

UNIVERSIDAD DE CHILE



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

El Autodespido en el Fútbol:

El Despido Indirecto como forma de terminar unilateralmente los Contratos de Trabajo.

Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas

AUTOR: JAVIER HENRÍQUEZ VALENZUELA

PROFESOR: RICARDO JURI SABAG

Santiago, Chile

2012

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
EL CONTRATO DE TRABAJO.....	5
1.1 Elementos del contrato de trabajo y particularidades del contrato de los deportistas profesionales.....	5
1.2 Características del contrato de trabajo.....	14
1.3 Contenido del Contrato de Trabajo y Clasificación doctrinal.....	22
1.3.1 Contenido legal del contrato de trabajo.....	22
1.3.2 Clasificación doctrinal del contenido del contrato de trabajo.....	24
1.4 Terminación del Contrato de Trabajo.....	29
1.4.1 Estabilidad en el empleo y sistemas de terminación.....	30
1.4.2 Causales objetivas de terminación.....	32
CAPITULO II	
NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO SOBRE LOS DERECHOS FEDERATIVOS Y ECONOMICOS DEL FUTBOLISTA DENTRO DEL DERECHO PRIVADO.....	47

2.1 Los derechos federativos.....	47
2.2 Los derechos económicos derivados de los derechos federativos.....	50
2.3 Naturaleza jurídica del contrato de transferencia de los derechos federativos.....	52
2.3.1 La Compraventa en el fútbol.....	53
2.3.1.1. Elementos de la compraventa.....	54
2.3.1.2 Características de la compraventa.....	56
2.3.1.3 Sujetos del contrato de compraventa.....	57
2.3.1.4 Efectos de la compraventa.....	59
2.3.1.5 Forma de cumplir el contrato y el efecto relativo.....	61
2.3.1.6 Efectos respecto a terceros y rol que le corresponde al jugador dentro del contrato.....	63
2.4 Conclusiones del capítulo.....	67

CAPITULO III

REGLAMENTO FIFA: EL TERCER ESTATUTO EN DISPUTA69

3.1 Descripción de la problemática con el derecho ordinario.....	69
3.2 La FIFA: su organización y el Estatuto.....	70
3.2.1 Bases organizativas y miembros. Derechos y obligaciones.....	70

3.2.2. Órganos de la FIFA.....	74
3.3 Código Disciplinario de la FIFA y reglamentación de los Órganos jurisdiccionales.....	87
3.3.1 Objeto y disposiciones generales.....	87
3.3.2 Sanciones.....	88
3.3.2.1 Sanciones en particular y normas comunes.....	89
3.3.3 Infracciones.....	92
3.3.3.1 Infracciones a las reglas del juego.....	93
3.3.3.2 Infracciones durante un partido o una competición.....	93
3.3.3.3 Infracciones contra el honor y de naturaleza discriminatoria.....	94
3.3.3.4. Infracciones que atentan contra la libertad.	
3.3.3.5. Falsificación de títulos.....	94
3.3.3.6. Corrupción.	95
3.3.3.7. Dopaje.....	95
3.3.3.8. Incumplimiento de decisiones.....	95
3.3.3.9 Incumplimiento de las obligaciones de asociaciones y clubes.....	97
3.3.3.10 Responsabilidad de la conducta de los espectadores.....	97
3.3.3.11 Influir ilícitamente en el resultado de un partido.....	97

3.4 Reglamento sobre el estatuto y la transferencia de jugadores.....	97
3.4.1. Ámbito de aplicación.....	97
3.4.2 Principios.....	97
3.4.3 Estatuto e inscripción del jugador.....	103
3.4.4 Disposiciones especiales.....	106
3.4.5 Jurisdicción.....	106
3.5 Reglamentación de la ANFP.....	110
3.5.1 Estatuto de la ANFP.....	111
3.5.1.1 Objeto.....	111
3.5.1.2 Miembros.....	113
3.5.1.3 Organización Interna.....	114
3.5.2 Código de procedimiento y Penalidades de la ANFP.....	121
3.5.3 Reglamento del Tribunal de Asuntos Patrimoniales.....	125
3.5.4 Estatuto del Jugador.....	125

CAPITULO IV

EL AUTODESPIDO COMO FORMA DE PONER FIN AL CONTRATO DE

TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL.....126

4.1 Introducción a la resolución del problema: procedencia de la figura dentro del ámbito del fútbol.....	126
4.2 Distinción entre el contrato de prestación de servicios del	

futbolista y la indemnización por término anticipado del contrato de trabajo: naturaleza jurídica del contrato que transfiere los derechos económicos.....	128
4.3 El autodespido como forma de terminación del contrato de trabajo del deportista profesional de acuerdo a la legislación chilena.....	134
4.3.1. Requisitos legales del autodespido y normativa del fútbol. Posibilidades de convergencia.....	134
4.3.2 Contraposición entre el autodespido y la propiedad del club sobre los derechos federativos: conflictos entre clubes y cumplimiento de la sentencia.....	139
4.3.2.1 Conflicto entre clubes y el envío del CTI.....	139
4.3.2.2. Cumplimiento de la sentencia del tribunal laboral y jurisprudencia del caso de Fernando Meneses.....	140
4.3.2.3 Comentarios y críticas al fallo.	160
4.3.2.4 La renuncia o terminación unilateral del contrato sin justa causa. Los casos Webster y Matuzalem.....	166
4.3.3.4 Devaluación de la figura: el despido indirecto como instrumento para evadir el pago de los derechos sobre el futbolista.....	177
CONCLUSIÓN.....	183
BIBLIOGRAFIA.....	189

RESUMEN

El presente trabajo tiene por fin reflexionar sobre la posibilidad y la forma de aplicación de la figura del autodespido en el fútbol, considerando las particulares características normativas que ésta actividad posee. Para realizar dicho estudio se ha procedido a investigar la amplia normativa que rige al balompié, para compararla con la legislación ordinaria a fin de determinar los efectos de la aplicación del despido indirecto en la actividad futbolística, considerando la existencia de un régimen paralelo al contrato de trabajo que rige las relaciones de los jugadores con los clubes, como lo es la propiedad sobre derechos federativos y económicos derivados de estos.

INTRODUCCIÓN

Pasión de multitudes. Pero también un negocio multimillonario que mueve en el mundo millones de dólares anuales. Para muchos el fútbol podrá parecer un tema jurídicamente irrelevante pero a la luz de la importancia, cobertura mediática e importancia objetiva dentro del mercado, queda claro que quienes adhieran a esta postura están subestimando el tema. Consecuentemente el tema del fútbol en particular y el deporte en general han sido comúnmente ignorados por trabajos como el presente por quizás ser considerados como poco serios o no a la altura de las discusiones jurídicas más relevantes. Lo cierto es que independientemente de la enorme cantidad de dinero que mueve el balompié, lo que conlleva una evidente relevancia económica, éste también posee una increíblemente rica arista jurídica.

Lo que podríamos llamar ,para categorizar de alguna manera al problema, “Derecho del Fútbol” está compuesto por una compleja trama normativa que incluye normas de Derecho Internacional Privado, Derecho Civil, Derecho Comercial y Derecho del Trabajo por el lado de la legislación nacional y los reglamentos FIFA, tales como el estatuto de la misma, el Código de Ética, el Estatuto del Jugador, El Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores entre otros, como normas de carácter universal que se ven obligados a respetar todos los países miembros del estamento con sede en Zúrich, renunciando incluso como veremos en su momento, a la competencia de los tribunales ordinarios nacionales.

En el verano de 2012 el mundo futbolístico se conmocionó: el mediocampista de la Universidad Católica, Fernando Meneses se autodespidió de la entidad cruzada aduciendo el incumplimiento de su contrato por parte del club y demandando consecuentemente a Cruzados SADP (gerenciadora de la rama de fútbol del Club Deportivo de la Universidad Católica) por el monto que percibiría Meneses desde ese momento hasta la finalización de su contrato en diciembre de 2014. La causal invocada para invocar el despido indirecto, era la del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo: “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, la cual no se fundaba en una falta del empleador respecto a las causas tradicionalmente consideradas

por la doctrina como configurante de la causal invocada. Es más el incumplimiento alegado ni siquiera tiene relación directa con el contrato de trabajo en sí, sino que con un contrato entre terceros: asesorado por el Sindicato de Futbolistas Profesionales, Meneses reclamaba que el no cumplimiento grave de las obligaciones del empleador radicaba en una cláusula existente en el contrato de compraventa de suscrito entre dos de los tres clubes propietarios de los derechos sobre el jugador: Colo Colo y Universidad Católica. Colo Colo a través de su gerenciadora Blanco y Negro vende a Universidad Católica un porcentaje del “pase” del jugador manteniendo en su poder un remanente. En dicho contrato ambos clubes fijan una cláusula en que se comprometen mutuamente a vender al jugador a un tercero en el caso de que arribe una oferta superior a ochocientos mil dólares . Pues bien al momento de llegar dicha oferta a manos del representante del jugador, los clubes deciden no hacer uso de dicha opción, desatando la ira del jugador quien procede a autodespedirse el seis de enero del 2012, aduciendo la causal ya citada.

Surge del caso en comento el corazón del presente trabajo, su pregunta principal: ¿procede el autodespido por el incumplimiento de una cláusula establecida en favor de terceros en un contrato distinto al contrato de trabajo? ¿O en virtud del efecto relativo de los contratos debe considerarse que las partes dueñas de los derechos federativos pueden establecer y hacer cumplir las mismas cuando se les antoje mientras cumplan las obligaciones que estipularon en el contrato de trabajo? El autodespido es válido dentro de los parámetros especiales que se manejan en el fútbol, con la consabida dualidad Derecho Nacional- FIFA como forma de poner fin a un contrato prestación de servicios futbolísticos si se enmarca dentro de las causales del 160 y otros del Código del Trabajo?

Éste trabajo primeramente buscará determinar cuáles son las normas generales, ordinarias que rigen el tema en comento, así como sus distintas aristas y posibles soluciones para de ir desarrollando el tema hacia lo específico, que sería la normativa futbolística propiamente tal.

Al respecto cabe hacer notar que dado el carácter sui generis de la reglamentación de la actividad en los contratos club – futbolista se da una situación particular, pues hay un doble estatuto que rige la relación entre ambas partes: por un lado está el contrato de trabajo, el usual, por el cual una parte se compromete a jugar al fútbol por la institución y

la otra a pagar una remuneración por esos servicios y demás obligaciones que emanen de la naturaleza del vínculo, con la particularidad que contrato futbolístico es siempre a plazo fijo. Por otra parte están los derechos asociados a la transferencia del jugador entre clubes los cuales son tres: los derechos federativos, los derechos económicos y los derechos de formación. En el capítulo correspondiente serán analizados en profundidad pero a modo de simplificación podemos señalar que los derechos económicos son la valoración pecuniaria de los derechos federativos del jugador (voluntad y capacidad del jugador de participar en determinada liga) los cuales son cedidos al club contratante por el lapso que dure el contrato de trabajo del jugador; es decir lo que vulgarmente se conoce como “pase”. Los derechos de formación por otra parte son un mecanismo de solidaridad establecido por la FIFA que implica que cada club en el que estuvo inscrito el jugador desde sus inicios tiene derecho a un porcentaje de la posterior transferencia del mismo. En Chile dada la calidad de SADP (Sociedades Anónimas Deportivas) que tienen los clubes desde la implementación de la ley 20.005 esta transferencia de derechos es un contrato comercial.

Recapitulando: en la relación club-jugador hay por ende dos contratos, por una parte un contrato de trabajo que regula la relación jugador – empleador y por otra hay un contrato comercial, el cual es obviamente en la mayoría de los casos una compraventa, en la cual una parte transfiere a otra (que puede ser el mismo futbolista) los derechos federativos del jugador. Este mecanismo está amparado por la FIFA la cual mediante El Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, el cual como señala su artículo 1 “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”. En los artículos 2 y 3 de dicho cuerpo normativo se establece a su vez que se delega en las asociaciones nacionales la elaboración de un estatuto más específico, respetando la legislación nacional vigente, los principios contractuales establecidos por la FIFA y ciertas normas irrenunciables establecidas en éste estatuto del jugador.

En este punto nace como está dicho el “alma” de la problemática de este trabajo: cómo interactúan entre sí estos dos ámbitos, enfocado fundamentalmente a las posibilidades que ofrece el autodespido como manera legítima de terminar el contrato de

trabajo en el fútbol entendiendo que esto significa anular igualmente los derechos del empleador sobre los derechos federativos del jugador, convirtiéndolo en un agente libre, perdiendo el club contratante el mayor capital económico que hay en esta actividad: la propiedad de los derechos federativos de los jugadores. Se analizará la viabilidad de esta figura, su validez y verdadero fin que persigue dentro de este negocio, puesto que en ciertos casos, pareciera más una forma de incumplir un determinado vínculo con una institución para quedar en libertad de acción para contratar con otra evitando el pago de los derechos económicos por parte del tercero, que son la parte más onerosa dentro de una operación de esta índole. Nos referiremos específicamente a la viabilidad de alegar como causal del incumplimiento necesario para configurar las causales del 160 del Código del Trabajo, a alguna de ellas que se encontrase en el contrato comercial suscrito entre los clubes (o en su defecto con el mismo jugador) lo cual abre una insospechada gama de posibilidades, interrelaciones entre los principios de la FIFA, la fuerza relativa de los contratos y las ya comentadas leyes laborales y su espíritu.

Finalmente, respecto a los instrumentos de recolección de la información queremos señalar que ésta será principalmente documental, tanto doctrinaria, como jurisprudencial, pero principalmente de análisis normativo, debido a la escasez de material bibliográfico de peso sobre el tema específico a tratar.

CAPITULO I

EL CONTRATO DE TRABAJO

1.1 Elementos del contrato de trabajo y particularidades del contrato de los deportistas profesionales

Para iniciar el contenido doctrinal de este trabajo comenzaremos analizando brevemente el contrato de trabajo, centrándonos principalmente en sus aspectos comunes y diferencias respecto al contrato de los futbolistas profesionales, y dejando fuera sus aspectos irrelevantes para el tratamiento de nuestro problema de investigación toda vez que bastante se ha escrito sobre el mismo en variado número de trabajos similares a este.

Primeramente podemos señalar que la mayoría de la doctrina está de acuerdo en que la naturaleza del contrato de trabajo es el de ser un contrato Sui Generis¹, puesto que posee características propias que lo hacen diferenciarse del resto de la legislación como pasaremos a revisar a continuación.

El artículo 7 del Código del Trabajo define al contrato de trabajo como : “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Usualmente esta definición era la usada para determinar los elementos contenidos en el contrato de servicios futbolísticos pues al enumerar los elementos esenciales a todo contrato de trabajo y al no haber norma especial que reglase los contratos de los deportistas en general y de los futbolistas en particular, el artículo 7 era la única norma que podía contener la configuración básica de lo que se entendía por tal. Sin embargo la ley 20.187 del año 2007 dispone la inclusión de nuevas normas para el Código del Trabajo, dándole un reconocimiento expreso al contrato de deportistas profesionales y haciendo una especial mención respecto a los futbolistas en el capítulo VI del título II del libro I del código. Así el artículo 152 bis A define al contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que realizan una actividad conexas como “relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la

¹ THAYER A, William y NOVOA F, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, Tercera Edición, Santiago, Editorial Jurídica, 1998, p.48-49.

práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador”.

De la mera lectura de dicha norma podemos inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo de los deportistas profesionales, más específicamente los futbolistas profesionales y al completarla con la definición del artículo 7 ya citada podemos construir un paralelo entre los elementos comunes y distintivos entre el contrato de trabajo general y este contrato especial. Por ende los requisitos esenciales del contrato de trabajo son:

a) Acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador.

Requisito de la esencia de todo contrato lo es también del contrato de trabajo y aplica perfectamente para el contrato de prestación de servicios del futbolista profesional que requiere prestar su voluntad para perfeccionar la convención. Del citado artículo 7 podemos desprender que los sujetos del contrato de trabajo son dos: El trabajador y el empleador. El trabajador está definido por el artículo 3 del Código y en base a esta podemos extraer sus elementos constitutivos: debe ser una persona natural que presta servicios (materiales o intelectuales), bajo dependencia y subordinación en virtud de un contrato de trabajo. La definición del empleador por su está contenida en el mismo artículo y sus elementos son: persona natural o jurídica; que utiliza los servicios materiales o intelectuales que prestan una o más personas en virtud del contrato de trabajo. El citado artículo incluye la definición de empresa, definiéndola como “toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada²”.

En el caso del contrato de deportistas profesionales la ley define a su vez expresamente a las partes de esta convención en el artículo 152 bis B letra a):

² Art.3-3 del Código del Trabajo.

