momento.

ARTICULO 6.- Las remuneraciones devengadas, incluidos sueldo y premios, deberán ser pagadas por el club dentro de los 10 días siguientes y corridos al vencimiento del mes que corresponda.

Mensualmente los clubes estarán obligados a remitir a la asociación un informe detallado de las remuneraciones abonadas a sus jugadores, con indicación de los conceptos que las integran. El club que no pague al jugador las remuneraciones devengadas correspondientes a dos meses corridos será intimado a hacerlo a solicitud que el jugador formulará al club y a la asociación por escrito y con precisión del monto adeudado.

La asociación dentro de las 72 horas de recibida la reclamación, intimará al club por telegrama colacionado a depositar en la Tesorería de la misma, dentro de los 10 días de notificado, el importe reclamado por el jugador.

Si el club no justificase fehacientemente la improcedencia del reclamo del jugador o si no hiciere efectivo el depósito correspondiente dentro del término de la intimación, el jugador quedará automáticamente libre y el club obligado a pagar las remuneraciones devengadas reclamadas y las que hubiere tenido que percibir el jugador hasta la expiración del año corriente del contrato extinguido.

Si la asociación omitiere efectuar la intimación dentro del plazo establecido, la entidad gremial reclamará su cumplimiento a la asociación, y ésta deberá, dentro de las 48 horas siguientes, efectuar la intimación. En su defecto, la asociación será solidariamente responsable por las sumas debidas, cuyo pago deberá efectuar dentro de los términos establecidos, si no el jugador quedará automáticamente libre.

ARTICULO 7.- EL jugador profesional de fútbol percibirá como sueldo anual complementario una suma equivalente a la doceava parte de los sueldos mensuales percibidos durante el año calendario, con exclusión de lo originado en premios por puntos, partidos o certámenes ganados, debiendo ser abonado en la oportunidad que disponga la legislación vigente.

ARTICULO 8.- Durante la vigencia del contrato no se podrán abonar otras remuneraciones que las autorizadas por el presente Estatuto y las establecidas en el propio contrato.-

El jugador no podrá reclamar premios especiales para o por su participación en determinados partidos, campeonatos y/o torneos cuando no estén específicamente establecidos en el contrato. En el supuesto que la entidad o el jugador infringiesen las disposiciones precedentes, la primera será pasible de una multa equivalente al décuplo de lo pagado en exceso y el jugador sancionado con la automática rescisión del contrato e inhabilitación deportiva por el término de dos años.

ARTICULO 9.- Las retribuciones que perciban contractualmente los jugadores de fútbol profesional, serán reajustadas anualmente a partir de 1 de enero.

El porcentaje de aumento sobre todos sus rubros se establecerá de común acuerdo entre la asociación a la que las entidades contratantes se encuentran afiliadas y la asociación profesional con personería gremial de la actividad antes del 10 de diciembre de cada año.

En caso de discrepancia se elevarán las actuaciones al Ministerio de Trabajo quien dentro de los 10 días laudará en definitiva, siendo su fallo obligatorio para las partes.

Toda modificación de las cláusulas económicas del contrato que excedieran del porcentaje de aumento establecido, deberá ser registrado en la forma y bajo los mismos apercibimientos dispuestos en el Art. 3.

Si el equipo en el que el jugador presta sus servicios desciende de categoría, la entidad contratante podrá disminuirle la retribución mientras permanezca en la categoría inferior hasta en un 20%, con límite en los valores fijados como salario mínimo y vital.

En el supuesto que el equipo en el que el jugador presta sus servicios ascienda de categoría, a partir del 1 de enero del año en que comience la nueva temporada, las retribuciones del jugador serán bonificadas en un 25%, con más los porcentajes de aumentos que se hubieren producido.

ARTICULO 10.- El sueldo mensual del jugador, excluidos los premios por puntos, partidos o certámenes ganados, estará sujeto al pago de los aportes y contribuciones que establezcan las disposiciones legales vigentes para los trabajadores de la actividad privada en relación de dependencia.

ARTICULO 11.- Los jugadores profesionales de fútbol quedan comprendidos en el régimen de jubilaciones y pensiones para trabajadores que prestan servicio en relación de dependencia, en el de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio y en el sistema de Obras Sociales establecido en la Ley 18.610 y sus modificatorias.

Los jugadores, al dejar la actividad deportiva, podrán continuar adheridos a la Obra Social de la Asociación Profesional con Personería Gremial estando a su cargo el pago de los aportes y contribuciones que se liquidarán sobre el promedio mensual de las sumas devengadas en los últimos seis meses de su actividad.

El Instituto Nacional de Obras Sociales autorizará anualmente el reajuste de los aportes y contribuciones, teniendo en cuenta las variaciones del nivel de retribuciones operado en los contratos celebrados por las entidades deportivas y jugadores en el año inmediato anterior.

ARTICULO 12.- El término de duración de los contratos no podrá ser inferior a un año ni mayor de cuatro, conforme con las modalidades que se establecen a continuación: a) El club deberá ofrecer contrato por un año, con opción a favor del club para prorrogarlo por períodos anuales y hasta 3 años más, al jugador inscripto en la asociación respectiva y que en el año cumpla 21 años de edad, o que, siendo menor de esa edad, haya intervenido en el 30% de los partidos disputados en certámenes oficiales de Primera división en el año inmediato anterior; b) El club que incorpore jugador de 21 o más años de edad por transferencia o por ser libre de contratación, deberá formalizar con dicho jugador contrato por un año con opción del club para prorrogarlo por dos años más; c) El club puede contratar a jugadores menores de 21 años de edad, inscriptos en su favor en el registro, o incorporados por transferencia, formalizándose contrato por un año con opción del club para prorrogarlo por dos años más.

El registro del contrato se efectuará en el período que establezca la reglamentación el que no será inferior al comprendido por el receso entre una y otra temporada.

La duración del contrato se computará desde la fecha del mismo hasta el 31 de diciembre de cada año (Ref. Normativas: Ley 18.610 artículo 12).

ARTICULO 13.- A los efectos previstos en el Art. 12, inciso a) el club deberá ofrecer al jugador contrato con una retribución mensual total no inferior a un salario vital mínimo mediante telegrama colacionado remitido al jugador antes del 15 de enero del año correspondiente. La copia oficial del telegrama remitido al jugador se deberá depositar en la asociación respectiva dentro de los diez días siguientes a la fecha de su remisión.

La falta de depósito de la copia del telegrama o la no presentación para su registro del contrato antes del 1 de febrero de ese año será causa suficiente para que el jugador adquiera automáticamente la condición de libre de contratación.

El jugador que no aceptare suscribir contrato con las condiciones que le ofrece el club en el que está inscripto, y tuviere oferta de otro club en condiciones económicas más ventajosas, efectuada mediante telegramas colacionados dirigidos al jugador y al club en que está inscripto, cuyas copias oficiales deberán ser depositadas en la asociación respectiva dentro de los 10 días de remitidos, podrá solicitar al club al que pertenece que en el término de cinco días, éste haga uso de su derecho de prioridad para suscribir contrato equiparando las condiciones económicas a las de la oferta recibidas o reconociéndole una retribución equivalente al 60% de lo que percibe el jugador mejor remunerado de la institución, debiendo optar por la que fuere menor.

Si el club al cual pertenece el jugador no hiciera uso del derecho de prioridad, corresponderá que el club oferente deposite en la asociación respectiva, dentro de los cinco días subsiguientes, el contrato formalizado de acuerdo con las condiciones ofrecidas, para su registro. Si como consecuencia del articulado precedente, se produjera la transferencia del jugador a la institución que ha efectuado la mejor oferta, ésta deberá pagar al club de origen una indemnización igual a tres veces el monto de la remuneración anual ofrecida.

Si no existiera ninguna oferta que superara la propuesta del club en que está inscripto el jugador y éste no aceptara suscribir el contrato quedará vinculado al club por el término de la correspondiente temporada percibiendo una remuneración igual al salario mínimo vital, pudiendo intervenir en partidos oficiales y amistosos sin perjuicio de lo cual el jugador quedará obligado a formalizar contrato si el club le ofrece una remuneración en concepto de sueldo y premios igual al 60 % de lo que percibe el jugador mejor retribuido del mismo club por iguales conceptos.

En el primer supuesto del párrafo anterior, en la siguiente temporada y dentro de los términos previstos en el primer párrafo de este artículo, el club deberá ofrecer nuevamente contrato al jugador. De mantener el jugador su negativa a aceptar el contrato ofrecido quedará en libertad de contratación.

ARTICULO 14.- El contrato de un jugador podrá ser objeto, estando vigentes los términos de duración del mismo, de transferencia a otro club con el consentimiento expreso del jugador. En ese caso corresponderá al jugador el 10 % del monto total que se abone para producir la transferencia del contrato y el pago de ese porcentual estará a cargo del club cedente, debiendo depositar ese importe en la asociación respectiva, sin cuyo requisito no se podrá autorizar la transferencia.

Si la transferencia del contrato se efectúa por una suma de dinero y la cesión de pase de jugadores, el porcentaje que le corresponderá al jugador se determinará sobre el total de la valuación que los clubes interesados efectúen del o de los pases de los jugadores comprendidos en la negociación con más el importe en dinero que las partes hayan convenido.

Los jugadores cuyos pases constituyen en este caso una parte del valor de la transferencia,

percibirán del club cedente el porcentaje establecido del 10 % del valor que se le hubiere fijado para completar el monto total de la negociación de la transferencia.

El jugador cuyo contrato haya sido transferido debe convenir con el club al cual se incorpora la formalización de un nuevo contrato con sujeción a lo establecido en el Art. 12, inc. b) y registrado conforme al Art. 3 de la presente ley.

ARTICULO 15.- Durante la vigencia del contrato éste podrá ser cedido temporariamente por el término máximo de un año.

La cesión temporaria no podrá importar una disminución de la remuneración establecida en el contrato cedido y la entidad cedente responderá solidariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta la concurrencia de lo regulado en el contrato originario.

La cesión temporaria del contrato no constituye causal de interrupción o de suspensión del término máximo de duración del contrato a que se refiere el Art. 12 Vencido el término de la cesión, la entidad cedente reasumirá las obligaciones contenidas en el contrato cedido, con más los aumentos generales producidos, con exclusión de las mayores remuneraciones convenidas por el jugador con la entidad cesionaria.

El club cesionario y el jugador deberán formalizar y registrar de acuerdo con el Art. 3 el contrato que los vinculará durante el período de cesión.

ARTICULO 16.- El contrato se extingue: a) por mutuo consentimiento de las partes; b) por el vencimiento del plazo contractual; c) por no haberse hecho uso en término del derecho de opción de prórroga; d) por las causales previstas en el Art. 6 del presente Estatuto; e) por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de cualquiera de las partes; f) por falta grave del jugador; Si el contrato concluye por incumplimiento sin justa causa de las obligaciones a cargo de la entidad, el jugador quedará libre y recibirá de la entidad una indemnización igual a las retribuciones que le restan percibir hasta la expiración del año en que se produce la rescisión. La extinción del contrato por falta grave del jugador, importará la inhabilitación del mismo para actuar hasta el 31 de diciembre del año siguiente de la fecha en que se produjera la misma.

ARTICULO 17.- El jugador en libertad de contratación tendrá derecho a celebrar nuevo contrato con cualquier otra entidad del país u obtener certificado de transferencia internacional sujeto a las disposiciones de este Estatuto y de la AFA solamente referentes a las necesidades de la Selección Nacional.

ARTICULO 18.- La entidad está obligada: a) a pagar todas las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato en las condiciones y términos determinados en él aun cuando no utilizare o prescindiere de los servicios del jugador; b) a otorgar un día de descanso semanal y, anualmente, 30 días de licencia con goce de la remuneración mensual establecida en el contrato. Salvo acuerdo de partes, los días de licencia serán corridos; c) a prestar asistencia médica completa, comprendida la de servicios psicosomáticos y de rehabilitación, para asegurar la práctica eficiente de la actividad deportiva del jugador; d) a contratar seguros a favor del jugador que cubran la indemnización por incapacidad genérica o específica, total o parcial o de muerte sufridos en el transcurso de competencias, en actos de preparación o traslados, cualquiera fuera el medio empleado para ello, sea que el evento acontezca en el territorio de la Nación o fuera del él, conforme con los valores que determina la Ley 9.688 y sus modificatorias; e) a pagar los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos de viaje que debe efectuar el jugador para el cumplimiento de su contrato.

Cuando el jugador preste sus servicios en equipos representativos de la asociación a la que la entidad esté afiliada, ella substituirá al contratante por el tiempo que dure esta incorporación, en todos sus derechos y obligaciones, y recíprocamente el jugador, respecto de la asociación, estará sujeto a las obligaciones que prescribe el artículo siguiente.

ARTICULO 19.- El jugador está obligado: a) a jugar al fútbol exclusivamente para la entidad contratante o en equipos representativos de la asociación, conforme con la reglamentación respectiva; b) a mantener y perfeccionar sus aptitudes y condiciones psicosomáticas para el desempeño de la actividad, constituyendo la disminución o pérdida de dichas condiciones, por causas imputables a él, falta grave a sus obligaciones; c) a jugar con voluntad y eficiencia, poniendo en acción el máximo de sus energías y toda su habilidad como jugador; d) a ajustar su régimen de vida a las exigencias de sus obligaciones; e) a concurrir a toda convocatoria que le formule la entidad o las autoridades de la Asociación e intervenir en todos los partidos y en el puesto de juego que se le asigne, sea cual fuere el día, la hora y el lugar de realización de aquellos; f) a cumplir con las reglas deportivas internacionales que rigen la práctica del fútbol y los reglamentos deportivos de la entidad y de la asociación, en cuanto no se opongan a este Estatuto; g) a cumplir con el entrenamiento que le asigne la entidad por intermedio de las personas que designe a esos efectos. Esta obligación subsiste aún cuando se hallare suspendido, no pudiendo excusarse por razones de empleo o trabajo, salvo autorización expresa de la entidad. Será facultad privativa de la entidad establecer el lugar y horario de entrenamiento, de acuerdo a los usos y costumbres, como así también los cambios que resulten necesarios en casos excepcionales, siempre que tales cambios no impliquen injuria a los intereses de los futbolistas; h) a dar aviso a la entidad dentro de las 24 horas de producida, de cualquier circunstancia que afecte la normalidad de su estado psicosomático, debiendo aceptar la intervención de los facultativos de la entidad y la de los de la asociación y seguir las indicaciones de ellos, pudiendo el jugador solicitar la constitución de una Junta Médica que será integrada por un médico de la asociación, uno de la entidad y el que designe el jugador; i) a participar de los viajes que se efectúen para intervenir en eventos deportivos de la entidad contratante o de la asociación que se realicen en el territorio de la Nación o fuera de ella; j) a comportarse con corrección y disciplina en los partidos siguiendo las indicaciones del club, respetando debidamente al público, a las autoridades deportivas, a sus compañeros de equipo y a los jugadores adversarios; k) a no incurrir en faltas deportivas, constituyendo cualquier sanción que lo inhabilitare para actuar, aplicada por los organismos disciplinarios competentes, la suspensión de sus derechos de percibir retribuciones por el término respectivo, sin perjuicio de la obligación de continuar realizando los ejercicios de entrenamiento para el mantenimiento de sus aptitudes y condiciones psicosomáticas (Ref. Normativas: Ley 9.688 artículo 19).

ARTICULO 20.- En el caso de que el jugador falte al cumplimiento de sus obligaciones con su club, éste podrá: a) Amonestarlo; b) Aplicarle multa cuyo monto, en un mismo mes, no podrá exceder de hasta un 20% del sueldo mensual y premios que percibe; c) Suspenderlo sin goce de retribución alguna por un período fijo que no podrá exceder de 60 días en una misma temporada, con la obligación de continuar con sus ejercicios de entrenamiento; d) Rescindir el contrato.

ARTICULO 21.- Las infracciones que el jugador cometiere en el ejercicio de su actividad deportiva serán juzgadas y sancionadas por los organismos deportivos disciplinarios correspondientes, con sujeción a disposiciones preestablecidas y previa substanciación del procedimiento en forma legal.

ARTICULO 22.- Para que el club pueda hacer efectivas las sanciones disciplinarias aplicadas con justa causa al jugador, será necesario que la entidad no esté en mora en el pago de las remuneraciones del jugador sancionado.

ARTICULO 23.- Créase el Tribunal Arbitral del Fútbol Profesional que estará compuesto por dos representantes del Estado designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de los Ministerios de Bienestar Social y Trabajo, dos representantes de la Asociación del Fútbol Argentino y dos representantes de la asociación profesional con personería gremial de la actividad. Los miembros del Tribunal serán abogados, con no menos de cinco años de inscripción en la matrícula y desempeñarán el cargo con carácter de ad honorem. No podrán ser designados como representantes del Estado quienes durante los cinco años anteriores a su nombramiento hubieren desempeñado cargos de dirección o asesoramiento en la asociación, en sus entidades afiliadas o en la asociación gremial.

ARTICULO 24.- El Tribunal Arbitral del Fútbol Profesional tendrá competencia: a) En los conflictos individuales que se susciten entre los jugadores profesionales y los clubes, respecto de las relaciones establecidas en el contrato que los vincule; b) En las sanciones disciplinarias que los clubes apliquen a los jugadores y que éstos consideren injustos o arbitrarios.-

ARTICULO 25.- El procedimiento será sumario, verbal y actuado y el Tribunal Arbitral dictará su reglamentación.

Los fallos del Tribunal Arbitral deberán ser pronunciados dentro de los 30 días de presentada la denuncia o reclamación, salvo caso de imposibilidad material en que podrá prorrogar el término por auto fundado por quince días más.

Los fallos sólo serán recurribles por arbitrariedad, ilegitimidad o nulidad de las formas esenciales del procedimiento y cuando la sanción aplicada sea suspensión mayor de 30 días o rescisión del contrato, dentro de los cinco días de notificados ante la CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO.

ARTICULO 26.- El Poder Ejecutivo dictará las normas de procedimiento que deberán seguirse ante el Tribunal Arbitral teniendo en cuenta para ello las disposiciones del artículo 25 del presente estatuto.

ARTICULO 27.- En los casos en que por falta de pago de las remuneraciones al jugador, se produjera la rescisión del contrato según el procedimiento determinado en el Art. 6, el jugador podrá optar por reclamar las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas ante la justicia ordinaria competente.

ARTICULO 28.- Las presentes normas regirán para todos los contratos que se suscriban a partir de su vigencia.

Los contratos registrados en la asociación respectiva a la fecha de la sanción de esta ley, mantendrán los términos de vigencia y opciones de prórroga establecidos en la reglamentación de la asociación, pero nunca más allá del 31 de diciembre de 1975 debiendo adoptarse en todo lo demás las disposiciones del presente estatuto dentro de los 60 días de su sanción. Los contratos así adecuados deberán inscribirse en la forma dispuesta por el Art. 3 Si la remuneración total consignada en los contratos actualmente en vigencia por los conceptos discriminados en el Art. 5 de la presente Ley, fuere inferior al monto de un salario vital mínimo se considerará automáticamente aumentada hasta ese mínimo desde la fecha de promulgación de la presente

ley.

ARTICULO 29.- Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Anexo N° 3

Estatuto del futbolista profesional de Bolivia.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: **Ámbito General.**

El Estatuto del Futbolista Profesional de Bolivia (en adelante, el Estatuto) establece y regula las condiciones de trabajo de los Futbolistas Profesionales nacionales y/o extranjeros que presten sus servicios en los Clubes de Fútbol (en adelante los Clubes) afiliados a la Liga Profesional del Fútbol Boliviano y Asociaciones Departamentales que se encuentren bajo el ámbito de la Federación Boliviana de Fútbol.

Artículo 2: **Futbolistas Profesionales.**

Se entenderá por Futbolistas Profesionales (en adelante, los Futbolistas) a los trabajadores que en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de la organización y dirección de los Clubes reconocidos por la F.B.F., a cambio de un salario mensual mediante contrato suscrito con un Club.

Artículo 3: **Ámbito de aplicación del Estatuto.**

El Estatuto será de aplicación obligatoria para todos los Futbolistas que presten sus servicios en los Clubes domiciliados en el territorio nacional y para todos los clubes que se encuentren bajo el ámbito de la Federación Boliviana de Fútbol.

Artículo 4: **Vigencia.**

El Estatuto estará vigente desde la fecha de su aprobación por la FBF y FABOL.

Artículo 5: **Modificaciones.**

Las modificaciones al presente Estatuto serán efectuadas por acuerdo expreso de la Federación Boliviana de Fútbol (en adelante F.B.F.) y los Futbolistas Agremiados de Bolivia (en adelante FABOL).

Queda establecido que las disposiciones contenidas en el presente Estatuto, forman parte integrante de los contratos suscritos entre los Clubes y los Futbolistas Profesionales.

Queda establecido que las relaciones contractuales celebradas entre los Clubes y los Futbolistas con anterioridad a la aprobación del presente Estatuto tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007. En caso que dichas relaciones contractuales tengan vigencia establecida por las partes en un plazo que exceda del 31 de diciembre de 2007, deberán adecuarse obligatoriamente al presente Estatuto.

Artículo 6: **Mecanismo de Resolución de Controversias**

Las controversias, disputas y/o divergencias que se originen como consecuencia de las relaciones contractuales celebradas entre los Clubes y los Futbolistas serán resueltas por el Tribunal Resolución de Disputas de la Federación Boliviana de Fútbol, el cual actuará como instancia única y definitiva.

Los Clubes y los Futbolistas aceptan que el mecanismo de resolución de controversias implementado con la creación del Tribunal de Resolución de Disputas de la Federación Boliviana de Fútbol es el órgano competente para resolver los conflictos que se originen en las

relaciones contractuales celebradas entre las partes, razón por la cual renuncian expresamente a recurrir ante los Tribunales de Justicia Ordinaria.

El Tribunal de Resolución de Disputas de la Federación Boliviana de Fútbol está compuesta por cinco (05) miembros los cuales son designados por la Federación Boliviana de Fútbol (02 miembros), los Futbolistas Agremiados de Bolivia (02 miembros) y de manera consensuada entre la FBF y FABOL (01 miembro), siendo este último el presidente.

El Presidente deberá ser un abogado que no tenga ni hubiere tenido vinculación directa y/o indirecta con la Federación Boliviana de Fútbol, Liga del Fútbol Profesional, Asociación Nacional, Clubes y/o FABOL.

En caso de no poder designar al presidente del Tribunal de Resolución de Disputas de manera consensuada entre las partes en un plazo no mayor a quince (15) días, este será designado por el Colegio Nacional de Abogados.

Artículo 7: Requisitos para elegir a los miembros del Tribunal de Resolución de Disputas.

Los ciudadanos que reúnan los siguientes requisitos podrán ser elegidos como miembros de este tribunal:

- a) Ser ciudadano boliviano.
- b) Ser abogado de profesión.
- c) Contar con no menos de cinco años de ejercicio profesional.
- d) No haber sido condenado a pena corporal, salvo rehabilitación concedida por el Senado, ni tener pliego de cargo o auto de culpa ejecutoriado, ni estar comprendido en los casos de exclusión e incompatibilidades establecidos por Ley.
- e) Reunir condiciones de idoneidad para el desempeño de sus funciones.

Artículo 8: Incompatibilidades para ser miembro del Tribunal de Resolución de Disputas.

Son incompatibilidades para ser miembro del Tribunal de Resolución de Disputas las siguientes:

- a) Ser dirigente, árbitro, entrenador o jugador profesional o no aficionado en ejercicio.
- b) Haber sido sancionado por cualquiera de los Tribunales deportivos de la FBF.
- c) Tener cargos económicos pendientes con alguna entidad deportiva dependiente de la FBF.

Artículo 9: Atribuciones del Tribunal de Resolución de Disputas. Tendrá por atribuciones las siguientes:

- a) Resolver los conflictos derivados de la interpretación, aplicación y desarrollo de los contratos deportivos suscritos entre los miembros y/o clubes afiliados a la FBF, con jugadores y cuerpo técnico.
- b) Determinar la admisión o no de la demanda interpuesta.
- c) Establecer las causas y elementos motivantes de la controversia.
- d) Determinar razón válida o causa deportiva justificada en caso de rescisión unilateral.
- e) Buscar la conciliación, como primera instancia del proceso.
- f) Revisar los litigios relacionados con la indemnización de formación.
- g) Conceder indemnización financiera, en el marco de la resolución de la disputa.

Artículo 10: Competencias del Tribunal de Resolución de Disputas.

El Tribunal de Resolución de Disputas, reconociendo su competencia, admitirá todas las facilidades y medidas de conciliación que fueren necesarias, antes de aplicar el procedimiento de sustentación del litigio.

Admitida la demanda; el Tribunal deberá necesariamente convocar a una audiencia de

conciliación entre las partes, dentro de un plazo no mayor a diez (10) días de conocido el reclamo. Si las partes se advienen en dicha audiencia a una solución concertada sobre los extremos de la controversia, se levantará un acta que tendrá carácter de cosa juzgada entre los contendientes, poniendo fin al conflicto.

Si en el acto conciliatorio persisten las diferencias; el Tribunal continuará el trámite de la causa de la manera prevista en el Procedimiento de Administración de Justicia Deportiva con sujeción al presente Estatuto, con la recepción de declaraciones de las partes, periodos de prueba, conclusiones y resolución.

La Resolución emitida deberá admitir o negar expresamente el derecho reclamado por el demandante, señalando el monto que debe cubrirse si la petición fuera de carácter económico, o precisando el cumplimiento de las obligaciones entrañadas, emergente del contrato base de la acción tal como lo establece el Reglamento de Transferencia y Habilitación de Jugadores de la FBF y la FIFA sobre el tema. Constituyéndose la Federación Boliviana de Fútbol en el ente punitivo que obligará al cumplimiento de las resoluciones emanadas por el Tribunal de Resolución de Disputas de conformidad a lo establecido en el Código Disciplinario de la FBF.. El Tribunal de Resolución de Disputas establecerá cuales han sido las causas y elementos motivantes de la controversia y si el incumplimiento del contrato se ha producido con o sin razón o causa deportiva justificada.

El Tribunal de Resolución de Disputas no atenderá ningún caso de conflicto o controversia prevista en el presente Estatuto del Jugador si han transcurrido mas de seis (6) meses desde que se produjeron los hechos que han conducido a la disputas.

Artículo 11: Domicilio legal del Tribunal de Resolución de Disputas.

El domicilio legal y administrativo permanente del Tribunal de Resolución de Disputas será la ciudad de Cochabamba, Bolivia.

Artículo 12: Norma Supletoria.

En todo lo no regulado por el presente Estatuto se aplicaran las normas establecidas, en el Estatuto, Reglamentos y Resoluciones de la Federación Boliviana de Fútbol, y las disposiciones de la FIFA, en este orden de prelación de norma.

CAPITULO II

JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 13: Jornada.

La jornada del Futbolista comprenderá la prestación de sus labores ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes del Club.

Debe entenderse que la Jornada diaria se desarrolla en entrenamientos, presentaciones públicas y otras actividades; en ningún caso superará las 8 horas al día, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

Artículo 14: Horario.

El tiempo que el Futbolista se encuentre bajo las órdenes del Club comprenderá:

a. Entrenamientos: Serán establecidos por el Club o Entrenador del equipo y comunicado a los Futbolistas con la necesaria antelación.

Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada al Futbolista.

b. Concentraciones y Desplazamientos: El Futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club, siempre que no excedan de las 48 (cuarenta y ocho)

horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 (setenta y dos) horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la del comienzo del partido; salvo en situaciones especiales o de emergencia.

e. Otros Menesteres: Comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, gimnasio, sauna y masaje, que deberán ser comunicadas al Futbolista con la debida antelación.

Artículo 15: Descanso Semanal.

Los Futbolistas disfrutarán del descanso semanal mínimo de un (01) día que será disfrutado de forma continuada e ininterrumpida.

Artículo 16: Descanso Vacacional.

Los Futbolistas tienen derecho a vacaciones anuales de 15 días hábiles.

Artículo 17: Permisos Especiales.

En cuanto a permisos especiales, se estará a lo acordado entre las partes.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO, MODALIDADES, CONVENIO DE FORMACIÓN, PERÍODO DE EVALUACIÓN

Artículo 18: Contrato de Trabajo.

Los contratos de trabajo que suscriben los Futbolistas y los Clubes deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el presente Estatuto, como así también todo anexo o cláusula adicional deberá enmarcarse al presente Estatuto y dentro de la normatividad de la FBF. Y FIFA vigente, quedando establecido que todo contrato celebrado por Futbolistas y Clubes son de naturaleza laboral especial.

Se hará una copia del contrato para el registro ante la Federación Boliviana de Fútbol, la Liga del Fútbol Profesional, Asociación Departamental de Fútbol, FABOL, el Club y el Futbolista. La copia correspondiente al Futbolista deberá entregarse con cargo de recepción inmediatamente después de la firma del contrato.

Se considerará que con la firma de las partes el contrato tendrá plena vigencia y ejecución sin necesidad de que se cumplan futuras formalidades como el registro en diversas instituciones.

Artículo 19: Formalidad del Contrato.

Los Clubes y los Futbolistas establecerán sus relaciones contractuales de conformidad al modelo de contrato que como Anexo N° 01 forma parte integrante del presente Estatuto.

Los contratos actualmente vigentes deberán ser adecuados al modelo de contrato que se encuentra en el Anexo N° 01 de este Estatuto.

Los contratos que se firmen con posterioridad a la entrada del presente Estatuto no podrán contener condiciones ni beneficios inferiores a los contemplados en el presente documento, aunque sí superiores en beneficio del Futbolista.

Artículo 20: Período de Evaluación Previo a la Celebración del Contrato.

El período de evaluación previo a la Celebración del Contrato de Trabajo entre los Clubes y los Futbolistas deberá ser acordado por las partes y tendrá que constar por escrito. Dicho periodo de evaluación podrá tener un plazo de hasta 30 días y quedará extinguido si el Futbolista participa en cualquier competición oficial. El referido plazo podrá ser prorrogado hasta por 30 días más, bastando para ello el simple acuerdo de las partes.

Durante la vigencia de dicho período de evaluación, los Clubes deberán cubrir con los gastos de transporte, alimentación, estadía y otros similares en que incurra el Futbolista, siempre que éstos tengan relación directa con las actividades propias del período de evaluación.

Artículo 21: Duración de la Relación Contractual.

El contrato suscrito entre el Club y el Futbolista genera una relación laboral que tiene siempre una duración determinada, mínima de un año (01) y máxima de cinco años (05). Se permitirán contratos de una duración distinta, siempre que exista acuerdo entre partes

Artículo 22: Número de Futbolistas Contratados.

Cada Club tiene derecho a contratar el número de Futbolistas nacionales que considere necesarios, sin limitación; con relación a los Futbolistas extranjeros se estará a lo dispuesto por la Federación Boliviana de Fútbol.

Artículo 23: De la Resolución Unilateral del Vínculo Contractual.

Los Contratos de trabajo celebrados entre los Clubes y los Futbolistas no podrán ser resueltos (rescindidos, según terminología FIFA) en forma unilateral sin expresión de motivo justificado y/o causa deportiva justificada durante la temporada, conforme se establece en el presente Estatuto.

Para efectos del presente artículo deberá entenderse como motivo justificado de rescisión de contrato las siguientes causales:

Para el JUGADOR:

- a) El incumplimiento de los términos expresamente establecido en el contrato deportivo.
- b) La falta de pago de emolumentos convenidos, hasta 60 días después de su vencimiento.
- c) La negativa del club de prestar los servicios médicos emergentes de lesiones o accidentes propios de la actividad futbolística para con el club, hasta su total restablecimiento, respaldado en informes médicos.

Para el CLUB:

- a) El incumplimiento de los términos expresamente establecidos en el contrato deportivo.
- b) La constatación de falsedad en datos e informes presentados por el jugador para permitir su contratación y consiguiente registro.
- c) Pérdida de las condiciones físicas necesarias para la práctica idónea del fútbol, por causas ajenas a esta actividad.
- d) Contraer patologías invalidantes que comprometan el desarrollo de la actividad profesional y cuyas causas sean imputables a la conducta del jugador; resultar positivo en controles de dopaje y embriaguez durante la prestación de los servicios del jugador.
- e) Soborno comprobado, para favorecer directa o indirectamente a un resultado.

Artículo 24: De la Resolución de Contrato Unilateral sin causal justificada.

En caso de rescisión unilateral si causal justificad el infractor será pasible al pago de la indemnización prevista en el mismo contrato, sin perjuicio de las sanciones deportivas que correspondan.

Si el contrato no establece la indemnización mencionada, se evaluarán para el efecto: el daño económico generado por la inversión; perjuicio deportivo; beneficios convenidos; plazo de duración del contrato; deterioro de la imagen del jugador, su edad y todo cuanto fuera relevante con el hecho y su consecuencias.

Artículo 25: Plazo máximo para plantear la Resolución Unilateral de Contrato ante el Tribunal

de Resolución de Disputas.

La rescisión unilateral deberá ser planteada ante el Tribunal de Resolución de Disputas, en el plazo máximo de veinte (20) días de haberse generado o establecido la causal respectiva, acompañada de toda la documentación respaldatoria que fuera necesaria. Transcurrido ese plazo sin acción alguna, la rescisión será considerada de mutuo acuerdo. OJO

Durante el trámite de la causa, el jugador no estará obligado a actuación, ni el club a la remuneración correspondiente. Con la finalidad de evitar perjuicio económico para las partes el Tribunal de Resolución de Disputas fallará sobre la disputa en un tiempo máximo de cuarenta y cinco (45) días.

Artículo 26: Resolución por causal imputable al jugador.

Declarada la rescisión por causal imputable al jugador, este deberá devolver al club afectado todos los incentivos y bonificaciones, que hubiere percibido durante la temporada en que se produjo la rescisión.

Hasta tanto no se haga efectiva la devolución determinada, el club acreedor retendrá el certificado de transferencia del jugador.

Si se tratará de un futbolista extranjero y este no hiciera efectiva la devolución determinada al club, el cobro se realizará por medio de la CONMEBOL o la FIFA.

Artículo 27: Resolución por causal imputable al Club.

Declarada la rescisión por causal imputable al club, el jugador no tiene obligación de devolver ninguna suma de dinero percibida por cualquier concepto durante su estadía en el entidad, sin perjuicio de la sanción que imponga el Tribunal de Resolución de disputas, que deberá contemplar el pago de los emolumentos convenidos durante la correspondiente vigencia del contrato.

Artículo 28: Sanciones deportivas por la Resolución Unilateral de un Contrato.

Al margen de las situaciones previstas anteriormente se aplicarán sanciones deportivas por la rescisión unilateral de un contrato sin motivo ni causa justificada lo siguiente:

Al Jugador:

a) Si el incumplimiento se produce al término del primer o segundo año de contrato, la sanción consistirá en suspensión para participar en partidos oficiales durante un periodo efectivo de seis (6) meses a partir de la fecha en que comience la nueva temporada del campeonato que disputa su nuevo club.

b) Si el incumplimiento se produce al término del tercer año de contrato, no se aplicará ninguna sanción, salvo si no se modificará la rescisión tras el último partido de la temporada. En este caso, la sanción deberá ser proporcional al tiempo emitido.

c) Si existen circunstancias agravantes como la falta de avisos o incumplimientos recurrentes, las sanciones deportivas pueden ascender a -pero no exceder de- un periodo efectivo de seis (6) meses.

Al Club o al tercer club que induce directamente o indirectamente a ello:

a) Si el incumplimiento se produce al término del primer o segundo año de contrato, la sanción consistirá en la restricción para inscribir a más de dos nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como internacional, hasta el vencimiento del primer periodo de transferencia permitido. En todo caso, las sanciones por rescisión unilateral de contrato no podrán superar un periodo de seis (6) meses a partir de la fecha en que se haya producido el incumplimiento o se haya inducido a ello.

b) Si el incumplimiento se produce al término del tercer año de contrato, no se pronunciará

ninguna sanción, salvo si no se notificará la rescisión tras el último partido de la temporada. En este caso, la sanción deberá ser proporcional al tiempo omitido.

c) Se considerará culpable de inducir al incumplimiento de contrato a un club que pretenda inscribir a un jugador que rescindido unilateralmente un contrato sin motivo ni causa deportiva justificada.

Artículo 29: Responsabilidad de pagar.

La parte responsable de la rescisión de un contrato deberá pagar la suma de indemnización, acorde a lo establecido en el Art. 19 del presente Estatuto, en el transcurso de un (1) mes luego de la notificación de la Resolución que emita el Tribunal de Resolución de Disputas.

Artículo 30: Obligación de notificar por escrito.

En caso de que el contrato quede rescindido o resuelto antes de la fecha de vencimiento, la constancia necesariamente escrita deberá ser comunicada por el club donde se encuentra registrado el jugador a la institución que lo afilia, haciendo llegar un copia de la misma a la FBF.

Artículo 31: Causales de extinción de un Contrato Deportivo.

Serán motivo de extinción del contrato deportivo, los siguientes:

a) Acuerdo común de las partes

b) Vencimiento del plazo

La aplicación de motivos justificados y/o causas deportivas justificadas para la resolución unilateral de los contratos no exime a los Clubes o Jugadores del pago de la indemnización aludida en los párrafos anteriores, de conformidad a lo que dispone FIFA en su ordenamiento normativo vigente.

Queda prohibido el pacto de "cláusulas de bajo rendimiento" ni ninguna otra similar en los contratos de trabajo celebrados entre los Clubes y los Futbolistas, no permitiéndose el pacto en contrario.

Cualquier discrepancia con relación a la interpretación de estas causales deberá resolverla el Tribunal Resolución de Disputas de la Federación Boliviana de Fútbol.

Artículo 31: Cesiones Temporales o Préstamos de Jugadores.

Durante la vigencia de un contrato, el Club podrá ceder temporalmente a otro Club los servicios de un Futbolista, siempre que éste acepte expresamente dicha cesión temporal.

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un período superior al tiempo que reste de vigencia del contrato de dicho Futbolista cedido con el Club cedente.

La cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificarán condiciones y tiempo de la cesión, respecto de los que se considerará subrogado al cesionario, respecto del cedente. En el supuesto de que solo constare la cesión, se entenderá que el cesionario se subroga en todos los derechos y obligaciones del cedente. En todo caso, ambos responderán solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Artículo 32: Extinción Anticipada del contrato por Transferencia.

Durante la vigencia de un contrato, el Club y el Futbolista podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro Club la transferencia del Futbolista y siempre que éste acepte expresamente dicha transferencia.

En este supuesto, la transferencia deberá constar por escrito, en el que como mínimo figuren los Clubes intervinientes, el precio de la transferencia y la aceptación expresa del Futbolista.

El Futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 10% del precio de dicha transferencia que deberá ser pagado por el Club adquirente, en el momento de la firma del documento que contenga el acuerdo de transferencia, al contado o, siempre que el Futbolista manifieste por escrito su aceptación, programando su pago en partes hasta por un plazo máximo de 3 meses desde la fecha de la firma del documento.

Artículo 33: Obligaciones de pago de deudas.

A la fecha de terminación de las relaciones contractuales, los Clubes tienen la obligación de haber cumplido con pagar todas aquellas deudas que por cualquier monto o concepto tengan impagas con los Futbolistas.

El incumplimiento en el pago de las deudas que los Clubes tengan con los Futbolistas será sancionado con la no inscripción del Club en el próximo torneo del fútbol profesional.

CAPITULO IV CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 34: Remuneración.