“Deportista profesional es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración”. Obviamente el deportista profesional es el equivalente al trabajador del artículo 7º y cuenta con todos los derechos legales que se le reconocen a este que no vayan en contra de las normas especiales fijadas en el capítulo destinado a normar los contratos sobre los deportistas profesionales. Cabe hacer notar que en la definición misma del contrato en cuestión, la del artículo 152 bis A se refiere específicamente a los futbolistas profesionales, seguramente por ser prácticamente los únicos deportistas que en Chile realizan una actividad remunerada, bajo dependencia y subordinación vinculados a un empleador por un contrato de trabajo y recibiendo una remuneración por sus servicios³. En efecto la gran mayoría de los deportistas nacionales que se dedican exclusivamente al ejercicio de una actividad deportiva no están contratados directamente por un empleador, sino que reciben financiamiento por otro conducto, ya sea mediante aportes gubernamentales o privados, premios propios al desempeño de su talento deportivo, auspicios etc. Sin embargo el 152 bis B recién transcrito no hace diferencia entre futbolistas y demás deportistas, por tanto es aplicable a todo quien quepa en dicha definición. Por su parte el 152 bis B letra b) define a quienes son los trabajadores que desempeñan actividades conexas como “aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional”.

Si la ley definió al deportista, es decir al trabajador, también hizo lo propio con su empleador, la entidad deportiva. Esta según la letra c) del 152 bis B “es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional, o de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo”. Como decíamos la entidad deportiva es el empleador del artículo 3 pero el 152 bis B modifica el objeto del contrato, tema que se abordará más adelante. Sin embargo debemos hacer notar una muy relevante adición que realiza la letra d) del 152 bis B: la inclusión de la definición de la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, las cuales son “entidades que organizan las competencias deportivas de carácter internacional,

³ Tal como se desprende de la interrelación de los art. 7, 152 bis letras a y b del Código del Trabajo.

nacional, regional o local”. Mediante esta letra se reconoce la injerencia que tienen sobre la actividad deportiva, las instituciones que organizan las competencias. Es decir en el caso del fútbol a la Asociación de Fútbol Profesional (ANFP) y la Federación de Fútbol de Chile, y mediante ellas dado su carácter de asociadas, a la FIFA. A través de ésta disposición se reconoce a dichas instituciones, mediante un estatuto legal, la injerencia y finalmente superintendencia reglamentaria sobre las entidades deportivas.

En cuanto a los requisitos para formar el consentimiento son plenamente válidas las normas contenidas en el Código Civil, no perfeccionándose a causa de los vicios del consentimiento: error, fuerza, dolo o incapacidad de alguna de las partes⁴. Cabe señalar que el Código del Trabajo incluye incapacidades de obrar específicas que más que soslayar algún vicio en la facultad de discernimiento a la hora de contratar buscan proteger la salud, la vida y la moralidad del sujeto, prohibiéndole efectuar determinadas labores o permitirle realizarlas de acuerdo a determinadas condiciones⁵.

b) El trabajador se compromete a la prestación de servicios personales, los cuales son por ende indelegables e insustituibles. Este elemento a su vez configura el objeto y causa del contrato de trabajo, siendo para el trabajador lo primero y para el empleador la

⁴ Incapacidades contenidas en el art. 13 del Código del trabajo: “Para los efectos de las leyes laborales se considerarán mayores de edad y podrán contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de dieciséis años y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación”.

⁵ Luis Lizama las sistematiza de la siguiente manera: “Los menores de edad no pueden prestar servicios: por más de 8 horas diarias, en trabajos o faenas que requieran fuerzas excesivas, actividades peligrosas para su salud, seguridad o moralidad, en cabarets o establecimientos análogos, en establecimientos que expendan bebidas alcohólicas y en trabajo nocturno.

segunda⁶. De acuerdo al 152 bis B letra a), en el caso del contrato de deportistas profesionales el servicio sería la práctica de un deporte tal como lo señala su definición.

Cabe señalar que el artículo 12 del Código Laboral determina la facultad que asiste al empleador de variar la naturaleza de las prestaciones que debe prestar el trabajador mientras sean labores similares y el lugar a realizarlas quede dentro de la misma ciudad y no represente menoscabo para el empleado.

Al contratar los servicios de un futbolista queda de manifiesto lo personalísimo del contrato de trabajo puesto que se trata también de un contrato intuitu persona, donde la identidad de la persona contratada importa de sobremanera al momento de realizar el contrato, pues la actividad a desarrollar requiere de un talento y experticia muy particular que difiere enormemente de persona a persona como sucede con los contratos que se realizan con profesionales. En tanto al *ius variandi* este se ve limitado en el caso del futbolista, pues la naturaleza de los servicios a prestar es básicamente la misma para todos los jugadores: jugar fútbol profesional, por lo que las variaciones pueden versar más que nada sobre obligaciones secundarias del trabajador.

c) Remuneración que debe pagar el empleador al trabajador. Es la contracara del elemento anterior, la causa para el trabajador, el objeto para el empleador.⁷ La remuneración en concordancia con la condición de contrato dirigido de la convención laboral debe respetar un monto (sueldo mínimo a la fecha) y un contenido (gratificaciones, impositivos) mínimo obligatorio.

En cuanto al contrato de deportistas profesionales el Código expresamente incluye como requisito el pago de remuneración para el deportista en el citado 152 bis B letra a) donde al definir al deportista se señala que por realizar su actividad recibe una

⁶ ROJAS M, Irene, Manual de derecho del trabajo: derecho individual, Santiago, Editorial LexisNexis, 2004, p. 21.

⁷ ROJAS M, Irene, ob.cit.p.22

remuneración a cambio. Por parte del empleador, éste pago corresponde a la entidad deportiva pues como señala el artículo 152 bis B letra c) ésta es la que “utiliza los servicios de un deportista profesional, o de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo”. Por otra parte el artículo el 152 bis C en su inciso final estipula que todo “beneficio o prestación que reciba el deportista profesional” debe estar incluido en el contrato de trabajo, buscando evitar dobles contratos y pagos extracontractuales muy habituales en el pasado, previa creación de las sociedades anónimas deportivas. Así lo confirma la interpretación dada por el Estatuto del Jugador de la ANFP, el cual es el título en comento del Código del Trabajo más la agregación de un comentario aclaratorio bajo cada norma, que señala: “En el respectivo contrato de trabajo deben incorporarse toda contraprestación que otorgue el empleador al trabajador que se considere dentro de la remuneración. Incluso los premios deben estar incorporados en cada contrato de trabajo, pudiendo hacerse como un anexo del mismo, una vez que se determinen”.

d) Relación de subordinación y dependencia: es el elemento más representativo de la contrato de trabajo pues representa la excepción de la obligación laboral ante la hipotética igualdad entre las partes contratantes. No definida legalmente esta relación de subordinación se podría definir como: “sujeción personal del trabajador, en la actividad laborativa, en su fase de ejecución, dentro de la organización tecnico- productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador a fin de que sólo incorpore su acción a las tareas específicas de le señale este bajo sus poderes – técnico empresariales”.⁸ Como se desprende de esta definición es la obligación del trabajador de acatar las instrucciones del empleador en el desarrollo de sus funciones laborales.

En cuanto al contrato de deportistas o futbolistas profesionales, la dependencia y subordinación es también el elemento fundamental que divide a quienes se sujetan a las leyes laborales de los dependientes y a quienes realizan su actividad de manera autónoma. De esta manera el código al establecer el ámbito de aplicación del capítulo

⁸ MACCHIAVELLO C, Guido, Derecho del trabajo, Santiago, Editorial Jurídica, 1988, pág. 174 (Citado por ROJAS M, Irene, ob. cit, p. 24)

dedicado a los deportistas profesionales, en el 152 bis A determina que regirá “la relación de trabajo bajo dependencia o subordinación”. A nuestro juicio el contenido de la relación de dependencia y subordinación en el deporte y más particularmente en el fútbol comparte en sus elementos esenciales el mismo contenido que el contrato de trabajo ordinario, pero posee también una serie de particularidades. Se asemejan en que ambos contienen el deber del trabajador o deportista de sumirse a la normativa de la empresa y en el fondo de perseguir un fin común con esta mediante la ejecución de una labor bajo las órdenes y directrices impuestas por el empleador. La particularidad está dada en el caso del fútbol en que la única forma de ser futbolista profesional, es en la práctica, estar contratado mediante una relación laboral que implica dependencia y subordinación ya que la ley lo exige en los mentados 152 bis A y 152 bis B como requisito para regirse por la normativa del Código del Trabajo. Dichos artículos definen igualmente tanto al contrato del deportista profesional, como a lo que se entiende por deportista profesional, a la entidad deportiva que es el empleador y a la entidad superior de la respectiva disciplina; y al tenor de dichas normas, ya transcritas, podemos determinar que: quienes se quieran acoger al Código del Trabajo, en el fondo los futbolistas profesionales, deben no solo estar subordinados a su empleador sino que indirectamente también deben estar regidos por la FIFA. En efecto la autoridad superior en el caso del fútbol es la ANFP, pues es quien organiza los torneos en Chile, amparada por varias normas que reconocen sus formatos y prácticas habituales tales como: la definición de entidad superior⁹, la definición de temporada¹⁰, la duración de los contratos futbolísticos¹¹ o la forma de pagar las remuneraciones¹². A su vez los clubes¹³ y la misma ANFP deben respetar los reglamentos y estatutos de la FIFA pues al ser reconocida como país miembro de acuerdo a lo señalado en el Estatuto de la FIFA en su artículo 13 letra a) estos se obligan a: “observar en todo momento los estatutos, reglamentos, disposiciones y decisiones de los órganos de la FIFA” y en la letra d) “hacer que sus propios miembros respeten los estatutos, reglamentos, disposiciones y decisiones de los órganos de la FIFA”. Por ende,

⁹ Art. 152 bis B c) del Código del Trabajo.

¹⁰ Art. 152 bis B d) del Código del Trabajo.

¹¹ Art. 152 bis D del Código del Trabajo.

¹² Art. 152 bis H del Código del Trabajo.

¹³ Art.4 inc.2º Estatutos de la ANFP: “Las instituciones asociadas se clasifican en clubes de Primera División, clubes de Primera B y clubes de otras Divisiones que admita el Consejo de Presidentes, las cuales se regirán por sus propios Estatutos, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) de este artículo. No obstante, en cuanto se refiere a la práctica del fútbol, quedarán sometidas a las disposiciones de los presentes Estatutos y de los Reglamentos de la Asociación, de la FIFA y las reglas de la International Board”.

y tal como lo dispone el artículo 18 del mismo Estatuto¹⁴, los clubes están subordinados al organismo correspondiente a nivel nacional o sea la ANFP en Chile, quien además es el organizador de los torneos nacionales¹⁵, quien quiera participar en dichos torneos, tanto clubes como jugadores. Al ser el fútbol un deporte colectivo, no le queda otra solución al jugador si quiere participar en la actividad profesional, que contratar con una entidad deportiva autoriza a participar en torneos FIFA en calidad de dependiente y subordinado y por ende someterse a la reglamentación de la Federación Internacional de Fútbol Asociado pues ésta detenta el monopolio en la organización de todos los torneos profesionales que se realizan en prácticamente cualquier lugar del mundo¹⁶.

Ésta particularidad de la actividad futbolística a nuestro juicio no se encuentra prácticamente en ningún otro deporte en nuestro país, puesto que los demás deportes colectivos tienen en Chile un carácter bastante amateur por un lado y por otro los deportistas que desarrollan actividades individuales, o sin una competencia local periódica, no encuentran su financiamiento a través de un empleador, sino que a través de premios, donaciones, subsidios y otras contribuciones pecuniarias que no importan una remuneración en los términos tratados en el Código Laboral. Ésta es la razón a nuestro juicio por la cual el legislador al definir el contrato de los deportistas profesionales, lo define como un contrato de futbolista profesional y en base a ésta actividad se redactó e incluyó el capítulo VI sin perjuicio de la aplicación que se le pudiera dar en otros deportes.

Como resumen a este primer punto podemos señalar que no hay grandes diferencias en sus elementos esenciales constitutivos entre el contrato ordinario definido en el artículo 7 del Código del Trabajo y el de los deportistas profesionales consagrado en el artículo 152 bis A y siguientes. A nuestro juicio lo más relevante es el reconocimiento

¹⁴ Art.18 Estatutos de la FIFA: “Las ligas u otras agrupaciones de clubes afiliadas a un miembro de la FIFA están subordinadas a éste y sólo pueden existir con el consentimiento del miembro”.

¹⁵ Art.5 Estatuto de la ANFP: “Los clubes asociados tendrán derecho a participar en las Competencias que organiza la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, sujetándose a las bases que rijan éstas”.

¹⁶ Art.1 Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores: “Este reglamento establece las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de los jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado”.

explicito que se le da en la ley al contrato futbolístico, ratificando su enorme relevancia en el mundo laboral actual y la gran importancia que tiene el contrato de trabajo con subordinación y dependencia dentro de la actividad del futbol, pues contratarse de ésta manera es la única forma de desarrollar profesionalmente la actividad de futbolista.

1.2 Características del contrato de trabajo.

Una vez revisados los elementos esenciales constitutivos del contrato laboral nos centraremos en el análisis de las características del mismo de acuerdo a la Teoría General de los Contratos y por su puesto a las categorías establecidas en el Código Civil a fin de contextualizar y comprender los elementos y principios generales que nos sirvan para dar respuesta a la problemática planteada por esta memoria. Igualmente caracterizaremos al contrato especial de los deportistas profesionales en las materias que corresponda efectuar alguna distinción.

Entonces, de acuerdo tanto al artículo 1439 y siguientes del Código Civil, como a las demás clasificaciones clásicas de la doctrina, las características más relevantes del contrato de trabajo son las siguientes:

a) Al relacionar las características del contrato de trabajo con las normas contenidas en el Código Civil, podemos determinar su primera característica: es un contrato de derecho privado, puesto regula las relaciones entre particulares¹⁷. Es una característica compartida por el contrato de deportistas profesionales.

¹⁷ THAYER A, William y NOVOA F, Patricio, ob. cit, Tomo II, p.93

b) Es un contrato bilateral: se desprende de la relación del artículo 7 del Código del Trabajo que como ya dijimos requiere el acuerdo de voluntades de las partes obligándose uno a prestar un servicio bajo subordinación y dependencia y la otra a pagar una remuneración, con el artículo 1439 del Código Civil el cual exige que las ambas partes contratantes se obliguen recíprocamente. De esta característica surgen dos consecuencias importantes, directamente relacionadas con el problema del incumplimiento que da origen al autodespido y a la facultad que por ello asiste al trabajador y que serán analizadas con más detención posteriormente. Estas consecuencias son: la aplicabilidad dentro del contrato de trabajo de la condición resolutoria tácita y del principio de la mora purga la mora.¹⁸

c) Es un contrato oneroso: cada parte se grava a favor de la otra, el empleador mediante el pago de la remuneración y el trabajador mediante su trabajo.

d) Tradicionalmente se señala que el contrato de trabajo sería conmutativo puesto que atendiendo al tenor del 1441 del Código Civil claramente no podría consistir en una contingencia incierta, lo que excluiría aleatoriedad. En tal sentido el contrato laboral es conmutativo en tanto la prestación a la que se obliga el trabajador está previamente determinada y en ese sentido es equivalente a la remuneración que ha de pagar el empleador. Sin embargo debemos hacer presente que la redacción del citado artículo es ambigua al definir el contrato oneroso como obligaciones que se miran como equivalentes, pues el tenor literal de dicha frase envuelve un componente de justicia en la relación obligación – retribución, por lo que solo al definir los contratos aleatorios se entiende que el legislador en realidad más que referirse a la equidad del vínculo contractual se refiere a la certeza de que el objeto del contrato reportara beneficios a ambas partes aunque no sean equivalentes valorativamente.

Todas las anteriores características son compartidas por el contrato de los deportistas profesionales, puesto que versan sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo,

¹⁸ THAYER A, William y NOVOA F, Patricio, ob.cit, Tomo II, p.94

los que no pueden faltar sin degenerar en un contrato distinto¹⁹ como son los analizados en el primer punto de este capítulo de acuerdo a las normas contenidas en el artículo 152 bis A y siguientes, siendo por ende el contrato futbolístico en particular un contrato de derecho privado, ya que regula relaciones entre dos particulares, futbolista o trabajador que desempeña actividades conexas y entidad deportiva; y por tanto es también bilateral pues obliga recíprocamente a ambas partes. La entidad deportiva se compromete a pagar una remuneración al futbolista quien se hace acreedor de esta por el solo hecho de desempeñar su actividad, es decir prestar sus servicios personales, lo que lo categoriza como un contrato oneroso y conmutativo.

e) Es un contrato consensual: así lo señala textualmente el propio Código del trabajo en su artículo 9, donde además agrega el requisito de que este conste por escrito. En la misma línea se pronuncia el comentario contenido en Estatuto del Jugador de la ANFP al comentar la definición dada en el 152 bis A: “Es indispensable hacer presente que cada vez que se reúnan los requisitos de un contrato de trabajo, es decir, prestación de servicios personales bajo vínculo de subordinación o dependencia, y existencia de una remuneración, se configura la relación laboral que necesariamente debe dar lugar a escriturar un contrato de trabajo. Esto lo deben tener presente los clubes cada vez que incorporan jugadores a participar en forma permanente con el equipo profesional”.