Las retribuciones en dinero que perciban los Futbolistas serán consideradas para todos los efectos legales como "remuneración", las que se percibirán en forma mensual, durante la vigencia de su contrato; o de conformidad a lo pactado entre las partes.

Artículo 35: Otros pagos a favor de los Futbolistas.

Adicionalmente a la remuneración que se menciona en el artículo precedente, los Futbolistas y los Clubes pueden pactar contractualmente el pago de otras retribuciones con carácter no remunerativo tales como el pago extraordinario por contratación o fichaje, premios por partidos, gratificaciones extraordinarias y cualquier otro concepto pactado por las partes en el contrato de trabajo respectivo.

Artículo 36: Pago extraordinario de contratación o fichaje.

Es la cantidad que de común acuerdo fijan el Club y el Futbolista por el hecho de suscribir el Contrato de Trabajo. Esta cantidad es un concepto distinto al monto percibido como remuneración.

Su cuantía deberá constar por escrito en el contrato de trabajo, así como la forma de su pago, la cual no deberá exceder del plazo de vigencia del contrato.

Artículo 37: Premios.

La cuantía y las condiciones de percepción de los premios se pactarán por cada Club con su plantilla de Futbolistas y deberá constar siempre por escrito, firmado por el representante del Club y los representantes de la plantilla de Futbolistas.

Independientemente de los premios a los que alude el presente artículo, los Futbolistas y los Clubes podrán establecer contractualmente premios especiales en forma individual, formando éstos parte integrante del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes.

Artículo 38: Retribución de Vacaciones.

El Futbolista percibirá la remuneración establecida en su Contrato de Trabajo durante el período de vacaciones al que tengan derecho de conformidad al presente Estatuto.

Artículo 39: Pago de Remuneraciones, retribuciones y otros conceptos.

Cuando no se haya especificado el día de pago de la remuneración y retribuciones pactadas se

entenderá como tal lo siguiente:

39.1. Pago extraordinario de Contratación o Fichaje. Al momento de la firma del contrato individual con cada Futbolista o, sí el Futbolista y el club lo pactan en el contrato, mediante pagos mensuales que no podrán exceder de la fecha de vencimiento del contrato.

39.2. Premios: La forma de pago se realiza de conformidad a lo pactado por los Futbolistas y sus Clubes.

39.3. Remuneración Mensual: Deberá pagarse dentro de los primeros 5 (cinco) días del mes siguiente, salvo que exista un acuerdo expreso entre las partes contratantes que establezca otra forma de pagos.

Artículo 40: Régimen de Seguridad Social del Futbolista.

Los Futbolistas en su condición de trabajadores de los Clubes tienen derecho al acceso que la legislación nacional vigente establece como derecho al sistema nacional de salud, o de común acuerdo a la contratación de un seguro privado de salud, para lo cual su empleador deberá realizar las retenciones de los aportes que la ley establece.

Artículo 41: Cuotas Sindicales.

Los Clubes, en cumplimiento de lo solicitado por los Futbolistas afiliados a FABOL, se comprometen y se obligan a realizar los descuentos sindicales en forma mensual. Estos descuentos sindicales son establecidos por FABOL y comunicados a los clubes para su respectivo descuento.

CAPITULO V

CONVOCATORIA DE JUGADORES

Artículo 42: Jugadores convocados a las Selecciones Nacionales.

Los jugadores que sean convocados para integrar las Selecciones Nacionales de fútbol en cualquiera de sus categorías, no podrán excusarse de participar por ningún motivo; salvo las situaciones de lesión, enfermedad o causa de fuerza mayor debidamente comprobada. La renuencia injustificada, dará lugar a la inhabilitación del jugador por una temporada deportiva, de acuerdo a cada situación.

El contrato deportivo deberá contemplar la participación inexcusable del jugador profesional en la selección nacional, en caso de ser convocada a la misma.

Los clubes no podrán bajo ninguna circunstancia negar la autorización o permiso que los jugadores que integren sus planteles acudan a una convocatoria de una seleccionado nacional.

CAPITULO VI

DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Artículo 43: Libertad de Expresión.

Los futbolistas tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial, sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones de las que se deriven de La Ley y el respeto a los demás.

Artículo 44: Derechos Sindicales.

Los Futbolistas tendrán derecho a desarrollar en el seno de los Clubes al que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación nacional vigente. A estos efectos, podrán elegir a los componentes de una comisión formada sobre la base de los miembros del Sindicato que los represente ante el Club, para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y

condiciones en que se desarrolla.

Los Futbolistas afiliados al Sindicato Asociación de Futbolistas Agremiados de Bolivia y pertenecientes a plantillas de equipos representados en la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional podrán constituir secciones sindicales en los Clubes en que presten sus servicios, representados, a todos los efectos por dos delegados sindicales.

Rigen para los Futbolistas los demás derechos sindicales que la legislación nacional contemple.

Artículo 45: Implementos y Equipos Deportivos.

Los Clubes se encuentran en la obligación de proporcionar al Futbolista la vestimenta, equipo deportivo, calzado deportivo y demás implementos en estado y de calidad adecuada para el correcto desempeño de las labores deportivas.

Artículo 46: Condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de las labores.

Los Clubes se encuentran en la obligación de proporcionar al Futbolista alimentación, vitaminas, medicinas, hospedaje y transporte adecuados, en cantidad y en calidad suficiente para el correcto desempeño de las labores del futbolista en los momentos en que la naturaleza de las labores, aquellos conceptos deban ser asumidos por los Clubes.

Anexo N° 4

Estatuto del futbolista profesional de Uruguay

CAPITULO I

Artículo 1°.- Relación Jurídica. Vigencia de las normas.- La relación jurídica que vincula a las entidades deportivas con quienes se dediquen a la práctica del fútbol como profesión, se regirá por las disposiciones del presente Estatuto, y, en su defecto, por los fallos del Tribunal Arbitral del Fútbol Profesional.

Se define este Estatuto como la norma de máxima jerarquía respecto a la regulación de las relaciones laborales entre futbolistas y clubes de nuestro país, por lo cual los reglamentos, resoluciones o similares de carácter unilateral, como asimismo los acuerdos entre terceros que afecten al mismo o colidan con él, serán nulos de pleno derecho.

Cualquier modificación al texto de este Estatuto será determinada de común acuerdo entre la Asociación Uruguaya de Fútbol (en adelante "A.U.F.") y la Mutual Uruguaya de Futbolistas Profesionales (en adelante "Mutual"). A estos efectos, la propuesta cursada por una de las partes a la otra, por nota o telegrama colacionado (TCCPC), se tendrá por aceptada y comenzará a regir inmediatamente si no se realizaran objeciones dentro del término perentorio de 45 (cuarenta y cinco) días calendario, contados desde el día inmediato siguiente al de recibo de la propuesta.

CAPITULO II

Artículo 2°.- Clasificación de futbolistas.- Los clubes podrán utilizar futbolistas profesionales y aficionados. En la integración de los equipos de categoría Profesional solo podrán utilizarse futbolistas profesionales, salvo lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 3.

Artículo 3°.- Requisitos para actuar en equipos de categoría Profesional.- Será requisito imprescindible para actuar en equipos de categoría Profesional, que el contrato del futbolista haya sido registrado.

La disposición anterior no regirá para los futbolistas menores de 18 (dieciocho) años, quienes podrán jugar hasta un máximo de 5 (cinco) partidos sin haber registrado contrato. Se entiende por partido jugado, a éste y a todos los efectos previstos en este Estatuto, todo aquel en el que el futbolista haya participado un mínimo de 45' (cuarenta y cinco minutos) dentro del campo de juego o tiempos parciales que lo complementen.

Los clubes no podrán incluir en un partido oficial más de 8 (ocho) futbolistas sin contrato registrado o contratos comprendidos en el artículo 13 conjuntamente, ni más de 4 (cuatro) futbolistas a la vez en el campo de juego en esas condiciones.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo determinará la pérdida de los puntos en disputa para el club infractor, los que se asignarán al equipo rival. En caso de incumplimiento de los dos equipos en un partido, no se le asignarán puntos a ninguna de las dos instituciones. En todos los casos los futbolistas estarán exentos de responsabilidad.

Artículo 4°.- Máximo de futbolistas con contrato registrado.- Los clubes que integran las ligas de categoría Profesional no podrán tener en cada temporada mas de 35 (treinta y cinco) futbolistas con contrato registrado, cupo que podrá ser ampliado hasta 5 (cinco) más si se tratare de transferencias recibidas en el período de pases establecido entre el primer y segundo campeonato, torneo, fase o similar de la temporada.

Solo se permitirá la sustitución de contratos en casos de rescisión, transferencia, fallecimiento o incapacidad permanente debidamente acreditada (Capítulo IX)

Los clubes no podrán registrar más de 6 (seis) contratos de futbolistas extranjeros en cada temporada, ni incluir más de 3 (tres) simultáneamente en el campo de juego.

El incumplimiento de lo establecido en el inciso precedente, aparejará la aplicación de las sanciones previstas en el inciso 4 del artículo 3.

No se computarán –a efectos de la limitación prevista en el inciso 3 de este artículo- los futbolistas extranjeros que:

a) teniendo contrato registrado en la A.U.F., no residan en el país.

b) teniendo contrato registrado en la A.U.F., no estén habilitados para jugar los partidos oficiales en virtud de no cumplir con todos los requisitos reglamentarios exigidos para disputar campeonatos organizados por esa Asociación.

Los futbolistas que se encuentren en las circunstancias establecidas en los literales “a” o “b” indistintamente, no ocuparán cupo de extranjero, pero en caso de que dejen de cumplir con alguna de las circunstancias de excepcionalidad previstas, pasarán automáticamente y de pleno derecho, a ocupar el cupo de extranjero previsto en el inciso 3 de este artículo.

Se considera futbolista extranjero a estos efectos, todo aquel nacido fuera del territorio de la República que cuente con menos de cinco contratos registrados en forma ininterrumpida como futbolista profesional en el medio, haya mediado o no, transferencia desde el extranjero.

Exceptúense de la definición de futbolista extranjero los hijos de padre o madre uruguayos, o aquellos que tengan una residencia ininterrumpida en el territorio de la República no menor a cinco años.

Los clubes podrán registrar contratos de futbolistas no oriundos, de forma ilimitada.

CAPITULO III.-

DE LOS CONTRATOS.-

Artículo 5°.- Plazos de los contratos.-

Los contratos de cualquier naturaleza que suscriban los futbolistas profesionales con las instituciones o con las personas referidas en el artículo 8, se extenderán cómo mínimo hasta el final de la temporada en que se celebren.

Los contratos cuyo plazo sea inferior al establecido en el inciso anterior, se entenderán celebrados en las condiciones prescriptas en el mismo.

En ningún caso los contratos podrán extenderse por un periodo mayor a cinco (5) años.

Los contratos celebrados por futbolistas profesionales menores de dieciocho (18) años no podrán extenderse por un plazo mayor a tres (3) años.

Artículo 6°.- Sin perjuicio de lo expresado en el artículo anterior, todo futbolista que sea convocado por el club a entrenar fuera del plazo contractual establecido en el mismo, tendrá derecho a percibir su salario, cuando se verifique por cualquier medio fehaciente su presencia efectiva a la orden del mismo, de acuerdo a las siguientes pautas:

a) Si el futbolista actuó en el torneo inmediato anterior para un club, finalizó su relación contractual con el mismo, comienza a entrenar en esa misma institución, pero finalmente no es contratado, tendrá derecho a percibir el salario por el tiempo real trabajado, calculado de acuerdo a lo percibido el último mes de contrato, siempre que no sea contratado por otra Institución dentro de los 30 (treinta) días de finalizada su actividad con la primera de las instituciones referidas.

b) Si el futbolista actuó en el torneo inmediato anterior para un club, finalizó su relación contractual con el mismo, comienza a entrenar en esa misma institución y finalmente es contratado, tendrá derecho a percibir el salario por el tiempo real trabajado, calculado de acuerdo

a lo establecido en el nuevo contrato.

c) Si el futbolista no tuvo vínculo contractual con una Institución en el torneo inmediato anterior, comienza a entrenar en la misma y finalmente no es contratado, no tendrá derecho a percibir remuneración alguna.

d) Si el futbolista no tuvo vínculo contractual con una Institución, comienza a entrenar en la misma y finalmente es contratado, tendrá derecho a percibir el monto convenido desde el momento en que empezó a prestar sus servicios.

Artículo 7°.- Plazo y forma para registrar los contratos.- Los contratos de los futbolistas profesionales se extenderán por quintuplicado, quedando una copia en poder del futbolista, y el original y las tres copias restantes en poder del club. Este deberá presentarlas en el Área Administrativa de la A.U.F. dentro de los 10 (diez) días hábiles de celebrado el contrato, la que luego de su registro entregará por su orden, y en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles: el original al club respectivo, al futbolista una copia canjeable por la que posee, y otra copia a la Mutual, quedando la restante en poder de la A.U.F.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, el contrato podrá ser registrado por el futbolista en cualquier momento, en cuyo caso se entenderá vigente desde el inicio de la relación contractual.

Artículo 8°.- Acuerdos de carácter privado.- Sin perjuicio de la validez de las cláusulas convenidas en los contratos registrados, serán válidos los acuerdos de carácter privado firmados entre los miembros de las comisiones directivas en representación de los clubes o a título personal, terceras personas, instituciones o sociedades de cualquier tipo que actúen como concesionarios o intermediarios a cualquier título de la actividad profesional de las instituciones, y los futbolistas profesionales.

En todos los casos de convenios privados refrendados por los representantes legales o estatutarios del club, éste será fiador del cumplimiento de las obligaciones establecidas en los mismos, por lo cual si el deudor principal no paga la totalidad de lo convenido al finalizar el contrato, se aplicará a aquel lo dispuesto en el Capítulo V.

Artículo 9°.- Modelo de contrato.- Los formularios de contratación se ajustarán al siguiente modelo:

CONTRATO DE FUTBOLISTA

En.....a los.....días del mes de..... del año dos mil....., por una parte..... (nombre del club), en adelante “el club”, representado por.....que actúan en sus calidades de.....y....., y por otra parte..... (nombre completo del futbolista), en adelante “el futbolista”, C.I. o similar N°.....de estado civil....., domiciliado ennacido el día en.....(ciudad y país) representado por (en caso de ser menor)..... acuerdan:
PRIMERO.- El futbolista se compromete a practicar el fútbol en calidad de profesional, exclusivamente en y para el club durante el período a, a respetar el Estatuto y reglamentos generales y particulares del club contratante, de la Asociación Uruguaya de Fútbol, de la Confederación Sudamericana de Fútbol, de la FIFA y de cualquier Asociación, Liga o Confederación a la cual el club estuviere afiliado, directa o indirectamente al momento de la celebración del presente contrato.

SEGUNDO El club se compromete a remunerar los servicios del futbolista en la siguiente forma:

a) Un sueldo mensual de, pagadero antes de los 10 (diez) primeros días siguientes a cada mes vencido.

- b) Monto total por concepto de prima: Forma de pago:.....
- c) Premios por puntos obtenidos
- d) Premios por obtención de campeonatos y/o ascenso
- e) Premio por clasificaciones y/o avances de fases.....
- f) Otros (Testar las formas de retribución que no se utilicen).

TERCERO.- Cláusula de Rescisión.- El futbolista podrá rescindir unilateralmente este contrato, previo pago al club, de una indemnización equivalente a _____.

CUARTO.- Las partes se comprometen además a cumplir fielmente las obligaciones contenidas en el reglamento de la Asociación Uruguaya de Fútbol en tanto no colidan con las disposiciones del presente Estatuto y las demás que emanen de sus respectivas condiciones de club de fútbol y futbolista profesional respectivamente.

Para constancia se firman cinco ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

.....
 PRESIDENTE SECRETARIO FUTBOLISTA
 (POR EL CLUB)

.....
 REPRESENTANTE LEGAL REPRESENTANTE LEGAL

Artículo 10°.- Representantes legales.- Los contratos referidos en el inciso 4 del artículo 5 del presente Estatuto deberán ser celebrados y firmados entre la institución y quienes estén en el ejercicio de la patria potestad o de la tutela legal del futbolista.-

Artículo 11°.- Participación de agentes, representantes o similares.-En caso de participar en la negociación del contrato un tercero ajeno a las partes en carácter de agente, representante o similar, no podrá percibir retribución alguna, si no constara su firma en el mismo. El agente, representante o similar deberá acreditar, al momento de celebración del contrato, su condición de Agente FIFA o su inscripción en el Registro de Representantes que la AUF creará a estos efectos.

Artículo 12°.- Retribuciones mínimas.- En ningún caso la retribución y pago mensual para los futbolistas pertenecientes a entidades que militan en la Primera División Profesional será inferior al equivalente a 10 (diez) Bases de Prestaciones y Contribuciones al valor de las mismas en enero de 2007 más los reajustes correspondientes. Estas retribuciones se reajustarán los días 1° de agosto de cada año de acuerdo al Índice de Precios al Consumo.

Para los Futbolistas pertenecientes a entidades que militan en la Segunda División Profesional, la retribución y pago mínimo mensual será el equivalente al 50 % de lo determinado para los futbolistas de Primera División Profesional.

Las instituciones que incumplan con lo dispuesto en este artículo, quedarán automáticamente inhabilitadas para continuar participando en el torneo, fase o similar que se esté desarrollando.

Artículo 13°.- Régimen Especial. Cada club podrá celebrar –por temporada- hasta 8 (ocho) contratos con futbolistas que tengan entre 18 y 21 años de edad, que no hayan celebrado contrato anteriormente en Primera o Segunda División Profesional, estableciéndose para estos casos un salario mínimo equivalente al 60% (sesenta por ciento) de los mínimos referidos en el artículo anterior.

El salario del futbolista quedará fijado automáticamente en el 100% (cien por ciento) de esos mínimos:

a) al cumplir 21 años de edad.

b) por haber jugado en al menos tres partidos en la categoría superior de la Primera o Segunda División Profesional.

Cada club podrá celebrar –de forma ilimitada- contratos con futbolistas menores de 18 años que no hayan celebrado contrato anteriormente en Primera o Segunda División Profesional, estableciéndose para estos casos un salario mínimo equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de los mínimos referidos en el artículo anterior.

El salario del futbolista quedará fijado automáticamente:

a) en el 60% (sesenta por ciento) de esos mínimos al cumplir 18 años de edad o haber jugado con contrato, al menos 5 (cinco) partidos en la categoría superior de la Primera o Segunda División Profesional.

b) en el 100% (cien por ciento) de esos mínimos, si al cumplir 18 años de edad, ya había jugado al menos tres partidos en la categoría superior de la Primera o Segunda División Profesional.

Estos contratos no se computarán a los efectos del cupo establecido en el inciso 1 del artículo 4°. Serán de cargo de la Institución a la que pertenecen los futbolistas referidos en este artículo, la cobertura mutual médica de los mismos.

Las instituciones que incumplan con lo dispuesto en este artículo, quedarán automáticamente inhabilitadas para continuar participando en el torneo, fase o similar que se esté desarrollando.

Artículo 14°.- Aumentos anuales en contratos superiores a un año.-

El salario de los futbolistas que hubieren celebrado contrato con un club por más de un año, se incrementará anualmente de acuerdo al I.P.C. de los últimos 12 (doce) meses, más un 3% (tres por ciento) el segundo año de contrato, 4% (cuatro por ciento) el tercer año, y 5% (cinco por ciento) del salario nominal reajustado desde el cuarto año de contrato y hasta el final del mismo, salvo que se hubiere pactado un porcentaje mayor, en cuyo caso corresponderá la aplicación del mismo.

Artículo 15°.- Futbolistas Libres.- Los futbolistas quedarán automáticamente en condición de libres:

a) Una vez finalizado el contrato vigente con el club.

b) Si es menor de edad y no jugó durante la temporada más de 6 (seis) partidos oficiales en cualquier División.

c) Si ejercitaren el derecho de rescisión previsto en el inciso 2 del artículo 16. En este caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 34 de este Estatuto.

d) Si hicieren uso de la opción prevista en los artículos 22 o 16, inciso 3.

Artículo 16°.- Rescisión de Contrato.- En caso de rescisión unilateral del contrato por parte del club, el futbolista tendrá derecho a reclamar la totalidad de lo adeudado por el tiempo contractual restante.

El contrato podrá contener, cláusula de rescisión unilateral del contrato por parte del futbolista, debiéndose establecer expresamente la indemnización a pagar al Club.

Los futbolistas profesionales que en el transcurso de una temporada jueguen en menos del diez por ciento de los partidos oficiales disputados por su club en cualquier categoría, pueden optar por rescindir prematuramente su contrato sin la responsabilidad establecida en el inciso anterior.

CAPITULO IV.

DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES.-

Artículo 17°.- Obligaciones del Futbolista.- Son obligaciones del futbolista de fútbol profesional:

- a) Respetar y cumplir los contratos firmados con el club, las disposiciones del presente Estatuto, Reglamentos Generales y particulares del club contratante, de la A.U.F., de la Confederación Sudamericana de Fútbol, de la F.I.F.A, y de cualquier Asociación, Liga o Confederación a la cual el club estuviere afiliado.
- b) Presentarse y cumplir con los entrenamientos, exámenes médicos y concentraciones que el Club establezca, las que salvo acuerdo de partes no podrán tener una duración mayor a 72 horas semanales.

Artículo 18°.- Obligaciones de los Clubes.- Son obligaciones de los Clubes:

- a) Respetar y cumplir los contratos firmados con el futbolista, las disposiciones del presente Estatuto, Reglamentos Generales de la A.U.F., de la Confederación Sudamericana de Fútbol, de la F.I.F.A, y de cualquier Asociación, Liga o Confederación a la cual el mismo estuviere afiliado.
- b) Abonar los importes devengados mensualmente por los futbolistas profesionales de conformidad a lo establecido en el artículo 21 del presente estatuto, y realizar las retenciones y aportes legales correspondientes.-
- c) Contar con director técnico, preparador físico, médico y kinesiólogo, que posean título otorgado o reconocido por autoridad competente, que los habilite para el desempeño de sus respectivas profesiones.
- d) Proporcionar a los futbolistas condiciones mínimas para el buen desempeño de su profesión (vestimenta deportiva, material médico, pelotas, alimentación, complejos vitamínicos, vestuarios con agua caliente, canchas y lugares de concentraciones en buen estado, etc).
- e) Entregar al futbolista –al momento de celebración del contrato- un ejemplar del reglamento interno del club.

Artículo 19°.- Sanciones.- Si el Futbolista faltare al cumplimiento de sus obligaciones el Club podrá:

- a) Amonestarlo
- b) Aplicar sanciones económicas por infracciones cometidas, las que en ningún caso podrán superar el 20% (veinte por ciento) de su salario mensual, excepto para hechos de extrema gravedad, en cuyo caso no podrán superar el 35% (treinta y cinco por ciento) del mismo. Toda sanción será comunicada al futbolista por escrito y será apelable ante el Tribunal Arbitral referido en el artículo 37 del presente Estatuto, en un plazo perentorio de 15 días hábiles.

Recibida la apelación se dará traslado de la misma a la contraparte por un plazo de 10 (diez) días hábiles. Contestada que sea o vencido el término, se convocará a audiencia en un plazo de 5 (cinco) días hábiles, en la que se diligenciará la prueba ofrecida. Cumplida la misma –si la complejidad del asunto así lo ameritare- el Tribunal podrá ordenar diligencias para mejor proveer o convocar a audiencia de alegatos en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles.

El Tribunal Arbitral deberá pronunciarse sobre la apelación en un plazo máximo de 15 días hábiles de recibidos todos los antecedentes, siendo su fallo inapelable.

Si el Tribunal no se pronunciare dentro del plazo establecido o revocare la sanción, la misma quedará sin efecto, debiéndose –en caso de que la sanción hubiera sido económica- reintegrar los haberes al futbolista en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles a partir de la notificación del fallo o de de su revocación ficta.

Artículo 20°.- Si el Club faltare al cumplimiento de sus obligaciones, previa denuncia del futbolista o de la Mutual, el Consejo Ejecutivo de la A.U.F. podrá –previa participación del denunciado y dentro de sus respectivas facultades- aplicar:

- a) Amonestación
- b) Sanciones económicas

CAPITULO V.- REGIMEN ECONOMICO

Artículo 21°.- Las retribuciones mínimas establecidas en los artículos 12 y 13, serán abonadas por los clubes dentro de los 10 (diez) primeros días del mes siguiente al que se generaron. En caso de incumplimiento en el pago por parte de los clubes, la AUF será subsidiariamente responsable del pago –antes del día 15 de cada mes- de dos meses por tal concepto y por fase, exigiéndole a las instituciones –previo al inicio de cada temporada- avales o garantías suficientes para asegurar el pago del tercer mes.

El club que incurra en incumplimiento de pago de las retribuciones mínimas por un período de tres meses, quedará automáticamente inhabilitado para participar en el campeonato, torneo, fase o similar inmediata siguiente.

Las partes (AUF y Mutual) se comprometen a formar una Comisión Paritaria en un plazo no mayor a 10 días a partir de la aprobación del presente Estatuto, a fin de que la misma cree –en un plazo no mayor a tres meses- un Fondo de Garantía para solventar los adeudos a los jugadores cuyos pagos no sean cumplidos por las instituciones. El referido Fondo será administrado de forma conjunta por la AUF y la Mutual, o por las personas que estos designen a tales efectos.

Artículo 22°.- El futbolista que durante dos meses consecutivos o tres meses alternados no percibiere los mínimos establecidos en los artículos 12 y 13, podrá optar por quedar en condición de libre, sin perjuicio de su derecho al cobro de los haberes que se le adeuden hasta el momento en que el mismo se haga efectivo.

Artículo 23°.- Reclamos.- Los futbolistas profesionales podrán presentar sus reclamos económicos en cualquier momento ante el Área Administrativa de la A.U.F o ante el Tribunal Arbitral.

Artículo 24°.- Procedimiento.- El escrito de demanda deberá contener una relación sumaria de los hechos que motivan el reclamo, proponiéndose en el mismo, la prueba correspondiente. Recibida la demanda por parte del Área Administrativa de la AUF, ésta deberá –en el plazo de 3 (tres) días hábiles- dar traslado a la contraparte por un plazo de 5 (cinco) días hábiles. Si el demandado no contestare la demanda, lo hiciera fuera del plazo establecido, se allanare a la pretensión, o no aportare comprobantes de pago cuando invocare éste, se elevarán los antecedentes al Tribunal Arbitral el que dictará sentencia sin más trámite, comunicando la misma a Contaduría de la A.U.F. para la liquidación y pago del reclamo.

Evacuado el traslado en tiempo y forma, se elevarán los antecedentes al Tribunal Arbitral el que convocará a audiencia, en la cual se diligenciará la prueba ofrecida y se producirán los alegatos. El Tribunal podrá –si la complejidad del asunto así lo ameritare- ordenar diligencias para mejor proveer o convocar a audiencia de alegatos en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles. Producidos los mismos, el Tribunal deberá dictar sentencia en un plazo no mayor a 10 (diez) días hábiles.

Los fallos emitidos por el Tribunal Arbitral deberán estar debidamente fundados, y solo se admitirá contra los mismos, recurso de aclaración y ampliación, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo perentorio de 3 (tres) días hábiles a partir del día siguiente a su notificación.

El Tribunal Arbitral deberá expedirse en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles. Una vez ejecutoriado el fallo, se notificará de forma inmediata a las partes por intermedio del Área Administrativa, la que llevará un registro de los mismos. El Tribunal Arbitral podrá establecer sanciones a aquellos que demanden, contesten o litiguen con malicia temeraria, las cuales no podrán exceder el 100% (cien por ciento) del monto reclamado. En los fallos que se condene al pago de una suma de dinero, será de aplicación en lo que correspondiere el Decreto-Ley 14.500.

Artículo 25°.- Prescripción.- Los reclamos económicos por cualquier concepto entre clubes y futbolistas prescribirán al año del cese de la relación contractual. En casos de contratos sucesivos, el plazo referido precedentemente se contará a partir del cese del último de los contratos suscritos entre las partes.

Artículo 26°.- Los clubes no podrán comenzar ningún torneo oficial, fases, ruedas o similares, manteniendo deudas con futbolistas sobre cuyos reclamos existan fallos favorables a los mismos, o no se encontraren al día con convenios de pago suscritos con futbolistas. En caso que una institución deje de participar en Torneos Oficiales o sus respectivas fases por los motivos expresados en el inciso anterior, la A.U.F. afectará los ingresos que por todo concepto le hubieren correspondido percibir en él o en los últimos torneos o fases en las cuales hubiera participado, a la cancelación de las deudas existentes con futbolistas. El Club no podrá volver a competir oficialmente en ningún campeonato que organice la A.U.F. (amateur o profesional), hasta la cancelación total de las deudas que mantenga con futbolistas y de sus respectivos aportes legales al Banco de Previsión Social. En caso de incumplimiento por parte de la AUF, de lo dispuesto en el inciso 2 de este artículo, la misma será solidariamente responsable del pago de las sumas adeudadas. Los futbolistas de los Clubes que se encuentren en las condiciones establecidas en el presente artículo quedarán automáticamente en condición de libres y podrán ficharse en cualquier otra institución local o extranjera, en cuyo caso dejarán de percibir lo que le hubiere correspondido hasta la finalización del contrato. En caso contrario deberán percibir lo acordado hasta el término del mismo.

Artículo 27°.- Los clubes no podrán recibir transferencias mientras mantengan deudas con futbolistas sobre cuyos reclamos existan fallos ejecutoriados favorables a los mismos, salvo que exista convenio de pago entre las partes y el mismo se esté cumpliendo.

CAPITULO VI.- TEMPORADA, PASES Y TRANSFERENCIAS.-

Artículo 28°.- Definición de Temporada.- Se entiende por temporada el período comprendido del 1° de agosto de cada año al 31 de julio del año siguiente.

Artículo 29°.- Período de pases.- Podrán realizarse pases de futbolistas desde el día inmediato siguiente a la finalización de un torneo, fase o similar hasta el día hábil inmediato anterior inclusive, de la iniciación del torneo, fase o similar siguiente.

Artículo 30°.- Futbolistas libres.- Los futbolistas que hayan quedado libres en temporadas anteriores podrán solicitar transferencia para cualquier club afiliado a la A.U.F., hasta 3 (tres) fechas antes de la finalización de la segunda fase, torneo o similar.

Artículo 31°.- Pases en préstamo.- Serán válidos los pases en préstamo de futbolistas profesionales, en las condiciones establecidas en los artículos 104, 105, 106 inciso 1°, 107 y 108 del Reglamento General de la AUF, siempre que el plazo del mismo no exceda la vigencia del contrato suscrito con el club de origen.

Para ser cedido en préstamo, el futbolista deberá prestar su consentimiento en forma expresa.

Artículo 32°.- Pases de futbolistas que regresan al país.- Los futbolistas uruguayos y/o aquellos referidos en el inciso 8 del artículo 4, que hayan militado en instituciones extranjeras con pase, por un período no menor de 180 (ciento ochenta) días, al regresar al país serán libres de afiliarse a cualquier club de la AUF, aunque el regreso opere en la misma temporada y hasta el día hábil anterior al fijado para el comienzo del torneo clausura, segunda fase o similar, excepto si su regreso se produce dentro de un período de pases. En este último caso, no se exigirá el plazo de 180 (ciento ochenta) días, siempre que el pase se encuentre dentro del cupo máximo de 5 (cinco) pases referido en el inciso 1° del artículo 4°. Tampoco se exigirá el cumplimiento del plazo cuando el futbolista vuelve al club de origen, entendiéndose por tal el que hubiere otorgado su última transferencia internacional.

Artículo 33°.- Transferencias Directas.- El futbolista que no se encuentre en condición de libre podrá ser transferido directamente dentro de los períodos de pases, siempre que medie la solicitud de pase del futbolista y el consentimiento de la institución de origen.

Si la transferencia se solicitare para una institución del extranjero, la misma podrá efectuarse en cualquier momento.

En todos los casos de transferencia al extranjero los pases serán tramitados por parte del Consejo Ejecutivo de la AUF.

Artículo 34°.- Porcentaje sobre transferencias.-

34.1.- Hecho Generador.- Toda cesión de un futbolista generará la obligación de las instituciones contratantes de abonar un porcentaje calculado sobre el monto de la operación, a favor del futbolista cuya transferencia fue cedida.

34.2.- Exigibilidad.- Los futbolistas percibirán sus porcentajes en los plazos de pago pactados entre los clubes contratantes. Si no se hubiere pactado plazo de pago entre los clubes, el porcentaje deberá abonarse al futbolista antes de los 6 (seis) meses de realizada la transferencia.

En caso de que el futbolista no perciba la totalidad de su porcentaje en los plazos establecidos en el inciso anterior, será de aplicación lo establecido en el artículo 26.-

34.3.- Porcentaje y Monto Imponible.-

En caso de cesión de derechos federativos, el futbolista percibirá el 20% (veinte por ciento) del precio total estipulado en el contrato correspondiente, del cual deberá otorgársele indefectiblemente copia del mismo.

En caso de que el precio del contrato referido precedentemente se estipule parte en dinero y parte en cesiones de derechos de otros futbolistas, el porcentaje correspondiente se calculará sobre el precio total, estimando expresamente el valor de las cesiones de los futbolistas cedidos, quienes a su vez tendrán derecho a percibir su porcentaje correspondiente.

34.4.- Sujeto Pasivo.- El pago en caso de cesiones a nivel local corresponderá en partes iguales a las dos instituciones contratantes en el orden de un 10% (diez por ciento) a cada una.

En caso de cesiones internacionales el pago del porcentaje establecido en el artículo 34.3, será de cargo del club nacional cedente de la ficha.

CAPITULO VII.-

LICENCIA Y DESCANSOS.-

Artículo 35°.- Licencia.- Los futbolistas gozarán de un período de licencia anual pago de 20 días hábiles, el que de común acuerdo podrá fraccionarse en dos períodos de 10 (diez) días hábiles cada uno. La licencia se hará simultánea para todo el plantel y deberá comunicarse a la AUF con una antelación no inferior a 10 (diez) días del inicio de la misma. La AUF deberá llevar un registro de licencias y velar por el cumplimiento de las mismas.

La licencia o en su defecto una de sus fracciones deberá comenzarse a gozar indefectiblemente el 22 de diciembre de cada año.

Artículo 36°.- Descanso.- Los futbolistas gozarán de un descanso semanal no inferior a 24 (veinticuatro) horas corridas.

Salvo acuerdo de partes, los futbolistas que hubieran actuado más de la mitad del tiempo reglamentario en un partido no podrán ser utilizados en otros partidos de su club sin que haya mediado un lapso de 48 (cuarenta y ocho) horas desde la finalización del anterior.

Los futbolistas menores de 18 (dieciocho) años no podrán actuar en más de un partido en un lapso menor de 48 (cuarenta y ocho) horas aún mediando acuerdo de partes.

Quedan exceptuados de esta disposición los futbolistas que ocupen el puesto de arquero.

CAPITULO VIII.-

DE LOS TRIBUNALES.-

Artículo 37°.- Tribunal Arbitral.

37.1.- Integración, designación y remoción. Existirá un Tribunal Arbitral que estará integrado por siete miembros: tres designados por la AUF, tres por la Mutual y un Presidente elegido de común acuerdo entre todos los miembros. Durarán 1 año en sus funciones, período que se renovará automática e indefinidamente, salvo que la parte que los hubiere designado comunicare su cese al Consejo Ejecutivo de la A.U.F., dentro de los 30 días previos al inicio de la temporada.

El Tribunal podrá actuar totalmente integrado, por Salas, debiendo cada una funcionar con al menos 2 (dos) miembros (uno por cada parte) o con seis miembros (tres por cada parte).

Las decisiones se adoptarán por mayoría simple, y en caso de empate en la definición de un asunto entre los miembros de una Sala y/o del Tribunal, decidirá el Presidente del mismo.

Podrá determinarse de común acuerdo entre la AUF y la Mutual, la integración de tantos miembros y creación de Tribunales y Salas como se consideren convenientes.

37.2.- Competencia. Serán de competencia del Tribunal Arbitral:

- los conflictos individuales o colectivos derivados de las relaciones contractuales entre los futbolistas y los clubes.

- Los conflictos entre la Mutual y la AUF, que tengan por objeto la interpretación o la aplicación del presente Estatuto.

Las controversias que se planteen en el seno del Tribunal Arbitral se regirán en su totalidad por el procedimiento establecido en el artículo 24° de este Estatuto en lo que corresponda, excepto las que se regulan por un proceso específico.

El Tribunal conocerá también en los casos de fallos dictados por el Tribunal de Penas, cuando se discuta si en incidentes que dieron mérito a la suspensión de clubes, participaron directa o indirectamente futbolistas. Si el Tribunal al fallar entendiere que en los incidentes no participaron directa o indirectamente los futbolistas, se elevarán los obrados al Tribunal de Apelaciones de la A.U.F., el que resolverá en definitiva, pudiendo sustituir la suspensión por sanciones económicas al club.

Artículo 38°.- Tribunal de Penas.- El Tribunal de Penas creado por el Reglamento General de la AUF contará con al menos un miembro designado por la Mutual.

Artículo 38° Bis.- Los miembros integrantes de los Tribunales referidos en los artículos 37 y 38 deberán tener título de Abogado, Doctor en Derecho y Ciencias Sociales o Escribano Público. Los miembros no poseedores de cualquiera de los mencionados títulos que actualmente integran estos Tribunales, podrán continuar en sus funciones hasta su efectivo cese.

CAPITULO IX.- DE LAS LESIONES.-

Artículo 39°.- Seguro de Lesiones y Fallecimiento.-

Será de cargo de la A.U.F. el pago de un Seguro de Lesiones que se destinará a atender la situación de futbolistas que se incapaciten definitivamente en el desempeño de sus actividades, a consecuencia de estas o en actos vinculados directa o indirectamente a las mismas.

Atenderá asimismo la situación de familiares de futbolistas fallecidos en esas circunstancias.

Artículo 40°.- Beneficiarios.- Serán beneficiarios del Seguro los futbolistas Profesionales que en ocasión o como consecuencia del cumplimiento de su profesión al servicio de la Institución o de Selecciones Nacionales de cualquier naturaleza, en viajes, o actos que en forma directa o indirecta tengan relación con dicho cometido, experimenten lesiones o enfermedades que los incapaciten en forma permanente para la práctica del fútbol.

En caso de fallecimiento en las circunstancias previstas en el inciso anterior, serán beneficiarios del Seguro, la cónyuge o concubina e hijos del futbolista por partes iguales.

En caso de ausencia de las personas referidas en el inciso anterior, serán beneficiarios –por partes iguales- aquellos que acrediten fehacientemente que integraban el núcleo familiar que sostenía o contribuía a sostener el futbolista al momento del fallecimiento.

En los casos de fallecimiento o incapacidad permanente del futbolista, ocasionados por viajes o traslados al servicio de la AUF, además del seguro previsto en el presente Estatuto, el monto del seguro contratado por la AUF para estas ocasiones será distribuido en partes iguales entre el accidentado o familiares del fallecido y el club que lo tiene registrado.

Artículo 41°.- Junta Médica.- Créase una Junta Médica que se integrará con tres Médicos, y tendrá como cometido determinar el grado de lesión o incapacidad sufrida por los futbolistas. Los miembros serán designados, uno por el Club contratante, otro por la Mutual y un tercero por la AUF para cada caso en particular.-

La convocatoria de la Junta Médica podrá ser realizada indistintamente y en cualquier momento por el futbolista, por el club, o por la AUF.