El artículo 152 bis C agrega como requisito en el caso de los contratos de los deportistas profesionales el que el contrato se firme en triplicado, correspondiendo cada copia a las partes y a la entidad superior correspondiente.

f) Es un contrato principal de acuerdo a la definición del 1442, ya que “subsiste por si mismo sin necesidad de otra convención”. El contrato de trabajo se basta a si mismo y no busca asegurar el cumplimiento de una obligación principal debido a que su objeto y su causa se perfeccionan con el propio contrato.

¹⁹ Art.1444 Código Civil.

Igualmente podemos aseverar que el contrato de servicios futbolísticos profesionales se basta a si mismo y existe con independencia del contrato civil o comercial que se celebren los clubes al momento de transferir a determinado jugador; en otras palabras ambas convenciones son independientes y aunque están unidos por una relación de interdependencia ya que es inconcebible un contrato de trabajo respecto a un futbolista sin adquirir al menos el uso y goce de los derechos federativos del jugador, el contrato de trabajo no necesitará del perfeccionamiento o siquiera eficacia del contrato civil.

La independencia de ambos contratos se puede inferir del hecho que la ley laboral reconozca implícitamente la existencia del contrato del futbolista profesional como relación laboral por una parte y la libertad contractual a que se pueden acoger las entidades deportivas o clubes para disponer de los derechos que les competen sobre los jugadores por otro²⁰. Cabe señalar que la existencia entre dos tipos de vinculo existente entre club y jugador, estos son el “pase” del jugador y su contrato laboral propiamente tal, se encuentra reconocido implícitamente en diversas normas del capítulo dedicado a los contratos de los deportistas profesionales, como la obligación que tiene la institución con que el futbolista firme su primer contrato de trabajo con un club distinto al que lo formó de indemnizar a la entidad formativa. Este mecanismo de solidaridad reconocida por nuestra institucionalidad en el artículo 152 bis E del Código del Trabajo, es una norma impuesta por la FIFA en el Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores²¹ (al que también se remite el comentario del Estatuto del Jugador de la ANFP) que claramente da cuenta de la relación que existe entre cada institución por la que pasa el futbolista a través de su carrera, no pudiendo cada una realizar un contrato de trabajo con el jugador sin respetar los derechos que la FIFA le reconoce a las antecesoras, lo que en el fondo implica reconocer la interdependencia entre el derecho a usar el jugador en determinado torneo profesional y el contrato que liga al futbolista con el club.

En la misma línea podemos citar al artículo 152 bis I el cual reglamenta la cesión de jugadores entre clubes, suspendiendo el contrato de trabajo entre la institución cedente y

²⁰ Posteriormente se profundizará en la facultad del club de disponer de los derechos económicos emanados de los federativos del jugador.

²¹ Ver art. 20 y art.21 del Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA.

el jugador, cuando es una cesión temporal o estableciendo una indemnización por el término anticipado del contrato cuando es una cesión definitiva. Con ésta norma claramente se reconoce el derecho que tiene el club cedente sobre el jugador, el cual es de una naturaleza distinta al contrato laboral ordinario, sobretodo con la figura de la cesión temporal, pues es un autentico préstamo de servicios, lo que implica en la práctica el arrendamiento de los derechos federativos del jugador, lo que se desprende implícitamente de la norma en cuestión, pues a pesar de ser un requisito la voluntad del jugador, ésta no basta para perfeccionar el nuevo contrato requiriéndose la anuencia del club cedente. En el caso de la cesión definitiva la ley califica como indemnización a lo que en términos del mercado futbolístico sería la compra del “pase” del jugador al definirla como “el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que esta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto pone fin a dicho contrato”. El alcance real de la norma se analizará en el capítulo respectivo, el de concordar los distintos cuerpos normativos que se yuxtaponen en el fútbol.

La autonomía de existencia del contrato laboral respecto a la compraventa entre los clubes por los derechos federativos del jugador, le otorga una gran protección al trabajador, pues obliga a las entidades deportivas a contar con el consentimiento del futbolista al realizar una transferencia, no pudiendo vender el derecho a inscribir el pase del deportista sin que este fije las condiciones de un nuevo contrato de trabajo ventajoso para él, pues aunque el “pase” se vendiese, el contrato laboral con el club cedente seguiría vigente.

g) Es un contrato nominado, pues posee una completa reglamentación legal mediante el Código del Trabajo y demás leyes laborales que le otorgan al trabajador una amplia gama de garantías para protegerlo de la situación de desmedro en que se encuentra ante el poder negociador del empleador.

h) Es un contrato dirigido: como consecuencia de la relación de desigualdad que existe entre los contratantes la ley fija un contenido mínimo para proteger al trabajador. Así el contratante debe respetar una serie de reglas preestablecidas como la fijación de un monto mínimo remuneracional al que debe ceñirse. Igualmente daba la relevancia de la actividad laboral dentro de la vida de las personas en cuanto a tiempo y a importancia dentro de la economía personal, claramente la ley laboral tiene un fin social que perseguir, por lo que sus normas poseen un contenido que va más allá de la justa retribución por el trabajo realizado, sino que deben incluir otros aspectos de la vida de las personas, como lo son la posibilidad de desarrollar una vida familiar sana o preservar la dignidad y salud del laborador. Así encontramos normas como las vacaciones legales o el pre y post natal, que buscan proteger al individuo en ámbitos que van más allá de lo pecuniario. Por eso llevado al ámbito futbolístico. Al jugador le conviene tanto ser acogido por la legislación laboral, puesto que en una actividad que por su estructura se presta para los más variados abusos, el futbolista encuentra un respaldo legal que le permitiría incluso poner término a la obligación con su contratante incluso unilateralmente si se cumplen determinados requisitos²².

i) Es un contrato de tracto sucesivo²³: las obligaciones se cumplen a través del tiempo, no con un solo acto o en un determinado momento. Puede a su vez ser a plazo fijo, indefinido o por obra o servicio, siendo la norma general el segundo.²⁴

En el ámbito futbolístico la ley introduce una importante modificación a esta libertad contractual. En efecto dentro de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la ley 20.178, se incluye un requisito en la duración de los contratos de los deportistas profesionales. Citamos el artículo 152 bis D: “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas se celebrará por tiempo determinado”. Lo que el primer párrafo del 152 bis D es que el contrato de los futbolistas no puede ser indeterminado, tal como lo confirma la interpretación del Estatuto del Jugador de la ANFP: “los contratos de trabajo son de tiempo determinado, debe

²² LIZAMA P, Luís, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Santiago, Lexis Nexis, 2004, p. 20.

²³ LIZAMA P, Luís, Derecho...op.cit,p.21.

²⁴ Ver art.9 del Código del Trabajo.

considerarse que siempre son de plazo fijo. No pueden celebrarse, a partir del 1 de junio de 2007, contratos de plazo indefinido”. Posteriormente se señala que para el primer contrato profesional del jugador de futbol, deportista o trabajador que desempeña actividades conexas, “no podrá ser inferior a una temporada o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años”. No obstante esta norma podría sugerir que se refiere al primer contrato de trabajo que suscriba el deportista en calidad de profesional con algún club, los comentarios a la ley realizadas por el estatuto del jugador de la ANFP, señala que este primer contrato se refiere “ a cada primer contrato de trabajo que un jugador determinado celebre con un club”, por lo que se entiende que cada contrato de trabajo que celebre el jugador con una nueva entidad deportiva cabe dentro de dichos plazos. Luego el inciso final agrega que la renovación del mismo requiere la voluntad del trabajador y tiene una duración mínima de 6 meses. En resumen el tiempo mínimo para contratar un profesional del futbol es de seis meses, salvo que sea su primer contrato profesional donde el plazo mínimo se acorta a una temporada y el máximo se fija en cinco años. ¿Por qué decimos se acorta? Porque el artículo 152 bis B letra e) define temporada como “el periodo en que se desarrollan el o los Campeonatos Oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el termino de la temporada, para cada entidad deportiva, es la fecha en que ésta disputó su última competición oficial”, de lo que surgen diversas consideraciones. En primer lugar decimos se acorta porque la duración de un campeonato oficial de fútbol de primera división en Chile es inferior a 6 meses, por lo que de acuerdo a la definición de temporada y lo dispuesto en el 152 bis D el primer contrato del futbolista profesional puede ser inferior a los seis meses mínimos que luego se exige al momento de renovar. Así lo reconoce tácitamente el estatuto del jugador de la ANFP, el cual señala que “al hablar de temporada, se refiere al período anual en que se desarrolla uno o más torneos oficiales llevando dentro del nombre el mismo año. Ejemplo. Apertura 2007 y Clausura 2007 corresponden a la misma temporada, no obstante uno de ellos termine fuera del año calendario 2007”. Es decir mientras el campeonato se encuentre vigente, no obstante ser el segundo campeonato nacional de una temporada, permite contratar a un futbolista o profesional anexo, por lo que reste del mismo. Una segunda consideración que podemos realizar de la lectura de la norma es que al utilizar el plural de “los campeonatos”, la norma incluye en la temporada los diversos campeonatos paralelos que se desarrollen durante la duración del campeonato oficial de la ANFP, como lo serían la

Copa Chile o torneos internacionales organizados por la CONMEBOL (Confederación Sudamericana de Fútbol).

El establecer un plazo mínimo y máximo para la duración de los contratos de trabajo de futbolistas profesionales tiene directa relación con el hecho de que exista la propiedad sobre “la carta”, derechos federativos, de los jugadores; Puesto que al ser la propiedad sobre la misma y las obligaciones surgidas del contrato de trabajo, derechos distintos, para permitir la movilidad laboral del trabajador que no posee sus propios derechos federativos y que no será utilizado por el club dueño de su pase hace necesario fomentar la posibilidad de que la entidad deportiva ceda al futbolista a una tercera institución sin perder sus derechos de propiedad sobre el “pase” de este, pero transfiriendo momentáneamente las principales obligaciones laborales para con el jugador (sin perjuicio de la solidaridad que la ley impone a ambos clubes para con el deportista cedido de acuerdo al 152 bis I).

Algunos autores como el profesor Luis Lizama Portal agregan como característica del contrato de trabajo el que sea de adhesión ²⁵, pero a nuestro juicio, para el caso en comento al menos no aplica, puesto que si bien en cuanto al problema de la limitación que afecta al futbolista de elegir su empleador libremente a causa del poder que tiene quien ostente el dominio de sus derechos federativos para no venderlo a determinado club si no paga lo que se pide o por otras razones inherentes a la competencia natural de la actividad futbolística, el trabajador del fútbol posee un mayor poder de negociación que un trabajador común. Esto basado a nuestro juicio en dos situaciones: La primera es la estandarización de los servicios que prestan los futbolistas entre ellos, es decir todos juegan fútbol y debido a la existencia de una liga nacional cumplen casi con exactitud los mismos horarios, tienen las vacaciones en la misma época del año etc. , por lo que la negociación empleador- trabajador se circunscribe casi exclusivamente a montos de remuneraciones o premios y en su caso a duración del vinculo, no existiendo cargos determinados que ofrecer ni funciones especiales que cumplir. El segundo motivo es la

²⁵ “Ya que por regla general el contenido del contrato está predispuesto por el empleador, quien lo ofrece al trabajador, en términos tales que éste no puede alterar dicho contenido y sólo le cabe adherir a él o rechazarlo”.

especificidad que tiene el servicio que presta el futbolista. Al igual que cualquier profesión donde las calidades específicas de la persona son muy valoradas a la hora de contratar, el futbolista es un oficio personalísimo, donde debido a su talento personal no da igual contratar a uno que otro, por lo que al momento de negociar si bien no todos poseen la libertad de las estrellas del balompié para exigir sus condiciones, se da una mayor facultad del trabajador para solicitar un trato justo. Igualmente reconocemos lo discutible de este segundo motivo, toda vez que la realidad difiere enormemente entre las distintas categorías del fútbol profesional y ya es tradición al inicio de cada temporada la formación de un equipo del sindicato de futbolistas profesionales que agrupa a todos los asociados cesantes que se mantienen en forma entrenando, a la espera de algún ofrecimiento para continuar sus carreras.

1.3 Contenido del Contrato de Trabajo y Clasificación doctrinal

1.3.1 Contenido legal del contrato de trabajo.

En este punto nos referiremos primeramente a los requisitos de forma contenidos en el artículo 10 del Código Laboral toda vez que ya quedo determinado que se trata de un contrato consensual en los términos contenidos en el artículo 9 del mismo código. “El contrato de trabajo debe contener a los menos las siguientes estipulaciones”:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes (incluyendo nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador)
- c) Determinación de los servicios y lugar a prestarlos.
- d) Monto y forma de pago de la remuneración pactada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acuerden las partes.

Respecto a este último punto hay que hacer un importante alcance: de acuerdo a artículo 5 del Código del Trabajo, los derechos laborales otorgados por las leyes a los trabajadores son irrenunciables.

Al contrastar al artículo 10 con la normativa especial establecida por la ley respecto a los deportistas profesionales nos encontramos con que si bien en los aspectos generales no hay grandes divergencias entre la normativa general y la especial, si hay algunos puntos en los cuales la ley impone ciertas limitaciones o normas especiales en el contenido de los contratos de los deportistas profesionales.

Las letras a) y b) del artículo 10 no presentan modificaciones en la normativa especial al ser contenido formal mínimo para determinar el contrato e individualizar las partes del mismo. En cuanto a los servicios a prestar en el caso de los deportistas profesionales es la práctica de un deporte bajo dependencia y subordinación, o quienes desempeñan una actividad relacionada con el deporte profesional, tal como lo señala el artículo 152 bis B.

Las letras d) y e) en cuanto a la determinación de la jornada laboral y a la forma y monto de las remuneraciones pactadas están las modificaciones más relevantes, las que serán analizadas en el contenido doctrinal del contrato de trabajo, siguiente punto de éste trabajo. Igualmente hay variaciones respecto a la duración del contrato, modificaciones contenidas en el artículo 152 bis D ya analizado en las características del contrato.

1.3.2 Clasificación doctrinal del contenido del contrato de trabajo.

Una vez que hemos enumerado someramente los requisitos exigidos por la ley en cuanto a la forma del contrato de trabajo pasaremos a analizar el contenido y clasificación del mismo que ha realizado la doctrina tradicionalmente, los cuales serían de tres tipos principalmente: contenido de naturaleza jurídico instrumental, contenido contenido de naturaleza ético – jurídico y contenido patrimonial.

a) Contenido de naturaleza jurídico – instrumental:

Contiene dos derechos – deberes recíprocos entre el trabajador y el empleador basados en la relación de subordinación y dependencia y cuyo fin es el cumplimiento de los fines de la empresa a través de la actividad laboral, pero respetando los derechos que las leyes conceden a los trabajadores. De esta manera por parte del empleador el contenido de naturaleza jurídico – instrumental es la facultad de mando y por parte del trabajador el deber de obediencia²⁶.

La facultad de mando del empleador contiene a su vez a la facultad de dirección, al ius variandi (o derecho de variación) y el poder disciplinario. El primero es la facultad del empleador de dirigir su empresa de acuerdo a su conveniencia; El ius variandi es “la facultad unilateral del empleador para modificar las condiciones del contrato de trabajo”²⁷ y está contenido en los artículos 12, 29 y 89 del Código del Trabajo. A grandes rasgos podemos señalar que este derecho de variación incluye: alterar el lugar de trabajo (limitación: dentro de la misma ciudad o lugar²⁸), alterar las modalidades de la prestación de servicio (limitación: máximo en 60 minutos, avisando con treinta días de anticipación²⁹), alterar la jornada de trabajo por necesidades de la empresa cuando sobrevienen por caso fortuito o fuerza mayor³⁰, y alterar la naturaleza de los servicios siempre que se trate de labores similares³¹. Por último el poder disciplinario es la materialización del deber de obediencia del trabajador ante el empleador en virtud de la

²⁶ BARAHONA E, Olga, El despido indirecto en la legislación laboral chilena, Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2008, p.6.

²⁷ LIZAMA P, Luis, Derecho... ob. cit, p. 79.

²⁸ Ver art. 12 inc.1º del Código del Trabajo.

²⁹ Ver art.12 inc.2º del Código del Trabajo.

³⁰ Ver art.29 del Código del Trabajo.

³¹ Ver art.30 del Código del Trabajo.

relación de subordinación y dependencia, incluyendo el deber de éste de i) acatar la disciplina interno del establecimiento, ii) respetar las normas del Reglamento Interno, iii) cumplir con las órdenes concretas que imparte el empleador, por sí o por medio de sus delegados³².

Por otra parte, el contenido jurídico – instrumental respecto del trabajador se manifiesta mediante el deber de obediencia y el de responsabilidad. El deber de obediencia es como se señaló en el párrafo anterior la obligación del trabajador de mantener la disciplina en la empresa de acuerdo al vínculo de dependencia y subordinación. El principio de responsabilidad que implica la obligación de responder por los posibles daños o perjuicios a que puede dar lugar a su actividad laborativa.³³ En el ámbito de la reglamentación deportiva, también hay referencia legal expresa al contenido jurídico – instrumental en el artículo 152 bis K, donde se obliga a la entidad deportiva a “confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas”. Igualmente se elabora una lista de los castigos a que no pueden ser sometidos los deportistas profesionales tales como la separación de entrenar con el primer equipo profesional o reducción de las vacaciones o descanso. Se reconoce a su vez el derecho a la libre expresión por parte del futbolista, al explicitar que este está en su derecho “manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión”, como también indirectamente el derecho a la intimidad y a la vida privada, pues señala expresamente el 152 bis K la prohibición que tienen los clubes a sancionar a los futbolistas por situaciones extradeportivas o que en el fondo, que creemos es el sentido que se le debe dar a la norma, no se le pueda castigar por su actuar en su vida cotidiana cuando está fuera del ámbito del desarrollo de su actividad.