Sus dictámenes serán inapelables y de carácter vinculante.

Hasta tanto la junta médica no se expida, el club deberá cumplir sus obligaciones contractuales sin perjuicio de la restituciones que pudieran corresponder.

Artículo 42°.- Seguro por Incapacidad Permanente.- En caso de que la lesión experimentada por el futbolista tenga carácter permanente, la indemnización será de cargo de la A.U.F.

El monto de la misma será el equivalente al sueldo pactado en el último contrato más el promedio mensual que corresponda por concepto de prima, debiéndose abonar en forma mensual por un período de 5 (cinco) años.-

En caso de que la lesión determine la invalidez o pérdida de alguna de sus extremidades, el

seguro se servirá por un período de 8 (ocho) años.

Artículo 43°.- Seguro por fallecimiento del Futbolista.- En caso de fallecimiento del futbolista, la indemnización será de cargo de la A.U.F.

El monto de la misma será el equivalente al sueldo pactado en el último contrato más el promedio mensual que corresponda por concepto de prima, debiéndose abonar en forma mensual por un período de 8 (ocho) años.-

Artículo 44°.- Incapacidad Transitoria.- En caso de que la lesión experimentada por el futbolista tenga carácter transitorio, el Club contratante deberá cumplir estricta e íntegramente los compromisos convenidos con el mismo, considerándose a estos efectos que el futbolista continúa integrando el equipo de la división que defendía al momento de sufrir la lesión.

Esta obligación subsistirá aún luego de finalizado el contrato y hasta tanto el Médico del Club lo declare en condiciones de reintegrarse a la actividad oficial o el futbolista celebre un nuevo contrato con otra Institución.-

Si al retorno a la actividad el futbolista considerare que no se ha recuperado totalmente de la lesión sufrida, podrá solicitar a la AUF o al médico del Club la convocatoria de la Junta Médica referida en el artículo 41.-

En caso de que la lesión se produjera estando el futbolista a la orden de Selecciones Nacionales de cualquier naturaleza, la indemnización mensual será de cargo de la AUF.

Artículo 45°.- Reajustes.- Las indemnizaciones y obligaciones referidas en los artículos 42 a 44 del presente Estatuto se reajustarán anualmente de acuerdo al Índice de Precios al Consumo, los días 1° de enero de cada año.-

CAPITULO X.-

DISPOSICIONES GENERALES.-

Artículo 46°.-. 1° de mayo.- Los futbolistas gozarán del día 1° de mayo de cada año como feriado pago no laborable.

Artículo 47°.-. Fecha Libre.- La Mutual dispondrá anualmente –en fecha a convenir con la AUF- de la totalidad de los futbolistas para la realización de un espectáculo, ya sea en el país o en el exterior.

No podrá realizarse –salvo consentimiento expreso de la Mutual- ninguna actividad futbolística profesional en la misma ciudad en la que se lleve a cabo el espectáculo referido en el inciso anterior.

Artículo 48°.- Libre acceso.- Cada Club Profesional dispondrá de carnés intransferibles para los futbolistas de todas sus divisionales, los que le permitirán a los mismos el acceso a todas las localidades no numeradas de cualquier espectáculo futbolístico que se realice en el territorio de la República.

En caso de que se haga uso indebido del carné, éste será retenido por el funcionario que constate la infracción, perdiendo el futbolista el derecho al libre acceso por el término de un año a partir de la fecha de la misma.

La AUF otorgará para los directivos, gerente y asesores de la Mutual 20 (veinte) carnés sin cargo de libre acceso con derecho a Palco cuando así pudiere habilitarse.

Los futbolistas que registren 10 (diez) años o más de actividad profesional, tendrán derecho a un carné permanente de libre acceso para localidades no numeradas.

Artículo 49°.- Cuota Gremial.- Los clubes retendrán de los haberes correspondientes a los futbolistas, el importe de la cuota social de afiliación que la Mutual debidamente autorizada por los interesados les informe, debiendo verter mensualmente en la AUF las sumas resultantes. La AUF entregará a la Mutual los importes respectivos dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes al mes correspondiente a la retención.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo determinará la incursión en mora de pleno derecho sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna, y la aplicación de lo establecido en el Decreto Ley 14.500 para el reajuste de las obligaciones, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder.

CAPITULO XI.-

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

A)- Los contratos registrados en la AUF con anterioridad al 1° de enero de 2007 se ajustarán automáticamente a las disposiciones establecidas en el presente Estatuto a partir de su entrada en vigencia.-

B)- El Reglamento General de la AUF a que se hace referencia en el presente Estatuto, es el vigente al momento de aprobación del mismo.

C)- Los futbolistas a los cuales en la actualidad se le adeuden montos por cualquier concepto de parte de clubes, y cuya forma de pago corresponde al régimen de pago establecido en la 2ª parte del inciso 5 del artículo 36 del Estatuto anterior, que reza “El 30% de los ingresos que por cualquier concepto correspondan a los clubes quedará afectado exclusivamente al pago de las deudas contraídas con los futbolistas”, continuarán percibiendo o comenzarán a percibir sus haberes bajo ese régimen, hasta la cancelación total de los adeudos que correspondan al mismo.-

D)- Créase una Comisión Especial integrada por tres representantes de la A.U.F., designados por el Consejo Ejecutivo, y tres por La Mutual, elegidos por su Consejo Directivo, que tendrá como cometidos establecer el monto máximo que dispondrá la A.U.F. para atender los seguros a que se alude en el Capítulo IX del presente, la que deberá expedirse en un plazo de noventa días a partir de la aprobación de este Estatuto.-

Y para constancia, se firma en dos ejemplares del mismo tenor, uno para cada parte, en el lugar y fecha indicados ut-supra.-

Anexo N° 5

Esta capitulo se encuentre incluido en el Titulo VI de la Ley Federal del Trabajo de México, publicada el 1° de abril de 1970.

CAPITULO X

Deportistas profesionales

Artículo 292.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Artículo 293.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones.

A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 294.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 295.- Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

Artículo 296.- La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;

II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y

III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Artículo 297.- No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Artículo 298.- Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;

II. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;

III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y

IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Artículo 299.- Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes. En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 300.- Son obligaciones especiales de los patrones:

- I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y
- II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.

Artículo 301.- Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Artículo 302.- Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

Artículo 303.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo;

- I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y
- II. La pérdida de facultades.

Anexo N° 6

Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA)

I. DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Artículo 1 **Ámbito de aplicación**

1. Este reglamento establece las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de los jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, así como su transferencia entre clubes de distintas asociaciones.

2. La transferencia de jugadores entre clubes de una misma asociación está sujeta a un reglamento específico, redactado por la asociación correspondiente conforme al art. 1 apdo. 3 del presente reglamento, el cual debe ser aprobado por la FIFA. Dicho reglamento establecerá las disposiciones para la resolución de disputas entre clubes y jugadores, de acuerdo con los principios estipulados en el presente reglamento.

Asimismo, establecerá un sistema para recompensar a los clubes que invierten en la formación y la educación de jugadores jóvenes.

3. a) Las siguientes disposiciones son obligatorias en el ámbito nacional y deben incorporarse sin modificación al reglamento de la asociación: art. 2 – 8, 10, 11, 18 y 18bis.

b) Cada asociación deberá establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respecto a la legislación nacional obligatoria y a los convenios colectivos. En particular, deberían considerarse los siguientes principios:

– art. 13: El principio del cumplimiento obligatorio de los contratos;

– art. 14: El principio de que cualquier parte puede rescindir un contrato sin consecuencias en el caso de una causa justificada;

– art. 15: El principio de que un jugador profesional puede rescindir un contrato por causa deportiva justificada;

– art. 16: El principio de que los contratos no pueden rescindirse en el transcurso de la temporada;

– art. 17 apdo. 1 y 2: El principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa justificada se deberá pagar una indemnización que se estipulará en el contrato;

– art. 17 apdo. 3 – 5: El principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa deportiva justificada se impondrán sanciones deportivas a la parte infractora.

4. El presente reglamento se aplica a la liberación de jugadores para los equipos representativos de las asociaciones, así como a su elegibilidad para jugar en tales equipos, conforme a las disposiciones de los anexos 1 y 2, respectivamente. Estas disposiciones son vinculantes para todas las asociaciones y clubes.

II. ESTATUTO DE JUGADORES

Artículo 2 **Estatuto de jugadores: jugadores aficionados y profesionales**

1. Los jugadores que forman parte del fútbol organizado son aficionados o profesionales.

2. Un jugador profesional es uno que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado.

Artículo 3 **Reasunción de la calidad de aficionado**

1. Un jugador inscrito como profesional no podrá inscribirse de nuevo como aficionado hasta que transcurran al menos 30 días después de su último partido como profesional.

2. No deberá pagarse una indemnización en el caso de reasunción de la calidad de aficionado. Si un jugador se inscribe de nuevo como profesional dentro de los 30 meses siguientes a la reasunción de la calidad de aficionado, el nuevo club deberá pagar una indemnización por formación conforme al artículo 20.

Artículo 4 Cese de actividades

1. El jugador profesional que finaliza su carrera al vencimiento de su contrato y el jugador aficionado que cesa en su actividad permanecerán inscritos durante 30 meses en la asociación de su último club.
2. Este plazo comienza a contar a partir del día en el que el jugador jugó su último partido oficial por el club.

III. INSCRIPCIÓN DE JUGADORES

Artículo 5 Inscripción

1. Un jugador debe inscribirse en una asociación como profesional o aficionado, conforme a lo estipulado en el artículo
2. Sólo los jugadores inscritos son elegibles para participar en el fútbol organizado. Mediante la inscripción, el jugador se obliga a aceptar los Estatutos y reglamentos de la FIFA, las confederaciones y las asociaciones.
3. Un jugador puede estar inscrito en un solo club.
4. Los jugadores pueden estar inscritos en un máximo de tres clubes durante una temporada. Durante este periodo el jugador es elegible para jugar partidos oficiales solamente por dos clubes. Como excepción a esta regla, un jugador que juega en dos clubes pertenecientes a asociaciones cuyas temporadas se crucen (es decir, donde la temporada comience en el verano/otoño mientras la otra comience en invierno/primavera) puede ser elegible para jugar partidos oficiales en un tercer club durante la temporada que corresponda, siempre que haya cumplido cabalmente sus obligaciones contractuales con sus clubes anteriores. Asimismo, han de respetarse las disposiciones sobre los periodos de inscripción (art. 6), así como la duración mínima de un contrato (art. 18 apdo. 2).
5. En cualquier caso, se tendrá en cuenta la integridad deportiva de la competición. En particular, el jugador no será elegible para jugar en partidos oficiales por más de dos clubes durante la misma temporada en el mismo campeonato nacional o copa, a reserva de estipulaciones más rigurosas en los reglamentos individuales de competiciones de las asociaciones miembros.

Artículo 6 Periodos de inscripción

1. Un jugador podrá inscribirse durante uno de los dos periodos anuales de inscripción fijados por la asociación correspondiente. Una excepción a esta regla la constituye el jugador profesional cuyo contrato ha vencido antes del fin del periodo de inscripción y quien podrá inscribirse fuera de dicho periodo de inscripción. Las asociaciones están autorizadas para inscribir a tales jugadores profesionales siempre que se tenga en consideración la integridad deportiva de la competición correspondiente. En el caso de que exista una causa justificada para la rescisión de un contrato, la FIFA podrá adoptar medidas provisionales a fin de evitar abusos, conforme al art. 22.
2. El primer periodo de inscripción comenzará tras la finalización de la temporada y terminará, por regla general, antes del inicio de la nueva temporada. Este periodo no debe durar más de doce semanas. El segundo periodo de inscripción comenzará a mediados de temporada y no deberá durar más de cuatro semanas. Los dos periodos de inscripción de la temporada deben

comunicarse a la FIFA, al menos con 12 meses de antelación antes de que entren en vigor. La FIFA fijará las fechas de los periodos de cualquier asociación que no los comunique.

3. Los jugadores sólo podrán inscribirse – sujetos a la excepción prevista en el art.6 apdo. 1 – si el club somete una solicitud a la asociación correspondiente durante un periodo de inscripción.

4. Las disposiciones sobre los periodos de inscripción no se aplican a competiciones en las que participan sólo aficionados. Para tales competiciones, la asociación correspondiente establecerá los periodos de inscripción de los jugadores, teniendo en cuenta la integridad deportiva de la competición en cuestión.

Artículo 7 Pasaporte del jugador

La asociación que realiza la inscripción tiene la obligación de entregar al club en el que se ha inscrito el jugador un pasaporte del jugador con los datos relevantes de este último. El pasaporte del jugador indicará el club o los clubes en que el jugador ha estado inscrito desde la temporada en que cumplió 12 años. Si el cumpleaños de un jugador es entre temporadas, se inscribirá al jugador en el pasaporte del jugador para el club en el que estaba inscrito en la temporada siguiente a su cumpleaños.

Artículo 8 Solicitud de inscripción

La solicitud de inscripción debe presentarse con una copia del contrato del jugador profesional. El órgano competente tendrá potestad discrecional para considerar cualquier enmienda en el contrato o acuerdos adicionales que no se han presentado debidamente.

Artículo 9 Certificado de transferencia internacional

1. Los jugadores inscritos en una asociación podrán registrarse en una nueva asociación sólo cuando esta última haya recibido un certificado de transferencia internacional (en adelante, CTI) de la asociación anterior. El CTI se expedirá gratuitamente, sin condiciones ni plazos.

Cualquier disposición en contra se considerará nula y sin efecto. La asociación que expide el CTI remitirá una copia a la FIFA. Los procedimientos administrativos para la expedición del CTI se encuentran definidos en el anexo 3 del presente reglamento.

2. Los jugadores menores de 12 años no necesitan un CTI.

Artículo 10 Préstamo de profesionales

1. Un jugador profesional puede cederse a otro equipo en calidad de préstamo sobre la base de un acuerdo por escrito entre el jugador y los clubes en cuestión. Cualquier préstamo está sujeto a las mismas disposiciones que se aplican a la transferencia de jugadores, incluidas las estipulaciones sobre la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad.

2. De acuerdo con el art. 5 apdo. 3, el periodo mínimo de préstamo será el tiempo entre dos periodos de inscripción.

3. El club que ha aceptado a un jugador en cesión de préstamo no tiene derecho a transferirlo sin la autorización por escrito del club que lo prestó y del jugador en cuestión.

Artículo 11 Jugadores no inscritos

Si un jugador que no ha sido inscrito en la asociación participa con un club en cualquier partido oficial, la participación se considerará ilegal.

Podrán imponerse sanciones contra el jugador o el club, sin perjuicio de cualquier medida necesaria para rectificar las consecuencias deportivas de dicha participación. Por principio, la asociación correspondiente o el organizador de la competición en cuestión tiene el derecho a imponer dichas sanciones.

Artículo 12 Aplicación de sanciones disciplinarias

La nueva asociación en que está inscrito un jugador ejecutará o aplicará cualquier sanción que haya sido impuesta a un jugador antes de la transferencia. La asociación anterior tiene la obligación de notificar a la nueva asociación cualquier sanción por escrito, así como de expedir el CTI.

IV. ESTABILIDAD CONTRACTUAL ENTRE JUGADORES PROFESIONALES Y CLUBES

Artículo 13 Cumplimiento de contratos

Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo.

Artículo 14 Rescisión de contratos por causa justificada

En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas).

Artículo 15 Rescisión de contratos por causa deportiva justificada

Un jugador profesional que en el transcurso de una temporada participe en menos del 10% de los partidos oficiales disputados por su club puede rescindir prematuramente su contrato argumentando causa deportiva justificada. En el examen de estos casos, se considerarán debidamente las circunstancias del jugador. La existencia de una causa deportiva justificada se establecerá individualmente en cada caso. En tal caso, no se impondrán sanciones deportivas, aunque podrá exigirse indemnización. Un jugador profesional podrá rescindir su contrato sobre esta base en los 15 días siguientes a su último partido oficial de la temporada con el club en el que está inscrito.

Artículo 16 Restricción de rescisión de contratos durante la temporada

Un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada.

IV. ESTABILIDAD CONTRACTUAL ENTRE JUGADORES PROFESIONALES Y CLUBES

Artículo 17 Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada

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

1. En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del artículo 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos. Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido.
2. El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.
3. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un jugador que rescinda un contrato durante el periodo protegido. La sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido

oficial. En el caso de circunstancias agravantes, la restricción será de seis meses. En cualquier caso, estas sanciones deportivas deberán surtir efecto a partir del comienzo de la siguiente temporada del nuevo club. El incumplimiento unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no implicará sanciones deportivas. Fuera del periodo protegido podrán imponerse medidas disciplinarias si la rescisión no se notifica con la debida antelación dentro de los quince días siguientes al último partido oficial de la temporada (incluyendo las copas nacionales) con el club en el que está registrado el jugador. El periodo protegido comienza de nuevo cuando, al renovar el contrato, se extiende la duración del contrato previo.

4. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un club que rescinda un contrato durante el periodo protegido, o que haya inducido a la rescisión de un contrato. Debe suponerse, a menos que se demuestre lo contrario, que cualquier club que firma un contrato con un jugador profesional que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato. La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción.

5. Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA (funcionarios de clubes, agentes de jugadores, jugadores, etc.) que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional y un club con la finalidad de facilitar la transferencia del jugador.

Artículo 18 Disposiciones especiales relacionadas con los contratos entre jugadores profesionales y clubes

1. Si un agente actúa en la negociación de un contrato, su nombre deberá figurar en el contrato.

2. La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años.

Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. Los jugadores menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un periodo mayor.

3. Un club que desee concertar un contrato con un jugador profesional debe comunicar por escrito su intención al club del jugador antes de iniciar las negociaciones con el jugador. Un jugador profesional tendrá la libertad de firmar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de seis meses. Cualquier violación de esta disposición estará sujeta a las sanciones pertinentes.

4. La validez de un contrato no puede supeditarse a los resultados positivos de un examen médico y/o a la concesión de un permiso de trabajo.

5. Si un jugador profesional concierta más de un contrato para el mismo periodo, se aplicarán las disposiciones del Capítulo IV.

V. INFLUENCIA DE TERCEROS

Artículo 18bis Influencia de terceros en los clubes

1. Ningún club concertará un contrato que permita a cualquier parte de dicho contrato, o a terceros, asumir una posición por la cual pueda influir en asuntos laborales y sobre transferencias relacionados con la independencia, la política o la actuación de los equipos del club.

2. La Comisión Disciplinaria de la FIFA podrá imponer sanciones disciplinarias a los clubes que no cumplan las obligaciones estipuladas en este artículo.

VI. TRANSFERENCIAS INTERNACIONALES DE MENORES DE EDAD

Artículo 19 Protección de menores de edad

1. Las transferencias internacionales de jugadores se permiten sólo cuando el jugador alcanza la edad de 18 años.
2. Se permiten las siguientes tres excepciones:
 - a) Si los padres del jugador cambian su domicilio al país donde el nuevo club tiene su sede por razones no relacionadas con el fútbol.
 - b) La transferencia se efectúa dentro del territorio de la Unión Europea (UE) o del Espacio Económico Europeo (EEE) y el jugador tiene entre 16 y 18 años de edad. El nuevo club debe cumplir las siguientes obligaciones mínimas:
 - i. Proporcionar al jugador una formación escolar o capacitación futbolística adecuada, que corresponda a los mejores estándares nacionales.
 - ii. Además de la formación o capacitación futbolística, garantizar al jugador una formación académica o escolar, o una formación o educación y capacitación conforme a su vocación, que le permita iniciar una carrera que no sea futbolística en caso de que cese en su actividad de jugador profesional.
 - iii. Tomar todas las previsiones necesarias para asegurar que se asiste al jugador de la mejor manera posible (condiciones óptimas de vivienda en una familia o en un alojamiento del club, puesta a disposición de un tutor en el club, etc.).
 - iv. En relación con la inscripción del jugador, aportará a la asociación correspondiente la prueba de cumplimiento de las citadas obligaciones; o
 - c) El jugador vive en su hogar a una distancia menor de 50 km de la frontera nacional, y el club de la asociación vecina está también a una distancia menor de 50 km de la misma frontera en el país vecino. La distancia máxima entre el domicilio del jugador y el del club será de 100 km. En tal caso, el jugador deberá seguir viviendo en su hogar y las dos asociaciones en cuestión deberán otorgar su consentimiento.
3. Las condiciones del presente artículo se aplicarán también a cualquier jugador que no haya sido previamente inscrito y que no sea natural del país en el que desea inscribirse por primera vez.
4. Cada asociación garantizará el cumplimiento de esta disposición por parte de sus clubes.
5. La Comisión del Estatuto del Jugador será el órgano competente para decidir sobre cualquier disputa que surja en relación con estos asuntos y adoptará las sanciones pertinentes en el caso de violación de esta disposición.

VII. INDEMNIZACIÓN POR FORMACIÓN Y MECANISMO DE SOLIDARIDAD

Artículo 20 Indemnización por formación

La indemnización por formación se pagará al club o clubes formadores de un jugador: 1) cuando un jugador firma su primer contrato de profesional y 2) por cada transferencia de un jugador profesional hasta el fin de la temporada en la que cumple 23 años. La obligación de pagar una indemnización por formación surge aunque la transferencia se efectúe durante o al término del contrato. Las disposiciones sobre la indemnización por formación se establecen en el anexo 4 del presente reglamento.

Artículo 21 Mecanismo de solidaridad

Si un jugador profesional es transferido antes del vencimiento de su contrato, el club o los clubes que contribuyeron a su educación y formación recibirán una parte de la indemnización pagada al club anterior (contribución de solidaridad). Las disposiciones sobre la contribución de solidaridad se establecen en el anexo 5 del presente reglamento.

Anexo N° 7

Indemnización por formación, anexo al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

Artículo 1 Objetivo

1. La formación y la educación de un jugador se realizan entre los 12 y los 23 años. Por regla general, la indemnización por formación se pagará hasta la edad de 23 años por el entrenamiento efectuado hasta los 21 años de edad, a menos que sea evidente que un jugador ha terminado su proceso de formación antes de cumplir los 21 años. En tal caso, se pagará una indemnización por formación hasta el final de la temporada en la que el jugador cumpla los 23 años, pero el cálculo de la suma de indemnización pagadera se basará en los años comprendidos entre los 12 años y la edad en que el jugador ha concluido efectivamente su formación.

2. La obligación de pagar una indemnización por formación existe sin perjuicio de cualquier otra obligación a pagar una indemnización por incumplimiento de contrato.

Artículo 2 Pago de la indemnización por formación

1. Se debe una indemnización por formación:

i) cuando un jugador se inscribe por primera vez en calidad de profesional; o
ii) cuando un jugador profesional es transferido entre clubes de dos asociaciones distintas (ya sea durante la vigencia o al término de su contrato) antes de finalizar la temporada de su 23° cumpleaños.

2. No se debe una indemnización por formación:

i) si el club anterior rescinde el contrato del jugador sin causa justificada (sin perjuicio de los derechos de los clubes anteriores); o
ii) si el jugador es transferido a un club de la 4ª categoría; o
iii) si el jugador profesional reasume su calidad de aficionado al realizarse la transferencia.

Artículo 3 Responsabilidad de pago de la indemnización por formación

1. En el caso de la primera inscripción como jugador profesional, el club en el que se inscribe el jugador es responsable del pago de la indemnización por formación, en un plazo de 30 días a partir de la inscripción, a todos los clubes en los que estuvo inscrito el jugador (de acuerdo con el historial de la carrera del jugador que figura en el pasaporte del jugador) y que han contribuido a la formación del jugador a partir de la temporada en la que el jugador cumplió 12 años de edad. El monto pagadero se calculará prorata, en función del periodo de formación del jugador con cada club. En el caso de transferencias subsiguientes del jugador profesional, la indemnización por formación se deberá sólo al club anterior del jugador por el tiempo que efectivamente entrenó con ese club.

2. En los dos casos anteriores, el pago de una indemnización por formación se efectuará en el plazo de los 30 días siguientes a la inscripción del jugador profesional en la nueva asociación.

3. Si no pudiera establecerse un vínculo entre el jugador profesional y los clubes que lo formaron, o si estos clubes no se dan a conocer en el curso de los 18 meses siguientes a la primera inscripción del jugador como profesional, la indemnización por formación se abonará a la asociación o asociaciones del país o países donde se formó el jugador.

Esta indemnización se destinará a programas de desarrollo del fútbol juvenil de la asociación o asociaciones en cuestión.

Artículo 4 Costos de entrenamiento

1. A fin de calcular la indemnización de los costos de formación y educación, las asociaciones clasificarán a sus clubes en un máximo de 4 categorías, de acuerdo con sus inversiones financieras en la formación de jugadores. Los costos de entrenamiento se establecen para cada categoría y corresponden a la suma requerida para formar a un jugador durante un año, multiplicada por un “factor jugador”, que es la relación entre el número de jugadores que deben formarse para producir un jugador profesional.

2. Los costos de formación, que se establecen por confederación para cada categoría de un club, así como la categorización de clubes de cada asociación, se publican en el sitio internet oficial de la FIFA (www.FIFA.com). Estos datos se actualizan al final de cada año civil.

Artículo 5 Cálculo de la indemnización por formación

1. Por regla general, para calcular la indemnización por formación para el club o los clubes anteriores es necesario considerar los gastos que el nuevo club hubiese efectuado en caso de haber formado al jugador.

2. En consecuencia, la primera vez que un jugador se inscribe como profesional, la indemnización por formación pagadera se calcula con los costos de formación de la categoría del nuevo club multiplicados por el número de años de formación; en principio, a partir de la temporada del 12º cumpleaños del jugador a la temporada de su 21º cumpleaños.

En el caso de transferencias subsiguientes, la indemnización por formación se calcula con los costos de formación de la categoría del nuevo club multiplicados por el número de años de formación con el club anterior.

3. Para garantizar que la indemnización por formación de jugadores muy jóvenes no se fije en niveles irrazonablemente altos, los costos de formación de jugadores de 12 a 15 años de edad, es decir cuatro temporadas, se basará en los costos de formación y educación de clubes de la 4ª categoría.

4. La Cámara de Resolución de Disputas podrá revisar disputas sobre el monto de una indemnización por formación y decidir un ajuste si el monto es obviamente desproporcionado en el caso revisado.

Artículo 6 Disposiciones especiales para la UE/EEE

1. En la transferencia de jugadores de una asociación a otra dentro de la UE/EEE, el monto de la indemnización por formación se definirá de la manera siguiente:

a) Si el jugador pasa de un club de una categoría inferior a otro de categoría superior, el cálculo se realizará conforme a los gastos promedio de los costos de formación de los dos clubes.

b) Si el jugador pasa de una categoría superior a una inferior, el cálculo se realizará conforme a los costos de formación del club de categoría inferior.

2. En el territorio de la UE/EEE, la temporada final de formación puede realizarse antes de la temporada en la que el jugador cumpla sus 21 años de edad, si se comprueba que el jugador completó su formación antes de ese periodo.

3. Si el club anterior no ofrece al jugador un contrato, no se pagará una indemnización por formación a menos que el club anterior pueda justificar que tiene derecho a dicha indemnización. El club anterior debe ofrecer al jugador un contrato por escrito, remitido por correo certificado, a más tardar 60 días antes del vencimiento de su contrato vigente. Esta oferta deberá ser, al menos, de un valor equivalente al contrato vigente. Esta disposición no será en perjuicio de los derechos a una indemnización por formación de los clubes anteriores del jugador.

Artículo 7 Medidas disciplinarias

La Comisión Disciplinaria de la FIFA podrá imponer medidas disciplinarias a clubes o jugadores que no cumplan las obligaciones estipuladas en este Anexo.

Anexo N° 8

Extracto del Reglamento de la Asociación Nacional Futbolistas Profesionales (ANFP).

TITULO XIV DEL ESTATUTO DEL JUGADOR

A.- DE LOS JUGADORES

1.- De su clasificación.

ARTÍCULO 117° Los jugadores se clasifican en:

a) Cadetes, y :

b) Profesionales.

ARTÍCULO 118° Jugadores cadetes son aquellos que practican el fútbol con el sólo objeto de perfeccionar sus aptitudes físicas y morales y que voluntariamente se someten a la disciplina y reglamentación de esta Asociación mediante la inscripción respectiva.

ARTÍCULO 119° Derogado.

ARTÍCULO 120° Jugadores profesionales, son todas las personas naturales que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica del fútbol, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva afiliada a esta Asociación, recibiendo por ello una remuneración. Estos jugadores se clasifican, a su vez, en nacionales y extranjeros.

2.- Inscripciones.

ARTÍCULO 121° La Asociación mantendrá un Registro General de jugadores permanentemente abierto, en el que los clubes afiliados inscribirán en forma separada a sus jugadores cadetes, a sus jugadores profesionales chilenos y a sus jugadores profesionales extranjeros.

ARTÍCULO 122° Los clubes podrán habilitar, para cada competencia oficial, del Registro General, a lo menos 12 jugadores profesionales, de los cuales hasta siete pueden ser extranjeros, tanto para clubes de Primera División y de Primera B. Este número máximo de jugadores profesionales extranjeros, se permitirá a cada club en la medida que ese club cumpla con los requisitos establecidos en los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo. Asimismo, en las divisiones menores los clubes podrán tener hasta un máximo de siete jugadores extranjeros, los que podrán ser distribuidos en las diferentes categorías de acuerdo al criterio de cada club. Los jugadores facilitados a préstamo no ocuparán cuota en el club que los facilita, pero sí en los que los recibe a préstamo y los inscribe, y les será aplicable lo dispuesto en el artículo 152 bis I del Código del Trabajo. La duración del préstamo podrá ser por campeonato o por temporada según acuerden las partes.

ARTÍCULO 123° Los clubes podrán inscribir en cualquier momento nuevos jugadores en el Registro General, y en el Registro de Habilitados para cada competencia siempre que se haga dentro del plazo que fijan las bases.

ARTÍCULO 124° Las inscripciones de los jugadores cadetes que pertenecen a las secciones respectivas de los clubes profesionales, se practicarán en el Registro de Jugadores Cadetes de la Asociación de acuerdo con lo que dispongan el Reglamento de Cadetes y las bases de sus competencias.

ARTÍCULO 125° Los jugadores, en general, requieren del cumplimiento de los siguientes requisitos y formalidades para ser inscritos en los Registros a que se refieren los artículos 121° y 122°:

- a) Si se inscribe por primera vez, acompañar certificado de nacimiento y certificado extendido por el médico del club, que compruebe que el jugador tiene salud compatible con las exigencias del juego y lo autoriza para actuar por el club que lo inscribe.
- b) Acompañar certificado del Registro de Jugadores Cadetes de la Asociación o de la ANFA que indique el nombre del club por el cual estaba inscrito el jugador el año anterior y el pase correspondiente, o un certificado que acredite que el jugador no se encuentra inscrito.
 - c) Consignar en los formularios oficiales de la Asociación los datos correspondientes, con la firma del jugador y del Presidente del club, indicando en que calidad quedará inscrito el jugador.
- d) Si se trata de un jugador profesional que actuó por otro club en la temporada anterior, acompañar el pase correspondiente, cuando proceda, y copia del contrato respectivo, con la firma del jugador y del Presidente del club o quién lo represente legalmente.
- e) Los documentos señalados en las letras anteriores deberán ser verificados por el Secretario General de la Asociación, previa comprobación que están fechados, y llenos todos sus espacios libres.
- f) Si faltare algún documento, la inscripción no producirá efecto alguno hasta que no se complete y sea aceptada por la Asociación. Durante este período el jugador no podrá actuar en competencia alguna.
- g) Los formularios de inscripción, tanto para cadetes, y profesionales, deberán incluir declaración expresa del jugador indicando que conoce y acepta someterse a las normas estatutarias y reglamentarias del club, las que se entenderán complementadas con las de la Asociación, Federación de Fútbol de Chile y FIFA, en su caso.
- h) Además, cumplir con los requisitos y acompañar los antecedentes que el Directorio exija en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 126° Todas las inscripciones en los Registros serán de exclusiva responsabilidad del club que las solicita, dándose por establecido que no hay vicios ni en la documentación proporcionada ni en el cumplimiento de cualquier formalidad o requisito que pueda ser calificado de esencial por el Directorio. Si se descubriere algún vicio la inscripción será anulada.

ARTÍCULO 127° Se rechazará todo formulario o certificado que contenga enmendaduras y que no cumplan con lo dispuesto en el Artículo 125°.

ARTÍCULO 128° Al momento de solicitar la inscripción de jugadores profesionales, los clubes deberán presentar a la Asociación un certificado emanado conjuntamente de su Tesorero y Gerente General, en el sentido de que no adeuda sueldos a sus jugadores, el que será requisito necesario para que la Asociación proceda a la inscripción, debiendo rechazar las inscripciones del club que no lo presente previamente. El certificado no podrá tener una antigüedad superior a 15 días contados desde el día en que se solicite el registro. Si a la fecha de otorgamiento el certificado es anterior, se entenderá que no ha sido presentado y, en consecuencia, se rechazará la inscripción.

B.- DE LOS CONTRATOS.

1.- Inscripción de contratos.

ARTÍCULO 129° La convención que se celebre entre un club y un jugador profesional de fútbol, es un contrato de trabajo, y se rige por las normas del Código del Trabajo, este Reglamento, del Reglamento FIFA. En virtud de esta convención, el jugador se obliga a prestar servicios de tal, cumpliendo con las obligaciones que en ella se establecen y con los Reglamentos que rigen la práctica del fútbol. Los contratos a que se refiere esta norma deberán ser registrados en la Asociación en la forma y con los requisitos que más adelante se establecen, sin lo cual carecerán de eficacia y no se les reconocerá validez respecto a los Estatutos y Reglamentos de la Asociación. Sólo se registrarán los contratos que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que contengan las cláusulas a que se refieren los Artículos 139° a 147° de este Reglamento.
- b) Que no contengan cláusulas contrarias a los Estatutos y Reglamento de la Asociación.
- c) Que contengan una declaración en el sentido que el contrato que se registra es el único celebrado entre el jugador y el club y que no hay otro que lo modifique, adicione o complemente, y que si lo hubiere, las partes en ese acto lo declaran sin efecto por mutuo consentimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.545 del Código Civil.
- d) Que se suscriban en triplicado con la firma del jugador y del Presidente del club o quién lo represente legalmente.

ARTÍCULO 130° La Asociación procederá a registrar los contratos que le presenten los clubes velando por el fiel cumplimiento de lo dispuesto en la ley y este Reglamento y para el sólo efecto de establecer fehacientemente las nóminas de los respectivos planteles, pero no será parte en dichos contratos, ni co-empleadora de los jugadores, quienes así lo expresarán en el contrato.

ARTÍCULO 131° Sólo podrán inscribirse contratos de trabajo por tiempo determinado.

ARTÍCULO 132° Derogado.

ARTÍCULO 133° Contrato de plazo determinado es aquél por el cual un jugador que está en libertad de acción, se compromete a prestar sus servicios de tal a un club por el plazo y las remuneraciones que en él se especifican. Al vencimiento del plazo pactado el jugador,

automáticamente, recupera su libertad de acción. El plazo de este contrato no podrá ser inferior a una temporada o lo que reste de ella y tratándose del primer contrato de un jugador con un club, el plazo máximo será de cinco años.

ARTÍCULO 134° Los clubes deberán pagar las remuneraciones a sus jugadores en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en su artículo 152 bis H, esto es, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. Con todo, los emolumentos que las partes convengan en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos, deberán ser pagados dentro de los noventa días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó. En todo caso, si el contrato de trabajo termina con anterioridad a la llegada de este plazo, los emolumentos pactados como premios e incentivos deberán pagarse a la fecha de terminación del contrato.

ARTÍCULO 135° La Asociación deberá ser informada, por las entidades deportivas que participan en las competencias que organiza, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas que laboren para ellas. En el caso que la entidad deportiva no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de esas obligaciones, la Asociación, a requerimiento del o los trabajadores afectados, deberá retener de las obligaciones que tenga a favor del club al que pertenece el o los jugadores requirentes, las sumas que se adeuden y pagar por subrogación al deportista profesional o trabajador que desempeña actividades conexas o institución previsional acreedora. El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, será acreditado en la forma establecida en el inciso segundo del artículo 183-C del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 136° Se entiende que todas las inscripciones de los contratos de jugadores profesionales, se extienden hasta por el plazo establecido en el artículo 152 bis D del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 137° Además de lo señalado en el artículo anterior, las inscripciones se entenderán prorrogadas en los siguientes casos:

- 1) Cuando el jugador cumpla con las obligaciones del Servicio Militar se prorrogará la inscripción por tanto años completos como temporadas estuvo el jugador impedido de actuar por su club.
- 2) Derogado.
- 3) Cuando jugados los partidos pendientes de la Competencias Oficiales, el jugador esté participando fuera del país o dentro de él en representación de su club, de la Asociación o de la Federación, en partidos organizados por ellos, o por la Confederación Sudamericana o FIFA, se entenderá prorrogada la inscripción hasta 15 días después del regreso oficial de la delegación al país o a la ciudad sede del club.
- 4) Derogado.

En el caso a que se refiere el número 1) de este Artículo, la prórroga de la inscripción debe ser solicitada por el club dentro de los 30 días siguientes al regreso del jugador a la Institución.

2.- Cláusulas de los contratos.

ARTÍCULO 138° En cumplimiento de las disposiciones emanadas de la reglamentación de FIFA y con el fin de velar por la disciplina deportiva, los clubes deberán incorporar en el texto de los contratos con sus jugadores las disposiciones contenidas en el presente Título.

ARTÍCULO 139° El jugador deberá asumir las siguientes obligaciones:

- a) Acatar y cumplir los reglamentos del club que lo contrato, de esta Asociación, de la Federación y de la FIFA.
- b) Llevar una vida sobria que le permita presentarse con el debido estado físico y entereza moral en los compromisos deportivos y sociales a los que deba concurrir.
- c) Concurrir a los partidos, entrenamientos, concentraciones, clases teóricas, manifestaciones y otras citaciones, en los días y horas que se le indique, con la debida puntualidad.
- d) Someterse a exámenes médicos según lo dispuesto por el club.
- e) Poner en conocimiento de los dirigentes relacionados directamente con el equipo, toda lesión, afección o impedimento que pueda impedir el eficaz desempeño en sus compromisos deportivos.
- f) Usar las tenidas reglamentarias acreditadas por el club y el equipo personal indicado por el entrenador para los partidos o las prácticas.
- g) Responder del cuidado y restitución de las prendas de uso personal o colectivo que el club ponga a su disposición.
- h) Mantener cordiales relaciones y armonía con sus compañeros de actividad y con todas aquellas personas que la función deportiva les señale.
- i) Respetar y acatar las reglas del juego del fútbol y el Código de Procedimiento y Penalidades de esta Asociación.
- j) Someterse a las pruebas de control de doping, prestar declaración ante la Comisión de Control de Doping, ante el Directorio o ante el Tribunal de Disciplina cuando sea citado.
- k) Mantener, en todo momento, la disciplina correspondiente a un deportista profesional o de alta competición, cuando integre la delegación de una selección nacional que participa en una competencia de nivel internacional, ya sea que ésta se efectúe en Chile o en el extranjero.

Cuando un jugador esté integrando un equipo representativo de la Asociación o de la Federación, las obligaciones para con los clubes se entenderán referidas a esos organismos y la mención a dirigentes se entenderá hecha a aquellos designados para esas funciones. Las sanciones por el no acatamiento de alguna de las prohibiciones indicadas serán las que señalen

los Estatutos, los Reglamentos, el Código de Procedimiento y Penalidades y las bases de las competencias.