Las disposiciones del artículo 152 bis K claramente tienen un afán proteccionista del trabajador, al buscar reglar y limitar la facultad disciplinaria del club empleador y resguardar los derechos del deportista tanto a expresarse como a recibir una sanción proporcional a su falta si incumple alguna norma del reglamento interno.

b) Contenido ético – jurídico:

³² THAYER A, William y NOVOA F, Patricio, ob. cit. Tomo II, p.216-217.

³³ UGARTE C, José Luis C, El contenido del contrato..., ob. cit, p.14 (citado por BARAHONA E, Olga, ob.cit,p.6.

No está reglamentado en la ley, pero es parte fundamental del contrato de trabajo pues incluye el sustrato moral de este, el deber mutuo de empleador y trabajador de obrar de buena fe, sustento de toda relación jurídica. Para el trabajador incluye entre otros el deber de fidelidad, de lealtad, de secreto profesional y de colaboración con los fines de la empresa. Desde la perspectiva del empleador el contenido ético – jurídico contiene los deberes de higiene y seguridad de la empresa, de capacitación del trabajador y de respeto y dignidad del trabajador. Este último siendo uno de los fundamentos del autodespido³⁴.

c) Contenido Patrimonial:

Es el conjunto de derechos y obligaciones correlativas del contrato de trabajo, que inciden o afectan directamente en la situación económica tanto del trabajador como del empleador y, que son susceptibles de ser evaluadas pecuniariamente³⁵. Es decir es la obligación del trabajador de prestar servicios y del empleador de remunerarlos en los términos del artículo 7º del Código del Trabajo. El trabajador debe prestar servicios de manera personal, deber que se manifiesta mediante la jornada de trabajo, reglamentada en el artículo 21 y siguientes del código, los que analizaremos someramente para contrastarla con el tema principal que aborda este trabajo.

La jornada laboral se puede clasificar en legal y convencional:

i) Legal. La establecida por la ley. Se divide a su vez en ordinaria o extraordinaria. La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder las 45 horas semanales según lo reglamenta el artículo 22 del Código del Trabajo el cual en su inciso final señala: “La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y los trabajadores que realizan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a los límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo”. De la mera lectura de la norma se desprende la excepción legal que recae sobre la jornada laboral del deportista profesional: ésta no se rige por el tope legal de 45 horas semanales sino que su fijación depende del cuerpo

³⁴ THAYER A, William y NOVOA F, Patricio, ob. cit, Tomo II, p.373-403.

³⁵ UGARTE C, José Luis C, El contenido del contrato..., ob. cit, p. 14(citado por Bahamondes E, Olga, ob.cit,p.6).

técnico o del club, quienes fijarán la jornada de trabajo de acuerdo a las necesidades de la competición en que se encuentre participando la entidad deportiva, o sea en el fondo según las necesidades de la institución, estableciendo como único límite la salud del jugador.

El artículo 35 del código reglamenta el feriado dominical, estableciendo que tanto éste como los días feriados no se trabaja, sin embargo en consonancia con lo dispuesto en el inciso final del artículo 22, el artículo 38 número 8 también determina un régimen especial para los deportistas profesionales excluyéndolos de este beneficio, pudiendo la entidad deportiva otorgar un día libre distinto al domingo al trabajador. Ésta norma es de toda lógica en consonancia con el negocio del fútbol, donde es de público conocimiento que la gran mayoría de los partidos se juegan en fin de semana, en especial domingo.

ii) Convencional. La pactada por la ley.

Igualmente vale recordar que los servicios a prestar durante esta jornada son personalísimos, por lo que esta obligación es intransferible e intransmisible.

Como dijimos al principio de este punto la obligación principal del contenido pecuniario por parte del empleador es remunerar los servicios prestados por el trabajador de manera justa³⁶. Ésta debe ser en dinero y por causa del contrato de trabajo tal como lo señala el artículo 42; no son remuneración las “asignaciones”(de colación, de movilización). A su vez la remuneración está limitada por normas legales que norman aspectos de justicia social como el salario mínimo establecido en el mismo artículo 42.

En cuanto a las remuneraciones en el ámbito deportivo, son plenamente aplicables las normas del 42 y siguientes pues tenemos solo una norma especial que se refiere a ella, el artículo 152 bis H que se refiere a la periodicidad de las remuneraciones estableciendo que el lapso con que han de pagarse no puede exceder al mes. A continuación ésta norma se refiere al pago de los premios por logro, tan comunes en el fútbol, los cuales tienen un plazo máximo de 90 días para ser pagados, salvo que el contrato termine antes, caso en que deben cancelarse a la fecha de finalización de la relación.

³⁶ Según Thayer y Novoa comprende: permitir subsistencia humana y digna del trabajador y su familia ; considerar el aporte efectivo del trabajador a la empresa; considerar la situación económica de la empresa; considerar las exigencias del bien común.

Otro asunto a considerar dentro del contenido patrimonial del contrato de trabajo de los deportistas profesionales que no se encuentra en otros contratos laborales es el de la comercialización de los derechos de imagen del trabajador por parte de la entidad deportiva. El artículo 152 bis F estipula que se atenderá a lo que se pactó en el contrato al momento de remunerar al trabajador por el uso de sus derechos de imagen, pero si establece que siempre deberá ser autorizado por el deportista su utilización. El Estatuto del Jugador complementa: “La imagen de los jugadores puede ser utilizada por el club siempre con fines deportivos o de promoción de actividades deportivas del club.

En el evento de tratarse de actividades con fines comerciales se requiere la autorización expresa del jugador en cada caso. Las autorizaciones genéricas o generales no cumplen con dicha exigencia, y por lo tanto no facultan a usar la imagen del jugador”³⁷.

1.4 Terminación del Contrato de Trabajo.

Sin duda la parte más importante de este capítulo, pues nos relaciona directamente con el tema central de este trabajo, el autodespido. Se encuentra reglado legalmente en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo y ha sido latamente analizado por diversos autores.

La terminación puede definirse como: “un fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y extrajurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban”³⁸.

Antes de analizar los sistemas de estabilidad del empleo y causales específicas de terminación del contrato de trabajo, debemos tener presente el inciso final del artículo 152 bis I): “La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional”. Al respecto el comentario incluido en el Estatuto del Jugador de la ANFP señala lo siguiente: “Este último inciso es de mucha importancia para los clubes, ya que habla que la terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional, pudiendo éste firmar un nuevo contrato de trabajo con otro club,

³⁷ Art.152 bis F comentado en el Estatuto del Jugador de la ANFP.

³⁸ THAYER A y NOVOA F, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera Edición, Santiago, Editorial Jurídica, 1997, p. 28

nacional o extranjero, sin derecho para el antiguo club de percibir suma alguna por término anticipado del contrato. Es importante considerar por ejemplo, que la figura del autodespido por no pago de remuneraciones, además de provocar la terminación del contrato, en virtud de esta ley provoca la inmediata libertad de acción del jugador”.

La norma citada no deja dudas: al finalizar el contrato de trabajo del futbolista, éste queda en libertad de acción. Eso sí hay que especificar que se trata de la terminación de contrato que podríamos llamar sancionatoria, es decir una terminación unilateral del contrato por parte del trabajador, dirección que se ratifica con el ejemplo del despido indirecto citado en el comentario, puesto que se relaciona con la terminación sin indemnización para los clubes. Que sucede con los derechos de los clubes sobre el jugador, especialmente en el caso de renuncia, se analizará en un capítulo posterior.

1.4.1 Estabilidad en el empleo y sistemas de terminación.

Previo al análisis objetivo de las causales de terminación establecidas en el Código del Trabajo enumeraremos las diversas teorías doctrinarias que discurren sobre los distintos sistemas de terminación del contrato de trabajo y cuál es el usado en Chile.

Los distintos sistemas están determinados por la estabilidad e inmovilidad en el empleo para el trabajador.

a) Estabilidad: es el derecho a permanecer en el cargo asignado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada, calificada por la autoridad competente y en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo, o en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente³⁹.

Es en el fondo la imposibilidad del empleador de despedir al trabajador sin una causa justificada.

Este sistema tiene a su vez dos variables dependiendo de su mayor o menor rigidez: la absoluta y relativa. La absoluta postula que una vez declarado injustificado el despido

³⁹ WALKER E, Francisco, Comentarios..., ob. cit, pág.11. En el mismo sentido LIZAMAP, Luís, Derecho..., ob. cit, pág.160 (citado por BAHAMONDES E, Olga ob.cit, p.12.

por el órgano competente el empleador está obligado a reintegrar al trabajador. La relativa incluye a lo anterior la facultad para el empleador de optar entre el reintegro del trabajador o pagar la indemnización de perjuicios correspondiente⁴⁰.

b) Inamovilidad: es el derecho que tiene el trabajador para permanecer indefinidamente en su empleo, salvo que incurra en alguna causal, atribuible a su conducta, que autorice el despido disciplinario, previa comprobación por la autoridad competente, de que ha cometido faltas o hechos culpables que permiten tal medida⁴¹. La diferencia principal con la estabilidad es que en la inmovilidad priman las razones subjetivas atribuibles a la conducta del trabajador por sobre las objetivas establecidas por la ley⁴².

En Chile rige una estabilidad relativa del empleo, puesto que la regla general sólo puede solo puede ponerse término al contrato invocando una causal legal pero sin que asista al empleador la posibilidad de reincorporar al trabajador una vez declarada el despido como injustificado, pudiendo sólo indemnizar lo debido. De la misma manera se recogen en la ley otras causales distintas a la regla general como el desahucio, la renuncia o el despido sin invocar causal⁴³.

1.4.2 Causales objetivas de terminación.

De acuerdo a la clasificación del profesor Luis Lizama Portal⁴⁴, que hemos elegido para categorizar las causales enumeradas en el Código del Trabajo de acuerdo a su claridad y sistematización que consideramos adecuadas serían: Voluntad concurrente de las partes, muerte o incapacidad del trabajador, decisión unilateral del empleador y decisión unilateral del trabajador.

a) Voluntad concurrente de las partes: números 1,4 y 5 del artículo 159 del código del trabajo.

⁴⁰ BAHAMODES E, Olga ob.cit, p.12.

⁴¹ THAYER A, William y NOVOA F, Patricio, ob. cit, Tomo III, p. 82(citado por BAHAMONDES E, Olga, ob.cit,p.12.

⁴² BAHAMONDES E, Olga, ob.cit, p.13.

⁴³ LIZAMA P, Luís, Derecho...,ob.cit,p.161.

⁴⁴ LIZAMA P, Luís, Derecho..., ob.cit, p. 162.

a.1) Resciliación, artículo 159 : “ El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1.-Mutuo acuerdo de las partes”.

Los requisitos para que opere la resciliación son: el consentimiento libre de poner término a la relación laboral entre trabajador y empleador más los requisitos establecidos por el artículo 177, es decir constar por escrito y ser ratificado por el interesado más el presidente o representante del sindicato ante el inspector del trabajo o en su defecto demás funcionarios señalados por la ley. Si no se cumplen estas formalidades, la resciliación será inoponible ante el juez⁴⁵.

a.2) Vencimiento del plazo acordado por las partes (159 N°4).

Es decir cumplimiento del hecho futuro y cierto. La norma además agrega que el plazo máximo que se puede pactar es de un año, pero esta limitación no afecta a los contratos del fútbol, pues como ya hemos citado la ley expresamente señala que el contrato de los deportistas profesionales es de plazo fijo y además señala que el plazo máximo para el primer contrato profesional de un deportista es de cinco años.

a.3) Conclusión del trabajo o servicio que le dio origen al contrato.

Contenida en el artículo 159 N°5, es aplicable al contrato de trabajo por obra o faena, el cual es aquel que se celebra para la ejecución de una determinada obra o faena⁴⁶.

b) Muerte o Incapacidad del trabajador: artículos 159 N°3 y 161 bis. del Código del Trabajo.

b.1) Muerte del Trabajador. Debido al carácter intuitu persona del contrato de trabajo.

⁴⁵ LIZAMA P, Luís, Derecho...,ob.cit, p. 163.

⁴⁶ LIZAMA P, Luís, Derecho...,op.cit,p.166.

b.2) Incapacidad del Trabajador. El 161 bis señala que esta no es una justa causa de despido, por lo que el trabajador que sea despedido por esta causal dará origen a la correspondiente indemnización.

c) Decisión unilateral del empleador: artículos 159 N° 6, 160 y 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

c.1) Caso fortuito o fuerza mayor. 159 N° 6.

c.2) Causales de caducidad: tratadas en el artículo 160 del Código del Trabajo, las cuales son conductas ilícitas en las cuales puede incurrir tanto trabajador como empleador. Si es este último el que incurre en alguna de las faltas enumeradas en los números 1, 5 o 7 del 160 se produce una causal de autodespido. Esta causal de las llamadas subjetivas pues su existencia debe ser probada ante el juez y calificada por éste.

Artículo 160: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

c.2.1) - Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas que a continuación se señalan:

a) “Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”

b) “Conductas de acoso sexual”

c) “Vías de hecho ejercidas por el trabajador contra el empleador o cualquier trabajador que se desempeñe dentro de la misma empresa”

d) “Injurias proferidas por el trabajador al empleador”

e) “Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña”.

c.2.2) “Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador”.

c.2.3) “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra”.

c.2.4) “ Abandono del trabajo por parte del trabajador entendiéndose por tal: la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato”.

c.2.5) “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”.

c.2.6) “El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías”.

c.2.7) “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Esta causal se relaciona con la obligación de ejecutar de buena fe los contratos, por lo que tiene un carácter genérico que sanciona diversas conductas de acuerdo a la naturaleza del servicio a prestar⁴⁷. Además contiene el requisito de que dicha conducta inapropiada sea de gravedad.

c.3) Necesidades de la empresa: artículo 161º inciso 1. “El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa(...) tales como:”. Los ejemplos que cita el código no son taxativos y en general queda claro que se refiere a causales que busquen aumentar la productividad de la empresa. Por la sola aplicación de esta causal procede el pago indemnizatorio.

c.4) Desahucio: artículo 161º inciso 2. Esta causal se circunscribe a los trabajadores con facultad de representación del empleador y aquellos con facultad general de representación más las trabajadoras de casa particular y los cargos de exclusiva

⁴⁷ Se relaciona con el artículo 1546 del Código Civil: “Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o por la ley o la costumbre pertenecen a ella”.

confianza del empleador. El desahucio deberá constar por escrito con una anticipación de 30 días para evitar el pago de la indemnización correspondiente a un mes de servicio.

d) Decisión unilateral del trabajador: artículos 159° N°2 y 171° del Código del Trabajo.

d.1) Renuncia.159° N°2. Dando al empleador aviso con al menos treinta días de anticipación. Además como requisitos de forma se debe ceñir a los requisitos del artículo 177° del Código del Trabajo.

d.2) Autodespido o despido indirecto: contenido en el artículo 171° del Código del Trabajo, tendrá un tratamiento especial de nuestra parte por ser el tema central de nuestro trabajo.

El autodespido está contenido pero no definido en el artículo 171°, que básicamente señala las causales que dan derecho a acogerse a él, como el procedimiento aplicable y las indemnizaciones que corresponderían de decretarse. Por ende debemos acogernos a la doctrina para buscar una definición adecuada. Los profesores Thayer y Novoa lo definen como: “ el término del contrato de trabajo, decidido por el trabajador, observando el procedimiento que la ley le señala, motivado porque el empleador incurrió en causal de caducidad de contrato que le es imputable, lo que le da derecho al trabajador para que el tribunal ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la por años de servicio con las recargas legales”.(* cita tesis) Para el profesor Luis Lizama Portal por su parte se trataría de: “ La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, permitido por el Código del Trabajo, en los casos en que sea el empleador quien incurra en las causales disciplinarias señaladas en los números 1,5 o 7 del artículo 160”⁴⁸.

De acuerdo a la definición citada más el contenido del artículo 171° que luego analizaremos, podemos inferir los elementos del despido indirecto a saber:

- Voluntad del trabajador de poner término a la relación laboral.

⁴⁸ THAYER, William A y NOVOA, Patricio F. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III. Ob. cit, pág. 109-110(citado por BAHAMONDES E, Olga ob.cit, p.23).

- Basado en el incumplimiento del empleador contenido en alguna causal del artículo 171º.
- Comunicación de parte del trabajador de su decisión tanto al empleador como a la dirección del trabajo y posterior iniciación de un procedimiento judicial donde buscará se ordene el pago de una indemnización por parte del incumplidor.

d.2.1) Naturaleza jurídica del despido indirecto:

Usualmente se asocia al despido indirecto con la condición resolutoria tácita⁴⁹, la cual “va envuelta en los contratos bilaterales de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado” como señala el artículo 1489 del Código Civil.

Como hemos puntualizado el contrato de trabajo es bilateral, por lo que cabría en la figura del auto despido como una forma de poner fin a la relación contractual toda vez que el inciso segundo del 1489 señala como efecto de la condición resolutoria: “Pero en tal caso, podrá el otro contratante pedir a su arbitrio o la resolución o el cumplimiento del contrato, con indemnización de perjuicios”. A lo que podríamos agregar la facultad del contratante diligente a exigir el cumplimiento forzado de la obligación⁵⁰. Así en el despido indirecto, la condición resolutoria tácita se manifestaría como una variante laboral de ésta toda vez que permite al contratante diligente, el trabajador, la resolución del contrato ante el incumplimiento del empleador contenido en una de las causales del 171º del Código del Trabajo, con indemnización de perjuicios. Surge en este punto la discrepancia en la doctrina más relevante a nuestro juicio en términos prácticos al identificar al autodespido con la condición resolutoria : en ésta última como ya citamos hay tres posibilidades para el contratante diligente en tanto en el despido indirecto el vínculo laboral siempre termina, ya sea como despido indirecto propiamente tal, con derecho a indemnización declarada judicialmente o como renuncia del trabajador, la que se produce por decisión unilateral del trabajador al momento de comunicar su voluntad previo conocimiento del juez⁵¹.

⁴⁹ BAHAMONDES E, Olga ob.cit, p.25-26.

⁵⁰ VIAL d, Victor ,Manuel del Derecho de las Obligaciones en el Código Civil Chileno. Santiago, Editorial Biblioteca Americana , 2003. p.182.

⁵¹ ALFARO F, Jorge, El autodespido en la legislación laboral chilena, Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Valparaíso, Universidad de Valparaíso, Facultad de Derecho, 1995. pág. 37-38 (citado por BAHAMONDES E, Olga ob.cit, p.28).

En nuestra opinión no es tan relevante categorizar específicamente al autodespido en tal o cual figura preexistente si sus efectos específicos están claros; por ende de acuerdo a la opinión mayoritaria⁵² de la doctrina adheriremos a la identificación del despido indirecto con la condición resolutoria tácita pero en una versión sui - generis destinada al contrato laboral con limitaciones en sus efectos pero compartiendo con aquella sus causas; en efecto ambas instituciones comparten principios tales como la equidad y justicia que se manifiesta en la protección que otorga la ley al contratante cumplidor que llevados al ámbito laboral derivan en una particularización de este principio, principalmente enfocado en la relación de disparidad entre los contratantes que se da en la relación laboral a diferencia de la igualdad con que se miran los contratantes civiles. Así la protección al contratante diligente se transforma en protección al trabajador y sanción al empleador con particulares efectos principalmente en el ámbito compensatorio que analizaremos más adelante. Por otra parte el despido indirecto también busca proteger los derechos constitucionales dentro de la empresa limitando el poder de trabajador, pues es un mecanismo de protección vía intervención judicial, de los derechos fundamentales del trabajador que son vulnerados y caben dentro de las causales de terminación establecidas por la ley⁵³.

d.2.2) Características del autodespido.

De acuerdo a la definición que dimos del despido indirecto podemos extraer sus características en conformidad a lo que a su vez dicta la doctrina

- Es un acto jurídico unilateral que depende de la sola voluntad del trabajador.
- Es una forma de terminación del contrato de trabajo fundado en causales taxativamente enumeradas por la ley en el artículo 171^o, que importan de una u otra manera algún grado de incumplimiento contractual por parte del empleador.
- Es un derecho facultativo del trabajador, pero la facultad de decidir si lo invoca o no es irrenunciable en los términos del artículo 5^o del Código del Trabajo.
- El efecto principal del autodespido es poner fin unilateralmente a la relación laboral pero con indemnización de perjuicios, la que debe ser declarada judicialmente.

⁵² BAHAMONDES E, Olga ob.cit, p.28-29.

⁵³ Id.

d.2.3) Requisitos y causales del Despido Indirecto.

d.2.3.1) Requisitos de Fondo.

Dice el inciso primero del artículo 171º: “Si quien incurriere en las causales 1,5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la terminación”. De la lectura de la norma podemos inferir que los requisitos de fondo para la terminación del contrato de trabajo mediante el despido indirecto son dos: la voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral y que el empleador haya incurrido en alguna de las causales enumeradas en el 160 por referencia del 171 del Código Laboral.

a) Voluntad del trabajador: el empleado es quien con su actuar y volición quiere poner término a la relación laboral por hechos u omisiones imputables a empleador. El trabajador de acuerdo al tenor de la norma transcrita en el párrafo anterior no está obligado a poner fin a la relación laboral ni se produce esta de pleno derecho ante alguna de las causales legales, sino que el trabajador debe expresar su voluntad mediante los avisos a que se refiere el artículo 162⁵⁴ “en la forma y oportunidad señalados”, tal como señala el inciso 4º del 171. Mediante esta comunicación el trabajador pone fin a la relación laboral y tiene el plazo de 60 días hábiles para recurrir ante el tribunal respectivo.

b) Causales legales en las que incurre el empleador:

Al tenor del 171 son los números 1,5 y 7 del 160.

160 N°1: “Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:”

En cuanto a sus requisitos comunes nos remitimos a lo señalado en la sección de las causales de caducidad, incluyendo la doctrina en el caso del empleador el requisito de circunscribir las conductas a la prestación de servicios⁵⁵.

⁵⁴ Ver art. 162 del Código del Trabajo, para requisitos de forma.

⁵⁵ LIZAMA P, Luís, Derecho..., ob. cit, p.172.

- a) Falta de probidad: es la falta de rectitud del empleador. Se puede dar de una gran diversidad de formas, como el mobbing u otras⁵⁶.
- b) Conductas de acoso sexual: incluye tanto el acoso sexual directo del empleador como su abstinencia de sancionar o intervenir ante conductas de terceros⁵⁷.
- c) Vías de hecho: toda riña o agresión física por el empleador hacia el trabajador, que ocurran en el lugar y jornadas de trabajo o con ocasión de actividades laborativas⁵⁸.
- d) Conducta inmoral.

160 N°5: “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos”. La ley no especifica cuáles serían estas conductas por lo que debe considerarse como tal cualquiera que cumpla con el requisito objetivo de poner en riesgo imprudentemente la salud del trabajador.

160 N°7 “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

La causal más invocada por los trabajadores pues incluye un gran número de situaciones⁵⁹. Pondremos una especial atención en esta causal tanto por lo anteriormente señalado como por la relación que tiene con nuestro tema principal, pues es precisamente la causal que se ha invocado para poner fin a sus contratos por parte de los futbolistas profesionales.

De la redacción del 160 N°7 se desprende que hay dos requisitos básicos para configurar la causal: que se trate de un incumplimiento contractual por parte del empleador de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo y que este incumplimiento sea grave. A la obvia pregunta de que implica cada uno de los requisitos al no definirlo la ley nos remitimos a las normas generales ya citadas anteriormente: el contenido del contrato incluye lo que las partes hayan pactado y lo que emana de la

⁵⁶ BARAHONA E, Olga, ob cit, p.46.

⁵⁷ LIZAMA P, Luís y UGARTE C, José Luís, Nueva ley de acoso sexual, Santiago, Editorial LexisNexis, 2005,p.52.(citado por BARAHONA E, Olga, ob. cit, p.48).

⁵⁸ LIZAMAP, Luís, Derecho..., ob. cit, p. 175.

⁵⁹ BARAHONA E, Olga, ob. cit, p.50-51.

naturaleza misma del contrato; y respecto a la gravedad esta debe ser calificada por el juez, pero obviamente exige cierta importancia en la trasgresión, ya sea en su magnitud específica o prolongación en el tiempo.

A continuación enumeraremos ciertos ejemplos de lo considerado incumplimiento grave del contrato laboral de acuerdo a la doctrina⁶⁰.

- Retraso o falta en la remuneración pactada: es la obligación principal emanada del contrato de trabajo para el empleador, por lo que resulta obvio que su no pago es un incumplimiento grave de la convención, es más, es el incumplimiento por excelencia en materia laboral desde la perspectiva del contratante.

En cuanto al retraso del pago hay que acudir a la normas de los artículos 44 y 152 bis A letra H (en el caso del fútbol) donde se estipula que el plazo máximo a pactar el pago de remuneraciones es de un mes, por lo que se podría entender que el retraso que superase ese monto de tiempo podría ser considerado grave. Sin embargo la tesis es discutible y finalmente quedará a criterio del juez la calificación de gravedad del retraso.

Teorías alternativas respecto a la calificación de gravedad del retraso se plantean en la memoria de Olga Barahona sobre el despido indirecto en la legislación nacional, recogiendo diversos criterios que buscan establecer un parámetro objetivo para determinar cuándo hay incumplimiento grave; Entre ellas podemos citar: que el trabajador se vea en la necesidad de accionar ante los tribunales⁶¹, tres meses de retraso⁶² (dejando al trabajador sin los medios de subsistencia), duración del retraso más aceptación del trabajador más frecuencia y existencia de abonos⁶³.

En opinión de este trabajo es imposible establecer criterios generales en la materia y es por eso que el legislador deja la norma abierta, pues es menester

⁶⁰ Id.

⁶¹ C S, 03.10. 1979. (citada por THAYER A, William y NOVOA F, Patricio, ob. cit, Tomo III. p. 112 y BARAHONA E, Olga ob.cit, p.53).

⁶²CS. 29.10.2002, MCLP N° 213, p. 168-172 (citada por BARAHONA E, Olga, ob.cit, p.54).

⁶³ MELLA C, Patricio, El despido indirecto o resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal, Revista de Derecho, Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Año LXIX, no. 210, Julio / diciembre 2001, p.96 (citada por BARAHONA E, Olga,id.).

analizar la situación caso a caso; en efecto no es lo mismo el retraso de 15 días en el pago de la remuneración de un trabajador que lleva dos meses en un trabajo respecto a uno que lleva 15 años de relación laboral con el mismo empleador y nunca antes se había atrasado. Sin embargo también nos parece que el hecho de que el trabajador no denuncie la situación del retraso (o lise llanamente se acoja al autodespido) no puede verse como una aceptación tácita del trabajador de la circunstancia exculpando al empleador de la gravedad de su falta, pues la gran mayoría de las veces la voluntad del trabajador no es perdonar el incumplimiento de su empleador sino soportar la situación por temor a perder su fuente laboral.

Respecto al no pago o retraso en el pago de remuneraciones accesorias, hacemos extensivo lo dicho en los párrafos anteriores, teniendo en consideración sí, que el criterio debe ser más permisivo respecto al empleador si este cumple con la remuneración principal, puesto que evita dejar al trabajador en la completa indefensión. Igualmente nos parece se debe determinar caso a caso.

En el caso del contrato de los deportistas profesionales cabe recordar que el 152 bis A letra H inciso segundo fija como plazo para el pago de los incentivos o premios, el de noventa días luego de ocurrido el hecho que les dio origen.

- No pago o retraso en el pago de bonificaciones pactadas que no constituyen remuneración. Son aquellas tales como asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramientas, de colación, viáticos y otros⁶⁴.
- No pago o retraso en el pago de las cotizaciones previsionales (tema controvertido jurisprudencialmente)⁶⁵.
- Transgresión de los límites de la facultad jurídica de mando por parte del empleador. Como manifestaciones de esta extralimitaciones en sus facultades por parte del empleador podemos citar: exigir al trabajador la realización de un trabajo distinto al que está obligado por contrato⁶⁶, reducción del trabajo que produzca

⁶⁴ BARAHONA E, Olga, ob.cit, p.55.

⁶⁵ Id.

⁶⁶ NADAL S, Daniel, El despido en el Código del Trabajo, Santiago, Editorial Lexis Nexis, 2004, p. 431.

perjuicio al trabajador⁶⁷, cambio del trabajador a un puesto de menor categoría⁶⁸ y modificación del lugar de trabajo causando perjuicio para el trabajador⁶⁹.

Al igual que con el retraso en el pago de las remuneraciones la calificación de la gravedad del incumplimiento queda en manos del juez, haciendo extensivas las consideraciones que hicimos respecto al primer punto de esta sección.

- Falta de ocupación efectiva y adecuada del trabajador. Se refiere más específicamente a los trabajadores que trabajan por comisión, por lo que una reducción en su trabajo perjudica sus remuneraciones⁷⁰.

d.2.3.2) Requisitos de forma

A) Consiste en los avisos que ha de dar el trabajador tanto al empleador como al inspección del trabajo de su voluntad de poner fin de terminarla relación laboral. Tal como lo señala el 171 del Código del Trabajo ya citado al hacer referencia al 161 del mismo cuerpo legal.

Las finalidades de este requisito son:

- Manifestación y prueba de la voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral y comunicación para el empleador a fin de que tome las medidas y defensas correspondientes.⁷¹
- Al tenor del 171 permite comenzar a contabilizar el plazo de sesenta días hábiles para entablar las acciones legales a fin de conseguir el pago de las indemnizaciones.

B) Demandar judicialmente al empleador. Como ya hemos dicho la sentencia judicial no es necesaria para poner fin al contrato de trabajo pero sí lo es para calificar el fin del contrato de trabajo como a causa de un despido indirecto y ordenar el pago de las

⁶⁷ CS, 25.10.1999, RLCH N° 2 y 3 (2000), P. 50-53 (citado por BAHAMONDES E, Olga, ob.cit,p.58).

⁶⁸ NADAL S, Daniel, ob.cit, p.431.

⁶⁹ UGARTE C, José Luís, El contenido..., ob. cit, p. 11(citado por BAHAMONDES E, Olga, ob.cit,p.59).

⁷⁰ PAREDES Z, Marcos, ob. cit, p.128(citado por BAHAMONDES E, Olga, ob.cit,p.59).

⁷¹ BARAHONA E, Olga, ob.cit,p.68

indemnizaciones correspondientes. Es decir es fundamental para la calificación del hecho que pone fin a la relación laboral, dato de vital importancia cuando debemos analizar la validez y efectos del autodespido en el fútbol.

El plazo para demandar es de sesenta días hábiles de acuerdo al ya citado 171 inciso 1º y el tribunal competente se determina de acuerdo a las normas del 415 y siguientes del Código del Trabajo.

d.2.4) Efectos.

A) Término de la relación laboral.

Esta se produce mediante los avisos por los cuales el trabajador manifiesta su voluntad de terminar la relación de trabajo y no requiere resolución judicial como se desprende del tenor del artículo 171: “el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación”.

Cabe señalar lo dispuesto por el inciso 5º del 171 el cual señala: “Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de este”. Es decir el tribunal determinará si la finalización del contrato se produjo por renuncia o por alguna causal de autodespido (a menos que el empleador aceptare el despido indirecto), lo que es de vital importancia porque la renuncia no da derecho a indemnización.

B) Derecho a pago de indemnizaciones.

- Indemnización por falta de aviso previo: el inciso 1º del 171 señala que el trabajador puede recurrir al tribunal “para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162”, es decir se refiere a la falta de aviso previo, o sea falta de comunicación con 30 días de anticipación del empleador para con el trabajador de la terminación del contrato de trabajo y es equivalente a la última remuneración devengada.

- Indemnización por años de servicio: el 171 también señala entre las indemnizaciones a las que proceden a causa del despido indirecto “las contenidas en los incisos primero o segundo el artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en la caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”.

El inciso 1º regula la indemnización por años de servicio convencional, aquella estipulada entre empleador y trabajador en virtud de la libertad contractual; pero esta no podrá ser menor a la legal que se estipula en el inciso 2º. Esta indemnización legal es “equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.

El 171 también estipula un recargo a esta indemnización para el caso específico del auto despido dependiendo de la causal que se invoque para terminar la relación laboral, así si se invoca la causal del 160 N°7 el recargo es de un 50% y en los casos de los números 1 y 5 del mismo artículo el aumento puede llegar hasta el 80%.

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO SOBRE LOS DERECHOS FEDERATIVOS Y ECONOMICOS DEL FUTBOLISTA DENTRO DEL DERECHO PRIVADO.

En este capítulo ahondaremos en la descripción de una de las figuras fundamentales en el fondo de este trabajo pero desde la perspectiva del derecho privado rama a la que a priori pertenecen los contratos que efectúan sobre los derechos federativos y los económicos derivados de estos, del futbolista profesional en sus variantes de cesión definitiva y temporal.

2.1 Los derechos federativos.

El jurista español Vicente Montes Flores define a los derechos federativos como: “el derecho de una entidad a inscribir a un determinado deportista en una determinada competición oficial para que participe en nombre y representación de la misma”⁷².

Por su parte el uruguayo Hernán Navascués lo define como: “la potestad, ya sea del club o del jugador, o de ambos, de disponer del fichaje del jugador para actuar en ese club o transferirlo a otro”⁷³.

De ambas definiciones podemos extraer los elementos esenciales de la figura: es una facultad de la institución deportiva de inscribir a determinado jugador para competir defendiendo a la entidad en una competencia determinada. Cabe señalar que los derechos federativos pueden pertenecer al mismo jugador, pero obviamente el deportista deberá cederlos temporal o definitivamente a algún club para poder participar en el campeonato que corresponda. Igualmente la entidad deportiva propietaria de determinados derechos federativos puede ceder temporalmente los mismos a otra a fin de que el jugador juegue la competencia representando a otra entidad deportiva.