ARTÍCULO 140° Al jugador le está prohibido:

a) Actuar en partidos de cualquier categoría por equipos ajenos a su club, a menos que esté autorizado por escrito para ello.

b) Discutir las determinaciones del árbitro o sus auxiliares.

c) Dirigirse al público en afán de protesta, en cualquier otra forma o gesto que importen un reproche o una injuria.

d) Amenazar, insultar o agredir a sus compañeros de equipo, a los jugadores adversarios, a los árbitros o a las autoridades deportivas.

e) Discutir o no cumplir las órdenes del entrenador, médicos o auxiliares de los mismos o llegar a las vías de hecho.

f) Ausentarse de la ciudad sede del club, sin la autorización correspondiente.

g) Difundir por cualquier medio de publicidad, a través de entrevistas o declaraciones, informaciones o comentarios que impliquen injurias o calumnias hacia cualquier autoridad del club, de esta Asociación, de la Federación, de la CONMEBOL o FIFA.

h) Firmar contrato, o cualquier forma de compromiso, con otro club estando vigente el contrato de su institución.

i) Recibir a cuenta de contrato, sin autorización del club con inscripción vigente, dinero o especies de parte de un club distinto al que lo tiene contratado, o de dirigentes o de personas que no pertenezcan a este último, ni recibir incentivos para instar por el resultado de un partido de personas que no pertenezcan a su institución.

j) Ayudar, fomentar o inducir a otro jugador a utilizar sustancias o medios considerados doping.

Las sanciones por el no acatamiento de alguna de las prohibiciones señaladas, serán las que establezcan los Estatutos, Reglamentos, Código de Procedimiento y Penalidades y bases de las competencias.

ARTÍCULO 141° En concordancia con lo dispuesto en el Artículo 58° del Estatuto de la FIFA, se dejará constancia expresa, tanto en los contratos como en las inscripciones, que las partes se obligan a someter toda diferencia al Directorio de la Asociación y se comprometen a acatar sus resoluciones. Para estos efectos, las partes designarán al Directorio de esta Asociación como árbitro arbitrador, sin ulterior recurso, incluso el de queja y los de casación en la forma y en el fondo.

3.- Incumplimiento de los contratos.

A.- Sanciones.

ARTÍCULO 142° En conformidad a la ley, a las normas de la FIFA, Estatutos y Reglamentos de esta Asociación, los clubes podrán sancionar con multa a los jugadores que cometan infracciones al contrato, en conformidad al Reglamento Interno del club, sin perjuicio del derecho del club a poner término al contrato de trabajo y solicitar la cancelación de la inscripción. El jugador que sea sorprendido en acto de doping según el resultado de las muestras tomadas de acuerdo al procedimiento indicado en el Reglamento de Control de Doping, será sancionado, por el club, con las siguientes penas, sin ulterior recurso:

a) Si es primera vez, con seis meses de suspensión para participar en partidos de competencias oficiales o amistosas de cualquier división e integrar la selección nacional durante el mismo período, y multa no inferior a cien U.T.M.. Durante el tiempo que dure la suspensión el jugador no tendrá derecho a percibir remuneración.

b) Si es segunda vez, con un año de suspensión para participar en partidos de competencias oficiales o amistosas de cualquier división e integrar la selección nacional durante el mismo período, y multa no inferior a ciento cincuenta U.T.M.. Esta suspensión será causal de terminación del contrato, sin indemnización, quedando el pase del jugador en poder del club hasta el término de la suspensión.

c) Si es tercera vez, suspensión por quince años para participar en partidos de competencias oficiales o amistosas de cualquier división e integrar la selección nacional durante el mismo período, y multa no inferior a trescientas U.T.M.; y será causal de terminación inmediata de contrato, sin indemnización.

Se presumirá de derecho que ha incurrido en doping el jugador que se niegue a que le practiquen los exámenes y será sancionado con las penas establecidas en el inciso anterior, según sea el caso.

B.- Procedimiento para la aplicación de sanciones.

ARTÍCULO 143° Aplicada una sanción en los términos establecidos en el inciso primero del artículo precedente, el club deberá informarla por escrito a la Asociación, dentro del plazo de 5 días contados desde la notificación al jugador afectado, con constancia de la fecha en dicha notificación.

ARTÍCULO 144° El jugador afectado podrá solicitar la intervención del Directorio de la Asociación, a fin de que modifique o deje sin efecto la sanción aplicada por el club. El afectado deberá interponer su solicitud dentro del plazo de 15 días corridos, contados desde su notificación. Esta disposición no tendrá aplicación en el caso del jugador sancionado por incurrir en acto de doping.

C.- Cancelación de las inscripciones.

ARTÍCULO 145° Serán justas causales a favor de los clubes para solicitar la cancelación de las inscripciones:

a) La infracción grave a los Artículos 139° y 140° de este Reglamento.

- b) La infracción grave de los términos del contrato.
- c) La injuria, ofensa o falta de respeto grave debidamente comprobada a los dirigentes de los clubes o autoridades deportivas.
- d) La comisión de crímenes o simples delitos que merezcan pena aflictiva.
- e) Verse el jugador mezclado en escándalos con publicidad que afecten a su honorabilidad o el prestigio del club.
- f) Ausentarse el jugador por más de dos días sin permiso escrito del club o sin causa justificada.
- g) La terminación del contrato por causas legales imputables al jugador.
- h) Haber sido sancionado el jugador por segunda vez por incurrir en acto de doping.

ARTÍCULO 146° Serán justas causales a favor de los jugadores para solicitar la caducidad de la inscripción y la libertad de acción, las siguientes:

- a) El incumplimiento del club en la cancelación, dentro del plazo, del sueldo del jugador.
- b) El incumplimiento grave del club de cualquiera otra obligación estipulada en el contrato.
- c) La injuria, ofensa o falta de respeto grave, debidamente comprobada por parte de dirigentes o autoridades del club.

D.- Procedimiento para la cancelación de las inscripciones.

ARTÍCULO 147° El club o el jugador, según corresponda, deberán solicitar por escrito a la Asociación la cancelación de la inscripción dentro del quinto día de producida la causal que la motiva, acompañando todos los antecedentes que la fundan. El Directorio de la Asociación dará traslado al club o al jugador, según corresponda, para que dentro del plazo de 10 días corridos formule por escrito sus descargos y acompañe los antecedentes y pruebas que estime necesarias. Transcurrido el plazo, la Asociación, con el mérito de los antecedentes allegados, procederá, a acoger o rechazar la cancelación de la inscripción, resolución que notificará por escrito tanto al club como al jugador. La Asociación deberá pronunciarse dentro del plazo de 10 días corridos contados desde el vencimiento del plazo fijado en el inciso segundo. Si acoge la solicitud, procederá a eliminar la inscripción de sus Registros. Si la causal invocada es la señalada en el Artículo 146° letra a) precedente, la cancelación de la inscripción se tendrá por rechazada si el club cancela el sueldo adeudado al jugador en el plazo de 72 horas de notificada que le fuere por la Asociación la solicitud del jugador, mediante cheque nominativo extendido a nombre del jugador por el monto del sueldo reclamado, en la medida que esto sea expresamente aceptado por el jugador. Acogida la cancelación de la inscripción solicitada por el jugador, éste quedará en libertad de acción, sin perjuicio de sus derechos derivados del contrato, los cuales se extinguirán al término de la respectiva competencia y en caso de inscribirse por otro club. En contra de la resolución del Directorio no procederá recurso alguno.

4.- Régimen de inscripciones y libertad de acción.

ARTÍCULO 148° El régimen de inscripciones y la libertad de acción se regirá por las disposiciones siguientes:

a) Los jugadores que al inicio del año calendario tengan más de 12 años y menos de 19 y que deseen jugar en equipos de clubes afiliados a la Asociación, deberán inscribirse en el Registro de Cadetes por medio de las Selecciones Cadetes de dichos clubes, salvo que hubiesen firmado contrato como profesional.

b) Para integrar el equipo adulto de su club, los jugadores Cadetes menores de 17 años deberán presentar certificado médico en que conste que sus condiciones físicas y de salud le permiten actuar en esa Serie.

ARTÍCULO 149° Derogado.

ARTÍCULO 150° En todo caso, el jugador con inscripción y contrato vigente podrá quedar en libertad de acción por acuerdo entre las partes.

5.- Pases y Derechos.

ARTÍCULO 151° Llámese pase, a la formalidad de ordenamiento consistente en la autorización escrita otorgada por un club, una Liga, una Asociación, o una Federación, para que un jugador inscrito en los registros correspondientes por la institución cedente, pueda inscribirse y actuar por otra. Hay tres clases de pases:

a) Pase interno, que es aquél que se concede a los jugadores de clubes afiliados a la Asociación para actuar por otro club de la misma Asociación.

b) Pase externo, que es aquél que se concede a los jugadores de clubes afiliados a una Asociación chilena para que puedan ser inscritos por clubes de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

c) Pase internacional, que es aquél que se concede a los jugadores de Asociaciones afiliadas a la Federación de Fútbol de Chile para que puedan ser inscritos por clubes afiliados a Federaciones extranjeras, en conformidad a las disposiciones de la FIFA.

Está prohibida, bajo pena de nulidad absoluta, la cesión de pases, contratos o transferencias de jugadores en favor de personas naturales, sociedades, empresas o entidades que no sean clubes que intervengan directamente en las competencias de fútbol.

La transferencia de los derechos derivados del contrato de un jugador de un club a otro será libre y no será sometida a ninguna reglamentación especial, rigiéndose en todo caso por los acuerdos establecidos por los clubes intervinientes, salvo lo dispuesto para las transferencias de jugadores al extranjero. Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo al artículo 152 bis I del Código del Trabajo, a lo menos un diez por ciento del monto de la indemnización por término anticipado de contrato que le corresponde al club, le corresponderá al deportista profesional.

ARTÍCULO 152° Los jugadores Cadetes sólo podrán cambiar de club cuando la institución que tiene registrada su inscripción les otorgue el pase, o cuando la Asociación otorgue la cancelación de dicha inscripción en conformidad a este Reglamento y al de Cadetes.

ARTÍCULO 153° El trámite a que están sujetos la petición, otorgamiento, registro y perfeccionamiento de los pases internos es el siguiente:

a) La concesión del pase interno se hará en triplicado, en el formulario que para tal efecto proporcionará la Asociación. En el pase se indicará nominativamente el club para el cual se otorga. Este documento deberá llevar las firmas del Presidente en ejercicio del club al momento de su registro en la Asociación y de otro dirigente con firma autorizada.

b) La Asociación rechazará cualquier pase que no esté extendido en el correspondiente formulario. También rechazará los pases en que no se indique el club por el cual se autoriza al jugador a inscribir.

El pase deberá inscribirse en el registro de pases internos de la Asociación.

ARTÍCULO 154° Todo jugador en libertad de acción puede solicitar al Secretario Ejecutivo de la Asociación que certifique este hecho bajo su firma.

ARTÍCULO 155° El pase externo deberá ser solicitado en el formulario correspondiente, por un club de la Asociación o de la ANFA a la Federación de Fútbol de Chile, quien dará la autorización cuando proceda. El club solicitante deberá acompañar a su solicitud el documento que acredite el pago de los derechos correspondientes.

ARTÍCULO 156° Los pases internacionales deberán ser solicitados o concedidos por intermedio de la Asociación a la Federación de Fútbol de Chile quién, a su vez, lo hará a la Federación extranjera debiéndose recibir u otorgar la autorización también a través de la Federación y la Asociación.

Si el pase internacional es concedido por cablegrama o fax o telex, el jugador podrá ser inscrito provisionalmente en el Registro de Jugadores de la Asociación. Su inscripción definitiva será ratificada una vez recibida la documentación pertinente debidamente refrendada.

ARTÍCULO 157° La Asociación podrá autorizar la concesión del pase internacional a jugadores nacionales cuya transferencia haya sido pactada mediante contrato entre los clubes de origen y de destino, que contenga cláusulas por las cuales el club adquirente se obliga a:

a) Facilitar al jugador para la fase eliminatoria de la Copa FIFA y de la Copa América, según las normas de la FIFA.

El club que se encuentre en la situación anterior podrá exigir un seguro a su beneficio, del mismo monto que el señalado en la indemnización, sin perjuicio de otros convenios que se pacten entre las partes interesadas.

6.- Préstamos y Reclasificaciones

ARTÍCULO 158° Los clubes asociados podrán facilitarse jugadores en calidad de préstamo, siempre que el club que lo recibe cuente con el cupo de inscripción de acuerdo a la clasificación del jugador. No podrá acordarse el préstamo de un jugador con la prohibición de jugar contra su

club de origen o de cualquier otro club. Queda estrictamente prohibida cualquier cláusula penal u otra similar, que pretenda eludir el cumplimiento de la prohibición señalada en el inciso precedente. Si la hubiere, las partes en ese acto la declaran sin efecto por mutuo consentimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1545 del Código Civil. La contravención a lo señalado en los incisos segundo y tercero de este Artículo, será sancionada con una multa de 1.000 Unidades de Fomento que deberá pagar el club infractor a la Asociación.

ARTÍCULO 159° Entre los Presidentes de los clubes de origen y de destino, deberá firmarse un convenio en cuadruplicado en el formulario especial de la Asociación que estipule lo siguiente:

a) La duración del préstamo podrá ser por campeonato o por temporada según acuerden las partes, siempre respetando lo que establece el artículo 152 bis D del Código del Trabajo.

b) Las remuneraciones acordadas, debiendo pagarlas el club de destino hasta el término de la temporada. En virtud del contrato de cesión temporal, la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta el monto de lo pactado en el contrato original.

Al regresar a su club de origen, el jugador mantendrá la remuneración que tenía en éste al momento del préstamo, incrementada de acuerdo a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre la fecha del préstamo y la de su reinscripción en el club de origen.

c) Serán justas causales para devolver anticipadamente un jugador al club de origen, las señaladas en el Artículo 145°. Acreditada la causal, el club de origen podrá solicitar la cancelación de la inscripción con todas las consecuencias reglamentarias.

d) Si el jugador tiene justas causales para solicitar el término de su préstamo, y la solicitud es aceptada por la Asociación, volverá a su club de origen recibiendo las remuneraciones correspondientes al contrato original.

En este caso el Directorio de la Asociación podrá autorizar la reinscripción y la participación del jugador por su club de origen, aunque las fechas de inscripciones se encuentren vencidas, si existiere cupo correspondiente. Son justas causales las mencionadas en el Artículo 146°.

e) La Asociación, al término del convenio, procederá automáticamente a reinscribir al jugador por su club de origen en el Registro de Jugadores.

f) El jugador deberá siempre aprobar el convenio de préstamo,

ARTÍCULO 160° Derogado.

ARTÍCULO 161° Se entiende por “temporada” el período en el cual se desarrolla la o las Competencias Oficiales organizadas por la Asociación. Para todos los efectos derivados de los contratos de jugadores y de los convenios de préstamo, se entiende que el término de la temporada, para cada club, es la fecha en que ese club jugó su último partido oficial. Para los clubes que estén participando en liguillas; el término de la temporada será la fecha en que jueguen el último partido de la respectiva liguilla o definición. Para los efectos de contabilizar los plazos reglamentarios, se considerará como fecha única de término de temporada o campeonato, para empezar a computar dicho plazos, la del último partido del campeonato, incluidas liguillas y definiciones. Para los efectos de determinar desde cuando un club pertenece

a la Primera División o a la Primera B, se considerará la fecha en que dicho club jugó el último partido del Torneo que determinó su ascenso o descenso de División.

Anexo N° 9

Ordenanza N° 5181/111, de la Dirección del Trabajo.



ORD.N°: 5181 /111

- MAT.: 1) Deportistas Profesionales y Actividades Conexas. Contrato de Trabajo a plazo fijo. Renovación. Requisitos.
2) Deportistas Profesionales y Actividades Conexas. Vencimiento del plazo. Efectos Jugadores Profesionales.
3) Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de Inconstitucionalidad.

RDIC.: 1) La cláusula tipo del formulario del "contrato prorrogable de jugador profesional de fútbol 2007" propuesto por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional no se ajusta a Derecho, al tenor de lo prevenido en el artículo 152 bis D del Código del Trabajo.

2) Al vencimiento del plazo de duración del contrato de trabajo que han pactado las partes, el contrato termina por la causal contemplada en el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, produciéndose por este hecho la libertad de acción del jugador profesional de fútbol.

3) Pronunciarse sobre la constitucionalidad de una disposición legal, es de exclusiva competencia del Tribunal Constitucional, escapando a las atribuciones de este Servicio del Trabajo.

ANT.: 1) Pase N°1873, de 21.12.2007, de la señora Directora del Trabajo.
2) Presentación de 20.12.2007, de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.
3) Traslado evacuado el 13.11.2007, por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

2) Oficio N°4458, de 30.10.2007, del Departamento Jurídico.

3) Pase N°1530, de 25.10.2007, de la señora Directora del Trabajo.

4) Consulta de 23.10.2007, del Sindicato Interempresa de Futbolistas Profesionales.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 10 N°6, 11, 152 bis D y 152 bis I, inciso 6°.

CONCORDANCIAS: Dictamen N°4960/118, de 2.11.2007.

SANTIAGO, 21 de Diciembre de 2007

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES DIRIGENTES DEL
SINDICATO INTEREMPRESA DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES
AVENIDA GRECIA 1682, ÑUÑO A
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente 4) se solicita que esta Dirección determine si la cláusula tipo del formulario del "contrato prorrogable de jugador profesional de fútbol 2007" propuesto por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional se encuentra ajustada a Derecho. Se requiere, asimismo, determinar cuales son los efectos del vencimiento del plazo de duración del contrato convenido por las partes y si éste produce la libertad de acción del deportista profesional.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

1) Con el fin de resolver las consultas planteadas este Servicio, aplicando el principio de bilateralidad, otorgó un plazo a la Asociación Nacional de Fútbol Profesional a fin de que esta entidad diera a conocer sus apreciaciones o puntos de vista sobre la materia de que se trata.

La referida Asociación hace presente que mediante los contratos prorrogables el jugador se obliga siempre a plazo fijo, hasta por un máximo de cuatro años; que dichos contratos deben ser considerados válidos, pues fueron celebrados libre y voluntariamente por las partes y reconocidos por todos los estamentos del fútbol y que ellos se encuentran dentro del patrimonio de cada club, teniendo éstos un "derecho de propiedad" sobre la indemnización que correspondería a la entidad deportiva por el término anticipado que pudiera pagarle otro club que desee contratar al respectivo jugador.

La misma Asociación, complementa lo anterior mediante presentación signada en antecedente 2), en la que se contiene un análisis de la evolución del estatuto del jugador de fútbol profesional, invocando la normativa anterior a la ley 20.178, y la contenida en esta última. Se considera además la naturaleza y régimen jurídico aplicable al pase, enfatizando el derecho de propiedad que los clubes tienen sobre el mismo. Desarrolla finalmente la situación de los contratos prorrogables hoy vigentes, proponiendo alternativas de interpretación, concluyendo en cual sería aquella respetuosa de los derechos que la Constitución asegura tanto a los trabajadores como a los empleadores. Sosteniendo finalmente la incompetencia de esta Dirección del Trabajo para afectar la situación jurídica de los pases.

Ahora bien, cabe hacer presente que la cláusula contractual por cuya legalidad se consulta dispone:

"El presente contrato comenzará a regir el..... y durará hasta el..... Si este contrato es por un plazo inferior a cuatro temporadas, y a su término no hay acuerdo entre jugador y club para firmar uno nuevo en condiciones distintas, el Club podrá prorrogarlo en los mismos términos de éste. En todo caso el Club podrá prorrogarlo hasta completar la duración máxima de cuatro temporadas. Al cabo de la cuarta temporada de prórroga de este contrato en las mismas condiciones, el jugador quedará en libertad de acción, pudiendo entonces optar por un nuevo contrato prorrogable o por uno de plazo fijo. A mayor abundamiento, las partes convienen en que a la llegada del plazo de término de este contrato señalado en el encabezamiento de esta cláusula, el denominado "pase", en los términos a que alude el artículo 124 del Reglamento de la ANPF, pertenecerá.....".