Podemos decir entonces que los derechos federativos implican una facultad de dominio por sobre la facultad de utilizar los servicios del jugador, por lo que poseen todos los elementos que se le reconocen al derecho de propiedad, pues pueden ser usados (inscribir al jugador), gozados (mediante las utilidades que la misma otorgue, los que no solo son de carácter deportivo sino incluso patrimoniales como los premios que gana el club por avanzar en determinada competición) o puede incluso disponer de ellos, mediante la transferencia a otra institución. Igualmente estamos en condiciones de afirmar, en una idea que desarrollaremos con mayor amplitud más tarde, que a la luz de la definición de derecho federativo y de la naturaleza de la que ella implica más la

⁷²GALEANO G, Alvaro y GONZÁLEZ M,Horacio, Los Derechos Federativos en el Fútbol Profesional actual: vigencia o no de su contenido patrimonial,p.2[http://www.gmsestudio.com.uy/pdf/derechos-federativos_econo.pdf]

⁷³ Id.

definición del contrato de trabajo del futbolista profesional daba por el Código del Trabajo, derecho federativo y contrato de trabajo son cosas distintas, autónomas como figuras pero interdependientes en la práctica. En efecto, sin perjuicio de que ambas figuras pueden existir independientemente por ejemplo, el jugador puede ser dueño de sus “derechos” y contratar con un club cediéndolos aunque sea gratuitamente, el fin del contrato de trabajo conlleva la libertad de acción para el jugador, es decir queda con sus derechos federativos en su poder, como lo señala el 152 bis I inciso final. El problema surge al obtener la libertad de acción por parte de la FIFA, tema que también se analizará en el capítulo pertinente.

Si los derechos federativos se transfieren y se adquieren por tradición para el club comprador de acuerdo de la legislación chilena, ¿cómo nace la titularidad de los mismos para el club originario? En el Reglamento del Jugador Joven de la ANFP parece estar la respuesta, al menos en lo que respecta a nuestro país: en su artículo 48 y siguientes la asociación dispone la existencia de un registro donde se inscribirá a los jugadores en un club determinado. Dicho artículo comienza así: “ El Área de Competiciones de la ANFP mantendrá una Sección de registro en el que los clubes asociados inscribirán a sus jugadores del Fútbol Joven”. A continuación señala los requisitos y formalidades a cumplir:

“a) Deberán presentar en la Sección Registro la documentación que debe contener fotocopia de cédula de identidad, ficha médica y una fotografía tamaño carnet actualizadas. En el caso de jugadores cuya edad sea menor a 16 años, se deberá acompañar autorización del padre o madre.

b) Acompañar certificado del registro de jugadores que indique el club por el cual estaba inscrito el jugador el año anterior, o el documento de pase o préstamo cuando proceda, o un certificado en que conste que el jugador no se encuentra inscrito por otro club, o que está en libertad de acción.

c) Consignar en la planilla de inscripción los siguientes datos: nombre completo; fecha y lugar de nacimiento; club y asociación de origen; club por el cual solicita la inscripción, y firma. Esta solamente será obligatoria en la inscripción inicial, las reclasificaciones serán válidas aún sin la firma del jugador, siempre que el club deje constancia por escrito del motivo. Esta situación podrá darse hasta por los plazos establecidos en el artículo 44. También firmará la ficha de inscripción, en estos casos, el Gerente de Fútbol Joven y el delegado del club que solicita la inscripción.

d) Para inscribir en un club de la ANFP a un jugador que haya estado inscrito en otro club de la citada asociación, durante el último año calendario, se necesitará el pase o la libertad de acción de este último club, sin el cual la inscripción no podrá practicarse, aún cuando existiere una resolución judicial obtenida por el tutor basada en su deseo de que el menor no juegue por su club original”.

De la lectura del citado artículo podemos determinar que de acuerdo a las normas de la ANFP, que es la entidad organizadora de los campeonatos de profesionales de fútbol en Chile, la inscripción que cumpla con las formalidades citadas es la que le otorga la titularidad de los derechos federativos del respectivo futbolista. Así el club se hace con el “pase” del jugador y una nueva entidad deportiva que se quiera hacer de los mismos debe negociar primeramente con la que realizó la inscripción original tal como lo confirman los artículos 53 del reglamento: “Los jugadores del Fútbol Joven solo podrán cambiar de club cuando la institución que tiene registrada su inscripción les otorgue el pase. El Directorio de la Comisión Nacional resolverá en única instancia cualquier dificultad que se suscite respecto a pases sin que proceda en contra de su resolución recurso alguno” e inciso final del 49: “Todo jugador inscrito para actuar en algún club asociado a la ANFP, no podrá ser inscrito por otro club, sin el consentimiento del club en que participa”. Así también lo plantean autores extranjeros como el ya citado Navascués quien señala que la potestad del “se inicia con la solicitud del jugador para inscribirse en una Asociación nacional que está afiliada a la Federación Internacional (es decir FIFA) y

que en el momento de afiliarse por un club, cede a éste, mientras esté ligado ya sea contractualmente o estatutariamente”⁷⁴.

2.2 Los derechos económicos derivados de los derechos federativos.

Los derechos económicos son tal como lo señala el contenido patrimonial de los derechos federativos, es decir “el beneficio económico que percibirá el club por la transferencia del jugador a otro club”⁷⁵.

¿Cuál es la relevancia o motivo de tratar al contenido del derecho como una facultad independiente? Pues es que tal como lo señalan los doctores Galeano y González en su trabajo “ Los Derechos Federativos en el Fútbol Profesional Actual Vigencia o no de su Contenido Patrimonial” ya citado, es que el derecho federativo como ejercicio de la potestad de la entidad deportiva de contar efectivamente con los servicios del futbolista para que este la represente en un torneo profesional es indivisible, mientras que el derecho de disponer de este derecho y consecuentemente beneficiarse patrimonialmente del mismo es divisible. En efecto tal como señalan los autores citados el hecho de que un jugador juegue por determinado club es un derecho indivisible para la institución, porque el profesional no puede jugar por dos equipos a la vez, pero un porcentaje del “pase” del jugador si puede dividirse entre varios titulares a fin de lucrar con una posterior transferencia del deportista.

Cabe señalar una importante consecuencia que se extrae de la lectura de artículo 152 bis I del Código del trabajo: en su inciso quinto, al hacer referencia a la indemnización que un club debe pagar a otro para terminar anticipadamente el contrato de trabajo del deportista, es decir los derechos económicos derivados del pase del jugador, que “a lo

⁷⁴ Ib.

⁷⁵ GALEANO G, Alvaro y GONZÁLEZ M, Horacio, Los Derechos... op.cit, p.4.

menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista profesional”, es decir el futbolista posee la decima parte de sus derechos económicos.

A nuestro juicio tal como puede deducirse que la figura posee concordancia con la doctrina del derecho de propiedad, siendo el derecho federativo el “dominio”, con todos sus elementos sobre el “pase” del jugador, es decir tanto uso como goce, que sería la facultad de ser representado por el deportista en una competencia determinada (pudiendo igualmente ceder estas facultades a otro club si mantuviese el tercer elemento del dominio), más la facultad de disposición, la cual contiene potencialmente los derechos económicos de concretarse alguna venta, pero no es más que la ganancia patrimonial que se obtendría a causa de la previa titularidad sobre la facultad de disponer de todo o una parte de los derechos federativos del jugador.

Sobre el derecho económico este sería entonces una facultad a percibir beneficio patrimonial en caso de realizarse la transferencia, o sea hay una expectativa, al tenor del 1479 del Código Civil, una condición suspensiva, la cual es aquella que : “si no se cumple suspende la adquisición de un derecho”. Por lo que de no realizarse la venta o el contrato translaticio que corresponda dentro del plazo que dura la titularidad sobre el “pase” del jugador, esta condición falla, no teniendo derecho el club y por extensión del 152 bis I, tampoco el deportista a monto alguno derivado de este concepto.

2.3 Naturaleza jurídica del contrato de transferencia de los derechos federativos.

Surge la pregunta entonces de a través de que figura se transfieren o en los términos usados en el Código del Trabajo se ceden definitivamente los derechos federativos entre las partes. Claramente la figura más usada es la compraventa, aunque posee algunas características especiales dadas la particularidad de la actividad futbolística. Así han calificado el contrato diversas partes intervinientes en la actividad futbolista en la poca

jurisprudencia existente al respecto. Para tal efecto podemos citar la contestación a la demanda de Cruzados SADP a la demanda presentada por el futbolista Fernando Meneses consignada en el fallo del mismo litigio : “incompetencia de un Juzgado del Trabajo para declarar el incumplimiento a las obligaciones de contrato de transferencia de derechos económicos que derivan de los derechos federativos alegados por la contraparte se desprende de los siguientes argumentos: a) El "Convenio de Transferencia Cruzados y Blanco y Negro de 1° de enero de 2010" no constituye un contrato de trabajo de deportista profesional, sino que sería un "contrato de compraventa" como lo reconoce por escrito el propio actor en carta de 30 de diciembre de 2011; b) Los contratos de transferencia de derechos federativos no participan de la naturaleza de los contratos de trabajo, siendo el objeto de esos contratos la compraventa de los derechos de transferencia o de pase de un jugador y no el establecimiento de obligaciones ni derechos laborales”⁷⁶.

2.3.1 La Compraventa en el fútbol.

Primeramente cabe precisar que la venta de derechos federativos la analizaremos en éste capítulo desde la perspectiva de la legislación nacional, puesto que aunque en muchos casos reviste un carácter internacional para fines de este trabajo nos interesa principalmente aquella que producirá efectos en Chile, en directa relación con el contrato de trabajo del futbolista que a ella va aparejada. En segundo lugar especificamos que la compraventa de los derechos federativos en nuestro país sería un contrato comercial la mayoría de las veces por ser sociedades anónimas deportivas las partes contratantes con directores personal e institucionalmente responsables, fiscalizada por la ANFP, la Superintendencia de Valores y Seguros y por el Instituto Nacional del Deporte de Chile⁷⁷. Sin embargo como lo señala el Código de Comercio en sus artículos 2° (“ En los casos que no estén especialmente resueltos por este Código se aplicarán las disposiciones del Código Civil”) y 96° (“ Las prescripciones del Código Civil relativas a las obligaciones y

⁷⁶ 2° Juzg. del Trab de Santiago, 29.12.2012, RIT 111-2012, Meneses con Cruzados, considerando 2°,p.13. Disponible en www.poderjudicial.cl

⁷⁷ 2°Juzg. Del Trabajo, 29.12.2012, cit, considerando 2°,p.24.

contratos en general son aplicables a los negocios mercantiles, salvo las modificaciones que establece este Código”), las normas aplicables a este contrato en materia mercantil son aquellas civiles en lo que no esté en discordancia con las disposiciones del Código de Comercio y a nuestro juicio las modificaciones que la ley establece en la compraventa comercial respecto a su variante civil no reviste mayor importancia en la materia por nosotros a tratar. Por esta razón nuestro análisis se centrará principalmente en determinar si la Compraventa es realmente la figura a aplicar y de serlo las consecuencias que esto acarrearía y relacionarlo con el contrato de trabajo del deportista profesional, figura con la cual está íntimamente ligada.

Como sabemos el contrato de Compraventa está definido en el Código Civil en su artículo 1793 como “un contrato en que una de las partes se obliga a dar una cosa y la otra a pagarlo en dinero. Aquella se llama vender y está comprar. El dinero que el comprador da por la cosa vendida, se llama precio”. De esta definición legal se extraen los elementos esenciales de la misma que son consentimiento, cosa y precio.

2.3.1.1. Elementos de la compraventa.

a) Consentimiento, acuerdo de voluntades entre vendedor y comprador de la cosa que se pretende vender y comprar y su precio⁷⁸. Este consentimiento requiere una serie de actos unilaterales consecutivos para formarse como lo son la oferta y la aceptación, regulados por el Código de Comercio.⁷⁹ (*cita Sandoval) La compraventa es dentro de la clasificación del Código Civil un contrato consensual al tenor del 1801, el cual señala que esta “se reputa perfecta desde que las partes han convenido en la cosa y el precio”. Sin embargo la compra de los derechos federativos en el fútbol posee una serie de

⁷⁸ SANDOVAL L, Ricardo, Derecho Comercial, Tomo I, 7ma edición, Santiago, Editorial Jurídica, 2008, p.28.

⁷⁹ SANDOVAL L, Ricardo, Derecho...ob.cit, Tomo III, p.1

formalidades como la obligación de inscribir el contrato en la ANFP⁸⁰ y esperar el consiguiente transfer⁸¹ y la obligación de aceptación del jugador⁸² que lo acerca a un contrato solemne para tener validez práctica. En cuanto a la forma en que se forma el consentimiento no hay diferencia con las normas generales comerciales; Sin embargo hay que considerar que en el fallo de Fernando Meneses con Club Deportivo Universidad Católica la jueza ha considerado incluso las tratativas entre el representante del jugador y la institución deportiva como parte del contrato de trabajo⁸³ al considerarlo consensual y a las formalidades de escrituración e inscripción sólo requisitos de prueba, abriendo la posibilidad que en la compraventa de los derechos federativos se usase un criterio análogo en consideración a la interrelación de ambos contratos (más aún teniendo en cuenta que muchas veces las partes que negocian ambas convenciones son las mismas). Si se considerase la escrituración e inscripción del contrato como elementos no esenciales del mismo, se ampliaría insospechadamente la relevancia de la etapa de las negociaciones previas. Dicha posibilidad esa nuestro juicio totalmente desproporcionada en cuanto a la seguridad jurídica que vulneraría tal situación, puesto que la interpretación subjetiva de la voluntad real de las partes de que habla el artículo 1560⁸⁴ se ampliaría casi ridículamente ya que el contrato, el resultado final del consentimiento de las partes carecería de valor ante la suposición del juez de lo que las partes realmente quisieron decir y de lo que quizás luego, al estampar el acuerdo final se arrepintieron⁸⁵.

b) Cosa: el consentimiento debe versar sobre el objeto del contrato. En el caso de la compraventa que nos interesa la cosa que se debe dar son los derechos federativos, como dijimos al principio de este capítulo, el derecho a inscribir a un jugador en determinada competencia deportiva para que represente a la entidad deportiva en la misma. En concordancia con lo que hemos analizado con anterioridad, la cosa transferida, este derecho es indivisible, pues lo es también esta prestación de servicios,

⁸⁰ Art.152 bis C del CT. En el mismo sentido art. 5 del Reglamento del Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA.

⁸¹ Art. 9 del Reglamento del Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA.

⁸² Art. 152 bis I del CT.

⁸³ 2º Juzg del Trab, cit, considerando 22º, p.73-75.

⁸⁴ Del Código Civil: "Conocida claramente la voluntad de los contratantes debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras".

⁸⁵ Esto porque en el caso de Meneses se está incorporando al jugador como beneficiario de una cláusula que no está incluida en el contrato de trabajo del futbolista, sino en una compraventa entre clubes. Sin embargo la situación presenta ciertas peculiaridades que serán abordadas en el capítulo final de éste trabajo.

tal como lo consigna el fallo de Meneses contra CDUC en referencia a la demanda presentada por el jugador: “Primeramente aclara que la transferencia de un Club a otro, es un derecho indivisible con un solo titular, lo que se transfiere es la prestación de servicios”⁸⁶.

c) Precio: lo que se conviene pagar por la cosa. Es la retribución para quien posee los derechos económicos sobre el jugador. Citamos nuevamente el fallo de Meneses al comparar la indivisibilidad de la prestación de servicios con la divisibilidad de los derechos económicos: “Primeramente aclara que la transferencia de un Club a otro, es un derecho indivisible con un solo titular, lo que se transfiere es la prestación de servicios, distinto es, el precio de la transferencia, donde existen copropietarios del mismos, lo que es habitual en el derecho”⁸⁷.(*cita fallo) Es decir, mientras la cosa es indivisible en el caso de la compraventa en el fútbol, su precio, más precisamente el derecho a percibir su valor es divisible si los derechos económicos son compartidos por varias partes.

2.3.1.2 Características de la compraventa

En cuanto a la naturaleza jurídica de la compraventa de acuerdo a la clasificación de los contratos de los artículos 1439 y siguientes del Código Civil podemos señalar que ésta es:

- Bilateral
- Oneroso
- Conmutativo
- Principal
- Consensual

⁸⁶ 2° Juzg del Trabajo, 29.05.2012,cit, considerando 3°,p.35.

⁸⁷ 2° Juzg del Trabajo, ib.

- Es un título traslativo de dominio: en la compraventa civil el vendedor se obliga a transferir el dominio, según la clasificación del 703⁸⁸. De acuerdo a la naturaleza del contrato mediante el cual se ceden definitivamente los servicios del deportista y al tenor del 152 bis I del Código del Trabajo nuestra legislación dispone que no haber contrato de trabajo el jugador es libre, es decir no habría institución titular de sus derechos federativos ni de los económicos derivados de estos, por lo que la titularidad de la institución deportiva sobre los mismos estaría limitada por el plazo que establece la ley para la duración de la relación laboral, es decir cinco años⁸⁹. La situación antes descrita implicaría que una buena parte de los contratos de los futbolistas quedarían fuera de los plazos de prescripción adquisitiva, por lo que el dominio sería difícil o directamente imposible de probar; por tanto nos parece pertinente adherir a la posición doctrinaria que considera que la obligación surgida de la compraventa para el vendedor es realizar la tradición de los derechos federativos y/o económicos según corresponda y no transferir el dominio de los mismos⁹⁰.
- Como última característica solo aplicable al tipo específico de compraventa que nos convoca es que si bien la convención en sí puede ser tanto una venta pura y simple o una sujeta a modalidades, de acuerdo a lo explicado en el punto anterior, el derecho derivado, nacido para el comprador está siempre sujeto a un plazo extintivo: aquel de una duración máxima de cinco años, el cual es el tope legal para la duración del contrato del futbolista profesional.

2.3.1.3 Sujetos del contrato de compraventa.

Partes intervinientes: el comprador y vendedor las cuales deben tener la capacidad legal para suscribir el contrato de compraventa, obligándose a sí mismas o a las

⁸⁸ Del Código Civil: “ Son translaticios del dominio, los que por su naturaleza sirven para transferirlo”.

⁸⁹ Art.152 bis D del CT.

⁹⁰ MEZA B, RAMÓN, Manual de Derecho Civil- De las Fuentes de las Obligaciones, Tomo I, Santiago, Editorial Jurídica, octava edición, 1995,p.110-113.

empresas o personas que ellos representen, en los términos establecidos en el contrato⁹¹.

En el caso de la compraventa de derechos federativos y económicos, las partes son generalmente entidades deportivas que transfieren los derechos sobre un tercero, el jugador de fútbol, a menos los casos en que el jugador tiene el pase y el mismo lo vende al nuevo club. Como hemos señalado anteriormente el 152 bis I del Código del Trabajo impone la obligación de aceptación por parte del deportista ante un contrato de cesión definitiva de sus servicios a otra institución: “la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste”. Así también lo entiende y recoge dicha interpretación el fallo de “Meses con CDUC”: “en la cual se señala que Cruzados se obliga a vender los derechos económicos que deriven de los federativos del jugador, siempre que reciba una suma igual o superior neta de dos millones de dólares, estipulación a la que no concurrió ni fue aceptada por el jugador, por lo que no podría serle oponible y tampoco podría producir los efectos de transferir los derechos del jugador, ya que para ello se requiere de la aceptación del trabajador, según lo dispone el artículo 152 bis I del Código del Trabajo”.⁹²

¿ Cual es la naturaleza jurídica de la aceptación que debe prestar el jugador? ¿Lo convierte esta exigencia del Código del Trabajo en parte del contrato? Según la defensa de Cruzados SADP en el mismo juicio no: “Explica que este tipo de contratos sólo es mencionado por el Código del Trabajo en su artículo 152 bis I en el sentido que establece que necesitan la "aceptación expresa del deportista" no convirtiéndolo en calidad de parte ni modificando la naturaleza jurídica del mismo”. A lo que agrega : “Los contratantes y obligados en el contrato, correctamente individualizados y firmantes del documento son los representantes de Cruzados y Blanco y Negro, no siendo firmado por el demandante ni figura en el mismo asumiendo derechos u obligaciones propios de cualquier relación contractual”. Si bien en la fundamentación no se ahonda en la naturaleza que tendría la autorización exigida, podemos inferir que consideran sería un requisito de validez del

⁹¹ LÓPEZ BLANCO, José Luís, Compraventa Internacional de Mercaderías, Santiago,2001, p.24

⁹² 2º Juzg del Trab,29.05.2012, cit, considerando 37º,p.94.

mismo ya que el deportista no firma el contrato ni adquiere obligación alguna. Si entendemos parte como a “quien concurre en el contrato personalmente o representado”⁹³ o como señala Meza Barros “son partes en un contrato las personas que intervinieron en su celebración, cuyo consentimiento le dio vida”⁹⁴. El tribunal no estuvo de acuerdo con la tesis de Cruzados pues determinó que “Se ha de agregar, que la cláusula quinta letra d, del convenio de fecha 01 de enero de 2010, contempla una de las formas de poner término anticipado a la relación laboral, según el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, si se considera que aquella cláusula solo le afecta a Colo Colo y Universidad Católica, dicha cláusula sería ineficaz, porque no cuenta con la autorización del demandante, requisito esencial para proceder a la transferencia de un jugador...es razonable entender, que el jugador consintió en el establecimiento de la cláusula quinta letra d, siendo acreedor de la misma”⁹⁵. Es decir el consentimiento del jugador es un requisito esencial para dar validez a la cláusula comentada, la que produce efectos sobre él aunque no aparezca firmando el contrato. En otras palabras concurriría en el contrato pues dio su consentimiento, pues de otra manera este contrato al tenor del 152 bis I sería inválido.

Con todo la respuesta no es categórica y forma parte fundamental en la resolución del problema planteado en este trabajo, por lo que será tratado nuevamente con posterioridad.

2.3.1.4 Efectos de la compraventa.

En la compraventa así como los demás contratos el efecto de los mismos debe dividirse entre las consecuencias que produce para las partes y los que produce respecto a terceros.

⁹³ LÓPEZ S, Jorge, Los Contratos-Parte General, Santiago, Editorial Jurídica, 1986,p.243.

⁹⁴ MEZA B, RAMÓN, Manual de..., ob.cit,p.22.

⁹⁵ 2º Juzg del Trab,29.05.2012, cit, considerando 23º,p.76.

a.1) Efectos respecto a las partes: genéricamente estos serían cumplir las obligaciones emanadas del contrato, en el caso específico de la compraventa pagar el precio por una parte y por la otra transferir el dominio o en virtud de lo ya expuesto realizar la tradición; y en el caso específico de la transferencia de los derechos federativos y o económicos del jugador de fútbol la entidad deportiva vendedora se compromete a realizar la tradición de los mismos, la que se concreta en la práctica mediante la inscripción del jugador en los registros de la ANFP previo otorgamiento del certificado correspondiente o Certificado de Transferencia Internacional expedido en última instancia por la misma institución, el cual autoriza al jugador a jugar por un club distinto⁹⁶, puesto que sin el mismo el jugador no estará autorizado para participar en el torneo organizado por la Asociación Nacional por más que legalmente se encuentre perfecto. Igualmente esta compraventa en el caso de los derechos federativos no tendrá validez legal si el jugador no presta su consentimiento expreso pues es requisito expreso del Código del Trabajo.

Un efecto particular de la compraventa de derechos federativos futbolísticos es que pone fin al contrato de trabajo que liga al club comprador con el jugador al tenor de lo transcrito 152 bis I lo que se desprende a contrario sensu de su inciso final: “ La terminación del contrato de trabajo produce la libertad del deportista profesional”. Esto redundaría en que mientras los derechos del comprador puro y simple tradicional son usar, gozar y disponer de la cosa sin más limitaciones que el respeto al derecho ajeno y a las leyes, el derecho surgido de esta compraventa está sujeto a un plazo extintivo, el cual pondrá fin a este derecho en cuanto finalice el contrato de trabajo, cuya duración máxima es de cinco años. Es decir el derecho transferido tiene una naturaleza eminentemente temporal lo que lleva a un mercado dinámico donde los clubes se ven apremiados a vender a los

⁹⁶ Art.9 Reglamento Sobre... art.cit.

deportistas antes de que finalice el vínculo para recuperar la inversión antes de que estos queden libres.

Las obligaciones tradicionales de la naturaleza del contrato de compraventa como el saneamiento, tienen aplicación en la cesión definitiva de los servicios del futbolista en todo aquello que sea compatible con la figura estudiada, considerando que lo transado son cosas incorpóreas como lo son los derechos.

2.3.1.5 Forma de cumplir el contrato y el efecto relativo.

Como todo contrato, la compraventa debe ser cumplida al tenor de lo dispuesto en los artículos 1545 y 1546 del Código Civil. El primero de ellos dispone que “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes”. Dicha norma emana del principio de autonomía de la voluntad, pues son aquellas quienes a través de su voluntad libre y exenta de vicios consienten en obligarse. Como señala Meza Barros: “El contrato arranca su fuerza obligatoria de la voluntad de las partes. Es lógico, por consiguiente, que sus efectos queden limitados o circunscritos a las personas que consintieron”⁹⁷. De lo citado se desprende una consecuencia de toda lógica: al ser las partes quienes consienten en obligarse mutuamente lo lógico es que lo que ellas acuerden sólo las afecte a ambas y no produzca efectos sobre terceros que no han concurrido en el acto o contrato. Esto es lo que la doctrina ha denominado “efecto relativo de los contratos”: “Los contratos sólo generan derechos y obligaciones para las partes contratantes que concurren en su celebración, sin beneficiar ni perjudicar a terceros”⁹⁸. A pesar de que dicho efecto no está

⁹⁷ MEZA B, RAMÓN, Manual de..., ob.cit,p.21.

⁹⁸ LÓPEZ S, Jorge, Los Contratos...,ob.cit,p.241.

explícitamente consagrado en nuestra legislación se desprende del tenor del 1545.

El 1545 señala que el contrato es una ley para los contratantes y a continuación es más categórico aún: “no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”. Es decir los contratantes se obligan mutuamente en los mismos términos que se le debe obediencia a una ley ordinaria y por ende faculta a las partes a fijar las normas por las cuales se regirá su convenio siendo desde el momento de su perfeccionamiento vinculantes no solo para ambas sino inclusive para el juez, quien obligado por el contrato celebrado legalmente no puede “alterar lo estipulado en el contrato celebrado legalmente, eximiendo a las partes de las obligaciones que les impone, o atribuyéndole un diverso significado del que los contratantes le atribuyeron”⁹⁹. Por ende la única forma de dejar sin efecto el contrato será el propio acuerdo en tal sentido por parte de los contratantes o a través de causas estipuladas en la ley.

En caso de controversia entre las partes respecto a la interpretación que se le debe dar al contrato ya sea en cuanto a su naturaleza jurídica o a alguna cláusula en particular, corresponde al juez realizarla, de acuerdo a las normas dadas en el artículo 1560 y siguientes, buscando determinar su sentido y señalar el alcance de sus estipulaciones,¹⁰⁰ pero cuidándose de no desnaturalizar las estipulaciones del contrato ni producir efectos no queridos por las partes.

En el caso específico de la compraventa, resumiendo lo dicho, los contratantes pueden pactar las cláusulas que quieran y se obligan a respetarlas mientras el contrato este vigente y no sean contra ley (ej: cláusula de no transferencia del

⁹⁹ MEZA B, RAMÓN, Manual de..., ob.cit,p.23.

¹⁰⁰ MEZA B, RAMÓN, Manual de..., ob.cit,p.50.

dominio); sin embargo no pueden alterar los elementos esenciales del contrato de compraventa pues desnaturalizarían al mismo y lo transformarían en un contrato diferente tal como señala el artículo 1444¹⁰¹. Es decir las partes estipulan la forma de ejecutar el contrato.

La ejecución del contrato debe ser a su vez de buena fe, en palabras del 1546 “ Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o costumbre pertenecen a ella”. La norma citada impone a los contratantes el deber de comportarse correcta y lealmente en sus relaciones mutuas desde el inicio de los tratos preliminares y hasta momentos incluso posteriores a la terminación del contrato¹⁰². Es en buenas cuentas un estándar de conducta que busca respetar la voluntad, los beneficios y objetivos que tuvieron las partes al contratar. Igualmente implica que a través de una norma legal se incorpora al contrato, sin necesidad de estipulación expresa, las cosas que pertenecen a la naturaleza del contrato o que por disposición de la ley, o incluso a través de la costumbre participan de él. El principio de buena fe es de extraordinaria importancia al momento de dirimir controversias entre las partes, pues al incluir elementos no especificados y sobretodo no previstos por las partes, pueden precisamente aclarar los puntos sobre los que no hay acuerdo o los cuales las partes no previeron su ocurrencia, al, en buenas cuentas, incluir en todo contrato elementos análogos en la ejecución de otros contratos asimilables.

2.3.1.6 Efectos respecto a terceros y rol que le corresponde al jugador dentro del contrato.

¹⁰¹ Del Código Civil, art.cit.

¹⁰² LÓPEZ S, Jorge, Los Contratos...,ob.cit,p.287 y siguientes.

Como consecuencia del efecto relativo de los contratos en un principio el contrato no obliga a terceros, sin embargo en palabras de Meza Barros: “junto a las partes se encuentran ciertas personas que aprovechan de los efectos del acto o sufren sus consecuencias”¹⁰³. Estos son los terceros relativos, aquellos que sin concurrir en el acto jurídico directamente sufren sus consecuencias, en contraposición a los terceros absolutos, para quienes el contrato no produce efecto alguno.

La figura de los terceros relativos son relevantes en nuestro trabajo, pues de no aceptarse la tesis de que en el contrato de compraventa de los derechos federativos el jugador es parte, podría sí incluirse entre los terceros relativos pues los efectos de la transferencia no le son ajenos, ya que el objeto del contrato son derechos que recaen sobre sus servicios. No analizaremos las figuras clásicamente citadas por la doctrina de terceros relativos en materia sucesoria, pues no tienen directa relación con nuestra materia de análisis. Nos limitaremos a señalar que son los herederos y los legatarios: los primeros son considerados parte pues representan al causante en todos sus derechos y obligaciones, mientras los segundos representan al causante en los actos celebrados sobre la cosa objeto del legado, donde también son considerados como partes del mismo.

Otro tercero relativo citado por la doctrina es el acreedor de alguna de las partes, el cual es un tercero absoluto del contrato en un principio, pero en virtud del derecho de prenda general, los actos que realiza su deudor no es indiferente para el acreedor, pues estos incrementan o disminuyen el patrimonio de quien le debe, por lo que sin ser parte tampoco pueden ser considerados terceros

¹⁰³ MEZA B, RAMÓN, Manual de..., ob.cit,p.22.

absolutos pues los actos del deudor le son oponibles¹⁰⁴. De esta manera, si el acreedor se ve afectado en la potencialidad de cobrar su derecho por actos realizados por el deudor, podrá atacar los actos realizados de mala fe por éste mediante la acción pauliana. Igualmente puede impugnar los actos simulados del deudor pudiendo exigir se cumpla la voluntad real, demostrando la simulación¹⁰⁵.

¿Podría el jugador ser considerado tercero relativo del contrato de compraventa de sus propios derechos federativos o económicos, en calidad de acreedor? Creemos que podría. De partida en virtud del contrato de trabajo que lo une con la entidad deportiva, sin siquiera considerar que los derechos transados precisamente recaen sobre sí mismo, ya que ciertamente los efectos de esa convención lo afectan de acuerdo a lo citado en este párrafo. Sin embargo los requisitos exigidos para anular el contrato no le aportan prácticamente ningún nuevo derecho por cuanto al exigirse su aprobación para la cesión definitiva de sus derechos federativos, el contrato que adoleciera de este requisito sería igualmente anulable o inoponible al jugador. Caso distinto es lo que sucede con la disposición legal que consagra la obligación de dar al jugador el 10% de lo recibido por el club por una transferencia a otro club, citada en el punto que se refiere a los derechos económicos¹⁰⁶.

En nuestra opinión a pesar de que si en el contrato de compraventa, se señala que lo a transferir son los derechos económicos, que como dijimos son en el fondo la titularidad sobre el derecho a percibir beneficio patrimonial por la venta de los derechos federativos, se podría entender que el jugador está concurriendo con su 10% de propiedad sobre los mismos, a nuestro juicio lo que en realidad sucede es que el club vendedor está obligado, mediante una condición legal a

¹⁰⁴ MEZA B, RAMÓN, Manual de..., ob.cit,p.29-30.

¹⁰⁵ MEZA B, RAMÓN, Manual de..., ob.cit,p.30.

¹⁰⁶ Art.152 bis I del CT.

entregar dicho porcentaje al jugador, pero el objeto mismo del contrato es la transferencia de los derechos federativos, sobre los cuales el jugador no tiene titularidad alguna, estando resguardados sus derechos y fijando sus prestaciones y correspondientes retribuciones a través del contrato de trabajo. Por más que en doctrina y en la práctica se use la figura de los derechos económicos, no nos parece que sea el fin de la ley laboral al tenor literal del 152 bis I¹⁰⁷ (“ se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo”) el transformar al jugador en parte, toda vez que ya está protegido de arbitrariedades con la obligación de dar su aprobación expresa a la transferencia, sino que otorgarle una protección y retribución pecuniaria adicional, más relacionada con la materia laboral que con el contrato comercial - civil que transa los permisos para que los jugadores jueguen por determinada institución.