Del tenor literal de la norma convencional en comento se desprende que si el contrato inicial entre un jugador y el respectivo Club se pacta por un plazo inferior a cuatro temporadas y a su término no hay acuerdo entre las partes para firmar uno nuevo en condiciones distintas, el Club podrá prorrogarlo en los mismos términos del contrato suscrito primitivamente hasta completar la duración máxima de cuatro temporadas.

En otros términos, la cláusula tipo en estudio contempla la facultad del empleador, el respectivo Club Profesional de Fútbol, para extender unilateralmente el plazo de duración de un contrato individual de trabajo suscrito con un jugador profesional, una vez que ha vencido el plazo pactado de común acuerdo, por la vía de "prorrogar" unilateralmente su vigencia aún cuando no haya acuerdo entre las partes.

Ahora bien, a fin de absolver la presente consulta se hace necesario determinar si las disposiciones contenidas en la cláusula transcrita y comentada en los párrafos anteriores se ajusta a la nueva normativa contenida en el artículo 152 bis D del Código del Trabajo, agregado por la ley N°20.178, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, publicada en el Diario Oficial de 25 de abril del presente año, que sobre el particular previene:

"El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas se celebrará por tiempo determinado. La duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.

"La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses".

Del precepto legal preinserto se colige que, a partir del 1° de junio del presente año, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.178, los contratos de trabajo suscritos por los futbolistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas deben ser de tiempo determinado, esto es, de plazo fijo. Se infiere, asimismo, que la renovación de dichos contratos requiere el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad y que tendrá una duración mínima de seis meses. De la norma en comento aparece, finalmente, que la duración del primer contrato que se celebre entre una entidad deportiva y determinado jugador, no podrá ser inferior a una temporada o lo que reste de ella, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.

Ahora bien, teniendo presente la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la ley, es posible afirmar, por otra parte, que las cláusulas relativas a la duración de los contratos de trabajo suscritos con anterioridad a la vigencia de la ley N°20.178, quedarán regidas por ésta desde la fecha de su entrada en vigencia, no permitiéndose la subsistencia de la normativa anterior ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas bajo su imperio.

En efecto, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha sostenido en forma invariable, pudiendo citarse al respecto, entre otros el dictamen N°4960/118, de 2 de noviembre de 2005, que las leyes laborales rigen in actum, vale decir, son de aplicación inmediata, atendida la naturaleza de orden público del Derecho del Trabajo, que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad que nuestra legislación consagra expresamente en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Ramo.

El citado principio del efecto inmediato de la ley o retroactividad impropia se traduce en que la ley nueva rige el porvenir desde la fecha de su entrada en vigor, sin permitir la subsistencia de la ley antigua, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que ésta regía. Los efectos de la ley antigua producidos después de la promulgación de la nueva norma quedan sujetos a ésta, por aplicación de dicho principio.

En opinión de los autores más adelante citados, "El efecto inmediato debe considerarse como la regla general. La nueva ley se aplica desde su promulgación a todas las situaciones que se produzcan en el porvenir y a todos los efectos, sea que emanen de situaciones jurídicas nacidas antes de la vigencia de la nueva ley o después. Por lo tanto, en principio, la ley nueva debe aplicarse inmediatamente desde el día fijado para su entrada en vigencia, de acuerdo con la teoría de la promulgación de las leyes. Dicho día determina la separación de los dominios de las dos leyes". (Curso de Derecho Civil, Tomo I, A. Alessandri, M. Somarriva, A. Vodanovic, pagina 214).

En opinión del tratadista francés Paul Roubier, citado por la autora M. Teresa Díaz Aznarte en su obra " Teoría general de la sucesión de las normas en el tiempo" el efecto inmediato de la nueva ley significa que ésta, desde su promulgación, será aplicable además de las situaciones jurídicas que surjan con posterioridad a ella, a los efectos futuros de situaciones jurídicas pasadas.

Comentando la teoría de Roubier, la autora citada señala: "De acuerdo con esta construcción, el principio de irretroactividad supone que, como regla general, si el legislador no dispone lo contrario, la nueva ley no tendrá efectos retroactivos, esto es, no desplegará su eficacia respecto a situaciones jurídicas pasadas cuyos efectos ya se hayan consumado, pero gozará del denominado "efecto inmediato", de manera que desde su entrada en vigor, será de aplicación tanto a las situaciones jurídicas posteriores y sus correlativos efectos, como a situaciones jurídicas pasadas cuyos efectos aún no se hayan producido en el momento de la promulgación de la ley en cuestión". (Ob. citada, pág.82).

Agrega: "Lo que realmente está defendiendo este autor, es una concepción restringida de lo que debe entenderse en sentido técnico por retroactividad. De acuerdo a ello,

nos encontramos en presencia de una disposición normativa de efectos retroactivos únicamente cuando ésta alcanza a situaciones jurídicas consumadas y a consecuencias de las mismas igualmente realizadas". (Ob. citada, pág. 83).

En su obra "Los conflictos de las leyes en el tiempo", Tomo I, págs. 558 y 559, Paul Roubier explica el fundamento del efecto inmediato de la ley, señalando que éste reside en que "nosotros vivimos bajo el régimen de unidad de la legislación y no se concibe que leyes diferentes puedan regir simultáneamente situaciones jurídicas de la misma naturaleza porque ello constituiría un peligro para el negocio jurídico".

Sobre dicha base el mismo autor agrega "El efecto inmediato se justifica también, pues, por una necesidad de seguridad jurídica".

Es del caso destacar que el efecto inmediato de las normas laborales analizado en los párrafos que anteceden, ha sido ampliamente reconocido por la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia.

Así, la Excelentísima Corte Suprema, pronunciándose sobre el tope de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, en sentencia de 12 de junio de 2002, recaída en causa rol N°3557 ha resuelto que " las normas que rigen la situación en conflicto son de orden público y rigen in actum, a menos que la ley, en disposiciones transitorias dispongan lo contrario".

Igualmente, en causa rol N°4306-00 y por sentencia de 23 de mayo de 2001, la misma Corte ha sostenido que " atendido el carácter de orden público de las leyes laborales, éstas rigen in actum y afectan a las personas que a la fecha de la dictación de la ley N°19.010 hayan tenido contrato de trabajo vigente y que su última remuneración exceda de las noventa unidades de fomento".

Cabe agregar que en el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional Chileno, el cual al resolver una cuestión de constitucionalidad del proyecto de reforma del artículo 6° del DL N°2200, de 1978, en sentencia de 29 de noviembre de 1982 y citando un informe de la Comisión de Legislación y Justicia del Senado, señala: "En el caso de la ley N°7295, que ha establecido los llamados sueldos vitales, la intervención del legislador en las relaciones entre particulares ha tenido su origen en la obligación que le asiste al Estado de velar porque cada habitante tenga un mínimo de bienestar, adecuado, como dice nuestra Constitución, a la satisfacción de sus necesidades personales y a las de su familia. Las leyes que dicta al efecto son leyes de orden público, que se imponen a la voluntad de los contratantes y cuyos derechos no pueden ni siquiera renunciarse. Ellas, como las de derecho público, rigen también in actum y no dan origen a derechos adquiridos".

De esta forma y en virtud del señalado efecto inmediato, las nuevas leyes que van conformando el ordenamiento jurídico laboral- salvo la existencia de normas transitorias que regulen las situaciones no afinadas o terminadas bajo el imperio de normativas anteriores- rigen en forma inmediata desde su entrada en vigencia, sin que pueda admitirse la subsistencia de aquéllas aún a pretexto de que determinadas situaciones se hayan iniciado estando éstas vigentes.

Así, y a vía de ejemplo, a partir del 1° de enero de 2005, la nueva jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales que prevé el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, salvo los casos de excepción que el mismo cuerpo legal regula, resulta aplicable a todos los trabajadores, sea que su relación laboral haya nacido bajo el imperio de esta última normativa o bajo la legislación que regía con anterioridad y que establecía un límite máximo ordinario semanal de 48 horas. Lo mismo sucede con otras normas laborales consagradas en el Código del Trabajo, entre ellas, la establecida en el N°12 de la ley N°19.759 y las contempladas en la ley N°20.178, que nos ocupa.

Con el mérito de lo manifestado en los párrafos que anteceden es posible concluir, a juicio de la suscrita, que la cláusula contractual por cuya legalidad se consulta, no se encuentra ajustada a Derecho, no siendo suficientes las observaciones formuladas por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional para alterar esta conclusión.

2) En lo relativo a los efectos del plazo de duración del contrato convenido por las partes, es necesario hacer presente que dicha estipulación es, en conformidad al artículo 10 N°6 del Código del Trabajo, una cláusula esencial del contrato de trabajo que, como tal, debe necesariamente contenerse en él, en tanto que, según lo prevenido en el inciso 1° del artículo 11 del mismo cuerpo legal "Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".

En otros términos, el plazo de duración de un contrato de trabajo suscrito entre una entidad deportiva y un jugador profesional de fútbol debe pactarse entre las partes y puede modificarse de igual manera, no pudiendo ser fijado unilateralmente por el empleador ni por el trabajador.

Lo anteriormente expresado permite sostener, en opinión de este Servicio, que al vencimiento del plazo pactado por las partes, el contrato individual de trabajo termina precisamente por "vencimiento del plazo convenido en el contrato", causal contemplada en el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, produciéndose por este mismo hecho, la libertad de acción del deportista profesional, ello en conformidad a lo previsto por el inciso sexto y final del artículo 152 bis I del cuerpo legal citado, de acuerdo al cual:

"La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional".

Corresponde, finalmente, hacerse cargo de las consideraciones sobre la materia que nos ocupa formuladas por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional en la presentación signada con el antecedente 2), que dicen relación fundamentalmente con la evolución del estatuto del jugador de fútbol profesional, la naturaleza y régimen jurídico aplicable al pase y la situación de los contratos prorrogables hoy vigentes.

En lo principal dicha argumentación, reconociendo que la legislación laboral rige in actum, afirma que la interpretación que fije la Dirección del Trabajo sobre el contrato prorrogable del jugador profesional de fútbol y su terminación no puede llegar a afectar el derecho de propiedad o de dominio que el club deportivo detenta sobre el pase o derecho de inscripción de cada jugador, documento que lo faculta para inscribirse y actuar por otra

institución afiliada. Ello por cuanto el N°24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas "el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales".

Sobre este particular, es preciso señalar que la ley N°20.178 no reguló particularmente la situación de los contratos celebrados con anterioridad, por lo cual se debe aplicar la regla general del efecto inmediato de la ley laboral, reconocido por la ANFP. Determinar si esta norma legal lesionaría el derecho de propiedad de los Clubes, sería calificar la inconstitucionalidad de la misma, lo que de acuerdo a nuestro ordenamiento constitucional es un asunto que, en opinión de este Servicio y en conformidad a lo que previenen los números 6° y 7° del artículo 93 de la Carta Fundamental, corresponde conocer y resolver al Tribunal Constitucional regulado por el Capítulo VIII del texto constitucional.

En cuanto a que este Servicio carecería de competencia para emitir el pronunciamiento requerido, cúpleme informar que él implica la interpretación de una ley laboral, cual es la ley N°20.178, y que la Dirección del Trabajo, es, en conformidad a su Ley Orgánica, DFL N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el organismo encargado de fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar lo siguiente:

1) La cláusula tipo del formulario del "contrato prorrogable de jugador profesional de fútbol 2007" por la que se consulta no se encuentra ajustada a Derecho, al tenor de lo prevenido en el artículo 152 bis D del Código del Trabajo.

2) Al vencimiento del plazo de duración del contrato de trabajo que han pactado las partes el contrato termina por la causal contemplada en el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, produciéndose por este hecho la libertad de acción del jugador profesional de fútbol.

3) Pronunciarse sobre la constitucionalidad de una disposición legal, es de exclusiva competencia del Tribunal Constitucional, escapando a las atribuciones de este Servicio del Trabajo.

Saluda a Ud.,

PATRICIA SILVA MELENDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

RPL/MCST/FCGB/fcgb

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
- U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

- Sr. Subsecretario del Trabajo, Lexis Nexis
- Abogados señores Jorge Morales Alliende y Ricardo Manzi Jone

Anexo N° 10

Ordenanza N° 3900/097, de la Dirección del Trabajo.



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K 10231(1189)/2007

K 9924 (1148)/2007

ORD.: N° 3900/087

MAT.: Contrato Deportistas Profesionales y actividades conexas.
Aplicación Ley N°20.178.

RDIC.: Fija ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la ley N°20.178, de 2007, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

ANT.: 1) Oficio N°001786, de 22.08.2007 de la Inspección Provincial del Trabajo Temuco, ingresado en el Departamento Jurídico el 27.08.2007.

2) Oficio N°755, de 10.08.2007, de la Inspección Provincial del Trabajo San Felipe, ingresado en el Departamento Jurídico el 20.08.2007

FUENTES: Código del Trabajo, Art. 152 bis A. Código Civil, Art. 19.

SANTIAGO, 26.09.2007

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO SAN FELIPE

Mediante el oficio del antecedente 2) la Inspección Provincial del Trabajo San Felipe remite la presentación efectuada por el abogado señor Teodoro Rosenberg Arancibia solicitando que esta Dirección fije el ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la ley N°20.178, publicada en el Diario Oficial de 25 de abril de 2007.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La ley por la que se consulta, al tenor de su título, “regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas” y en su articulado formula diversas referencias a los “deportistas profesionales” y a la “respectiva disciplina deportiva”, no obstante lo cual su artículo 1° N°3 expresa:

“3. Agrégase, en el Título II del Libro I, el siguiente Capítulo VI, nuevo:

“Capítulo VI

Del contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas

Artículo 152 bis A.- El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas con su empleador”.

Cabe hacer presente que no obstante que el título del cuerpo legal en análisis y el del Capítulo VI, nuevo, agregado al Título II del Libro I del Código del Trabajo por la ley por la que se consulta, aluden, ambos, a “los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas”, el artículo 152 bis A de dicho Código dispone expresamente que el referido Capítulo VI, única normativa que regula la materia en estudio, se refiere únicamente a la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas.

En estas circunstancias surge la necesidad de fijar el ámbito de aplicación de la ley N°20.178 en cuanto a si resulta aplicable a disciplinas deportivas distintas del fútbol profesional o sólo a este último deporte, efecto para el cual cabe recurrir a la norma de interpretación legal contenida en el artículo 19 del Código Civil, en conformidad al cual:

“Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

“Pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento” .

Ahora bien, el análisis de la historia fidedigna de la ley permite afirmar que aún cuando el proyecto original estaba destinado a regular las actividades de

los deportistas profesionales en general, terminó centrándose en la realidad aplicable a los futbolistas profesionales.

Sobre este particular, cabe señalar que el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, de 28 de febrero de 2007, Cuenta en Sesión 89, Legislatura 354 consigna la afirmación expresada por el Honorable Senador Allamand, según quien “esta iniciativa legal debería estar dirigida sólo al área fútbol en la medida que, en la actualidad, es prácticamente la única disciplina deportiva en nuestro país que reviste el carácter de profesional “.

El mismo informe da cuenta de la observación formulada por el Honorable Senador señor Muñoz Aburto, quien expresa que “en principio, estuvo de acuerdo con el objetivo de establecer un estatuto laboral para los deportistas profesionales en general, sin embargo, a la luz de los argumentos esgrimidos, estima razonable reconsiderar el ámbito de aplicación de esta ley, porque la realidad que se impone indica que, actualmente, sólo el fútbol se practica profesionalmente en nuestro país y, en consecuencia, esta normativa puede resultar inapropiada para otras áreas del deporte”.

El informe citado también contiene el alcance formulado por el señor Subsecretario del Trabajo, quien señala que “efectivamente, la ley en proyecto fue concebida como un estatuto laboral común a todas las disciplinas deportivas profesionales. Sin embargo, del análisis de sus disposiciones es posible advertir que es difícil encuadrar en sus conceptos a los distintos deportes”.

El Honorable Senador señor Letelier comparte la opinión de que “la ley en proyecto sólo resulta aplicable en el ámbito del fútbol, por cuanto las restantes áreas del deporte no alcanzan aún el nivel necesario de alta competencia como para responder a las exigencias que aquí se establecen”.

El señor asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por su parte, indicó que “el elemento básico que distingue al fútbol profesional de otros deportes, es la relación de subordinación y dependencia que se establece entre el jugador y el club deportivo, y ello es lo que determina la aplicabilidad de estas normas. En aquellas disciplinas deportivas donde coexisten contratos de trabajo con otras modalidades contractuales, es difícil dar aplicación a estas disposiciones”.

Consecuente con todo lo anteriormente expresado, el Segundo Informe precedentemente citado termina expresando que la indicación signada como 1 ter, de Su Excelencia la señora Presidenta de la República, que propuso agregar al texto legal el artículo 152 bis A, que restringe la aplicación del Capítulo VI del Código del Trabajo a los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional, fue aprobada por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier y Pizarro.

A la luz de lo manifestado en los párrafos precedentes es posible afirmar, en opinión de la suscrita, que la ley N°21.178 resulta aplicable únicamente a los futbolistas profesionales, conclusión que se corrobora si se tiene presente que según consta en el Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, de 8 de julio de 2003, Cuenta en Sesión 20, Legislatura 349, la ley por la que se consulta tiene un antecedente legislativo previo que se remonta al año 1994 cuando un conjunto de parlamentarios presentaron una moción para modernizar la legislación de los futbolistas profesionales, la que fue aprobada en general el 21 de diciembre de 1994 y cuyos contenidos se encuentran recogidos en la ley N°20.178.

Cabe hacer presente que la conclusión expuesta no constituye discriminación en contra de las otras disciplinas deportivas dado que la ley se refiere únicamente a los deportistas profesionales que trabajan sobre la base de contratos, en nuestro país, principalmente, los futbolistas y basquetbolistas, pero estos últimos se encuentran en una situación especial ya que están sujetos a un régimen de compensaciones conforme al cual, si bien hay algunos a quienes se les paga como profesionales, hay otros a quienes, en lugar de pagárseles remuneraciones, se les compensa, contribuyéndoles, por ejemplo, con el costo de sus estudios universitarios, sin generar, por tanto, una relación laboral de por medio.

En este mismo orden de ideas, es del caso señalar que en el Segundo Informe citado en párrafos anteriores, se consigna la opinión contenida en la minuta que por intermedio del Honorable Senador señor Allamand hiciera llegar a la Comisión la División Mayor del Básquetbol de Chile (DIMAYOR), planteando los comentarios de dicha entidad en torno al proyecto de ley en estudio, particularmente en relación a la actual realidad del básquetbol en nuestro país:

“Es opinión unánime de toda la comunidad deportiva DIMAYOR que, tanto la Ley sobre Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales como el presente proyecto de ley, contienen normas que van en directo beneficio, orden y control del fútbol

profesional, que es la disciplina deportiva que encuadra en los objetivos de dichas leyes. En cambio, dicha normativa resulta demasiado rigurosa para el mundo del básquetbol, el cual no estaría en condiciones de asumir y cumplir todas sus exigencias, pudiendo desincentivar la acción desplegada en orden a posesionarlo como el segundo deporte más importante en el país”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la disposiciones contenidas en la ley N°20.178, resultan aplicables a los futbolistas profesionales y a quienes desempeñan actividades conexas con este deporte, pero no a quienes se dedican a otras disciplinas deportivas.

Saluda a Ud.,

PATRICIA SILVA MELENDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

RPL/MCST/FCGB/fcgb

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
- U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo, Lexis Nexis
- Inspección Provincial del Trabajo Temuco