Entonces surge el problema, que será abordado al final de este trabajo, de si el futbolista es parte o no del contrato de cesión de sus propios servicios futbolísticos. Latamente nos hemos referido a la diferente naturaleza entre ambos contratos, de servicios y compraventa, de su indivisibilidad y divisibilidad, de los efectos que produce cada uno de los contratos, pero aún no podemos determinar cómo afecta al jugador o más específicamente si le compete participar directamente en el contrato donde se ceden los derechos federativos. A primera vista pareciera que obviamente el jugador no es parte del contrato de compraventa pues no es él quien cede los derechos, sino es más bien el objeto¹⁰⁸. Por otra parte si incorporamos la legislación laboral y de acuerdo a criterios como los del fallo de Fernando Meneses al requerirse la autorización del jugador para transferirlo a otro club, más el hecho de que en dicha sentencia se considera que

¹⁰⁷ Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo.

¹⁰⁸ Obviamente nos referimos a la prestación de servicios, no al individuo como objeto de derecho.

clausulas pertenecientes al contrato de cesión definitiva son parte integrante del contrato de trabajo, nos encontramos con que bajo este criterio pareciera que el deportista es parte pues al prestar su voluntad “concorre” en el contrato de compraventa.

Sin embargo una cosa es que se requiera su aceptación como un requisito de validez especial de la compraventa, sin el cual ésta carece de valor o le es inoponible al deportista, en atención al fin proteccionista de la legislación laboral con el objeto de igualar la posición negociadora del trabajador con la del empleador para evitar que éste termine jugando en una entidad deportiva que no le satisface, y otra es que el deportista pueda alegar el cumplimiento de clausulas que no fueron escritas en su consideración, por lo que no ceden en su favor; y más aún pudiera pedir en virtud de las mismas su libertad de acción perjudicando al club dueño de su pase.

Si a pesar de estas consideraciones, aún se estimare que el jugador es parte y por ende participare y se beneficiase o pudiere alegar incumplimiento respecto del club dueño de su pase por clausulas que formaren parte del contrato de compraventa, aún queda el problema de la autorización FIFA, cuyo transfer es en buenas cuentas la tradición del derecho federativo. Y es sabido que el ente rector del fútbol no aprueba para nada la ruptura unilateral de los contratos ¹⁰⁹ pues va en directo desmedro de sus asociados. Si dichas tesis se impusieran entre sus miembros, los perjuicios para los clubes serían incalculables e inversamente proporcionales al alza que tendrían los sueldos de los jugadores.

¹⁰⁹ Art. 13de Reglamento del Estatuto de Transferencia de Jugadores de la FIFA: “Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”.

2.4 Conclusiones del capítulo

Luego de lo estudiado respecto a la naturaleza jurídica del contrato que transfiere, los derechos federativos entre las diversas entidades deportivas o entre el jugador y estas cuando corresponda, no nos cabe duda de que este contrato es una compraventa, en todo los casos en que hay dinero involucrado (y no una cesión gratuita por ejemplo) toda vez que el acto cumple con los requisitos esenciales de la misma como lo son consentimiento, cosa y precio; obligándose el vendedor a efectuar la tradición del derecho mediante la inscripción del jugador en los registros de la ANFP a nombre de su nuevo club a cambio del dinero aportado por el comprador. Sin embargo debemos recordar que la facultad que surge para el comprador sobre el “pase” del jugador está sujeta a un plazo extintivo, determinado por la duración del contrato de trabajo el cual no podrá superar los cinco años.

Por otra parte, los conflictivos derechos económicos son la facultad a percibir rédito patrimonial sobre una posible venta del jugador, por lo que esta facultad está limitada por una condición suspensiva (la cual suspende la adquisición de un derecho de no cumplirse al tenor del 1479) de que la transferencia se produzca, sin perjuicio de los derechos que en el contrato que dio origen a esta titularidad, se hayan estipulado en relación a su injerencia o poder de decisión de determinar a qué nuevo club se transferirá el jugador. Los cuales pueden materializarse mediante clausulas que obliguen a la transferencia del deportista al recibir una oferta superior a determinado monto u otras similares. Sobre estos derechos económicos, por disposición legal, el jugador tiene derecho a un 10% por ciento de su valor, pago que se debe efectuar una vez efectuada la transferencia pero no le otorga según nuestra opinión más que una facultad sujeta a una condición suspensiva, la transferencia de sus derechos federativos y consecuente fin del

contrato de trabajo anterior, por lo que de fallar esta no el deportista no adquiere monto alguno y por ende no produce ningún efecto retroactivo.

Queda por ende pendiente determinar el alcance de las disposiciones contenidas en el contrato de compraventa respecto al contrato de trabajo, la real influencia que vincula esta convención con la relación laboral a través de la voluntad del jugador y las facultades que a este la ley le otorga para hacer valer sus derechos en término último poniendo fin unilateralmente al contrato de trabajo.

CAPITULO III

REGLAMENTO FIFA: EL TERCER ESTATUTO EN DISPUTA

3.1 Descripción de la problemática con el derecho ordinario.

Hemos analizado la normativa laboral que regula el contrato del futbolista profesional, como también la forma en que civilmente se puede regular el traspaso de un deportista de un club a otro. Pero falta una arista por analizar, y ésta es la de los reglamentos FIFA, que son aquellos que regulan finalmente la actividad futbolista, ejerciendo un verdadero monopolio normativo internacional imponiendo los principios e incluso ciertas normas específicas a las asociaciones nacionales que han de regir en la actividad futbolística de cada país. A lo largo de este capítulo describiremos la extensa normativa de la FIFA, en cuanto a su organización y procedimientos principales mientras en el siguiente analizaremos el choque normativo que se produce entre la jurisdicción nacional ordinaria con la normativa FIFA la cual impone en la práctica superposición de competencia entre

ambas, pues un fallo de la justicia ordinaria necesita la autorización FIFA para ejecutarse en el ámbito futbolístico.

¿Cuál es el derecho de la FIFA? ¿Cuáles son sus implicancias en el derecho ordinario nacional que llega a limitar la ejecución de ciertas sentencias de los tribunales?¹¹⁰ ¿Cuáles son las formas de solucionar los problemas relacionados con la superposición de normativas para el futbolista que se autodespide o renuncia? ¿Existe realmente una contradicción normativa o están claros los métodos para solucionar los conflictos que surjan?. Estos son entre otros los temas a tratar en los capítulos siguientes.

3.2 La FIFA: su organización y el Estatuto.

3.2.1 Bases organizativas y miembros. Derechos y obligaciones.

La Federación Internacional de Fútbol Asociado, FIFA, posee una serie de reglamentos que regulan sus relaciones con y entre sus asociados, como el Código de Ética o el Disciplinario. Pero su código más importante es el que regula su base organizativa y sus normas y principios más relevantes son los Estatutos de la FIFA.

Según establecen los Estatutos, en su artículo primero, la FIFA es una asociación inscrita en el Registro Comercial de acuerdo a los arts. 60 y siguientes del Código Civil Suizo. Luego en el artículo 2 enumera sus objetivos, entre los que se cuentan promover el fútbol, organizar competiciones internacionales, elaborar reglamentos que garanticen su implementación entre otros afines. Posteriormente el artículo 5 deja la reglamentación correspondiente al estatuto de los jugadores y las disposiciones sobre su transferencia al reglamento correspondiente que más adelante analizaremos. El artículo 6 trata sobre las

¹¹⁰ N: Por ejemplo, a través de la negativa al envío del CTI, la FIFA puede impedir el cumplimiento de las sentencias laborales nacionales que dictaminen la libertad de acción de determinado jugador.

reglas del juego, mientras el séptimo establece el deber de obediencia por parte de los órganos FIFA a sus reglamentos.

El artículo 10 del Estatuto junto a la definición dada en la sección del mismo nombre, donde se incluye el sentido que se le debe dar a varios términos de común uso contenidos en la reglamentación, permite determinar quiénes son miembros y como pueden acceder a tal calidad. El número 2 de la citada sección de definiciones que antecede al artículo 1, señala al definir asociación: “la asociación de fútbol reconocida por la FIFA. Es miembro de la FIFA, salvo que el contexto evidencie otro significado”. El artículo 10 complementa la información al determinar quienes pueden solicitar admisión para ser miembros de la FIFA y por consiguiente quienes son regidos por sus reglamentos a nivel nacional, pues se da a entender que les asiste este derecho a quienes son responsables “de organizar y supervisar el fútbol en su país”,. Además define “país” como “estado independiente reconocido por la comunidad internacional” señalando además que se admitirá una sola asociación por cada uno de ellos. Es decir asociación es aquella entidad responsable de organizar y supervisar la práctica del fútbol dentro de un determinado país y esta pasa a ser miembro FIFA una vez cumplidos los requisitos de forma que detalla a continuación el artículo 10. En el caso de Chile la asociación que rige al fútbol profesional es la ANFP, Asociación de Fútbol Profesional, la cual somete a todos miembros, los clubes, a la normativa de la FIFA¹¹¹.

Otra disposición importante incluida en el artículo 10, es el apartado cuarto, mediante el cual los solicitantes aceptan previamente en su solicitud someterse a la reglamentación FIFA al acompañar con ésta sus estatutos particulares, los cuales deben contener obligatoriamente las siguientes menciones:

- Observar los estatutos, reglamentos, decisiones de la FIFA Y de su Confederación.
- Respetar las Reglas del Juego.

¹¹¹ Estatuto de la ANFP, art. 4 inc.,sujeta a losclubes miembros a las normas de los Estatutos y reglamentos Anfp, a la normativa FIFA y a las reglas de la International Board.

- Someterse a la jurisdicción del TAD (Tribunal de Arbitraje Deportivo)¹¹².

Entre los derechos de los miembros de la FIFA, de los cuales fuera de las prerrogativas más bien administrativas, como participación en el Congreso o proponer candidatos a presidente del organismo, destacamos la letra d) derecho a “participar de las competiciones organizadas por la FIFA” y la letra f) “ejercer todo derecho establecido en los presentes estatutos y otros reglamentos”. En el segundo apartado se establece que habrá una reserva a favor de las normativas FIFA para poder limitar estos derechos¹¹³.

En el artículo 13 se enumeran las obligaciones a que se sujetan los miembros de la FIFA:

- a) Observar Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA y del TAD.

Aunque sea de Perogrullo, esta disposición es sumamente importante pues impone la obligación para las asociaciones nacionales de aceptar la normativa FIFA y por ende adoptar a esta sus estatutos particulares, para ser miembro del organismo.

- b) Participar en las competiciones de la FIFA.
- c) Pagar las cuotas correspondientes.
- d) Hacer que los miembros de la asociación también respeten la normativa FIFA y sus decisiones.
- e) Crear una comisión de arbitraje dependiente de la asociación miembro.
- f) Respetar las Reglas del Juego.

¹¹² Estatutos de la FIFA, art.4.4: “A la solicitud de calidad de miembro seadjuntan los estatutos legalmente válidos de la asociación, que deberán contener las siguientes disposiciones obligatorias:

- a) Observar en todo momento los Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA y de su confederación; y
- b) Observar reglas del juego en vigor; y

Reconocer, conforme a los Estatutos, la jurisdicción del Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD).

¹¹³ Art. 12 Estatutos de la FIFA.

- g) Administrar todos sus asuntos de forma independiente y asegurarse de que no produzca ninguna injerencia por parte de terceros en sus asuntos internos.

Lo que se busca es mantener alejada del ámbito de influencia sobre la asociación todo interés político sobre todo de carácter estatal – gubernamental y solidificar el poder de la FIFA como órgano rector y administrador del fútbol mundial, pues el miembro debe privilegiar la normativa obligatoria dictada desde Zúrich la cual asegura la superintendencia administrativa del órgano internacional de acuerdo a los demás artículos citados en este capítulo.

- h) Cumplir las obligaciones emanadas de los Estatutos y reglamentos.

Los apartados 2 y 3 se refieren a las sanciones, las que serían aplicables en caso de que un miembro viole lo previsto en los Estatutos. El tercero va más allá incluso, pues estipula que en la transgresión al número g), es decir la no intromisión de terceros en los asuntos internos, no es necesaria la imputabilidad de la injerencia del tercero a la acción u omisión de la asociación miembro¹¹⁴ (* cita art). Es decir es una verdadera causal de responsabilidad estricta, al prescindir de la conducta del miembro para configurar la infracción. Mediante esta disposición la FIFA evita que organismos del poder estatal, ya sea ejecutivos o judiciales eviten inmiscuirse en los asuntos propios de la administración de la asociación nacional, ante las fuertes sanciones que esta “infracción” acarrearía para el miembro (tales como suspensión y expulsión¹¹⁵) manteniendo así la FIFA el poder normativo directo sobre sus asociados.

El artículo 17 profundiza en la independencia administrativa que deben tener los miembros de la FIFA: “Cada miembro administrará sus asuntos de forma independiente y sin la injerencia de terceros”. En los siguientes apartados profundiza en la elección independiente que deberán tener los órganos internos de las asociaciones nacionales,

¹¹⁴ Art.13.3 “ La violación del apdo. 1, letra g) del presente artículo también puede entrañar sanciones incluso si la injerencia de un tercero no puede imputarse a la asociación miembro en cuestión.

¹¹⁵ Art.14 y 15 de los Estatuto de la FIFA.

destacando el apartado segundo el cual determina que la FIFA no reconocerá a órgano alguno que no haya sido electo internamente de acuerdo al reglamento de cada miembro.

Los clubes también quedan atados expresamente a la reglamentación FIFA a través del artículo 18 del Estatuto, el cual subordina a las “ligas” de clubes¹¹⁶ a la asociación miembro, necesitando el consentimiento de esta para existir, al igual que para la aprobación de sus reglamentos. Igualmente los clubes también deben tomar sus decisiones independientemente a órganos externos.

3.2.2. Órganos de la FIFA.

Órganos ejecutivos.

a) Comité Ejecutivo: es el órgano ejecutivo supremo¹¹⁷. Formado por 24 miembros, 1 presidente, 8 vicepresidentes y 15 miembros elegidos por las confederaciones y las asociaciones¹¹⁸. Entre sus funciones podemos contar : resolver de todas las cuestiones que no sean competencia del Congreso o de otros órganos de la FIFA¹¹⁹, nombrar a los miembros de las comisiones permanentes¹²⁰ y de los órganos jurisdiccionales¹²¹, decidir la creación de comisiones especiales¹²², decide fecha y lugar de competiciones finales de la FIFA¹²³.

¹¹⁶ Definiciones Estatutos de la FIFA: “Liga: un organización subordinada a una asociación”.

¹¹⁷ Art.21 de los Estatutos de la FIFA.

¹¹⁸ Art.30 de los Estatutos de la FIFA.

¹¹⁹ Art.31.1 de los Estatutos de la FIFA.

¹²⁰ Art.31.4 Estatutos de la FIFA.

¹²¹ Art.31.5 Estatutos de la FIFA.

¹²² Art.31.7 Estatutos de la FIFA.

¹²³ Art.31.11 Estatutos de la FIFA.

b) Presidente de la FIFA: sus funciones están reglamentadas en el artículo 32 del Estatuto, el cual dispone que este:

- Representa legalmente a la FIFA.

- Sus funciones principales son: ejecución de las decisiones del Congreso y Comité Ejecutivo por parte de la Secretaría General; supervisión del trabajo de la Secretaría General; y las relaciones entre la FIFA y las confederaciones, miembros, autoridades políticas y organizaciones internacionales.

c) Comité de Urgencia: normado en el artículo 33, se “ocupa de todas aquellos asuntos que requieran resolución inmediata entre dos reuniones del Comité Ejecutivo”; está compuesto por el presidente de la FIFA más un representante de cada confederación y sus decisiones deben ser ratificadas por el Comité.

d) Comisiones Permanentes: tratadas en el artículo 34 y siguientes no son órganos ejecutivos propiamente tales sino que “aconsejan y asisten al Comité Ejecutivo en el ejercicio de sus deberes. Sus atribuciones se establecen en los presentes Estatutos, y su composición, funcionamiento y tareas complementarias en reglamentos específicos”¹²⁴. Son 22 entre las que se cuentan las Comisiones de: Finanzas, Auditoría, Organizadora de la Copa Mundial de la FIFA, Fútbol de Clubes, de Árbitros, del Estatuto del Jugador, de Asuntos Legales, de Fútbol y de las Asociaciones.

Entre las normas comunes de estos estatutos podemos encontrar que su composición debe ser con miembros del Comité Ejecutivo en el caso de su presidencia y vicepresidencia, y electos por este el resto de los integrantes. Además se expresa que

¹²⁴ Art.21.4 Estatutos de la FIFA: “ Las comisiones permanentes y especiales aconsejan y asisten al Comité Ejecutivo en el cumplimiento de sus deberes. Sus atribuciones se establecen en los presentes Estatutos, y su composición, funcionamiento y tareas complementarias en reglamentos específicos.

sus atribuciones, composición y competencias están determinadas por sus reglamentos respectivos, siendo el presidente su representante.

Entre las Comisiones más importantes en relación a nuestro tema podemos destacar:

- Comisión del Estatuto del Jugador: Art. 49 apartado 1: “ se ocupa fundamentalmente de supervisar el cumplimiento del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores y determina el estatuto de los jugadores en diversas competiciones FIFA. Su competencia jurisdiccional se establece en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores”.

Apartado 2: “Esta comisión se ocupa también del trabajo de la Cámara de Resolución de Disputas, conforme al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores y las Reglas sobre la práctica y el procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas”.

De la lectura de dicho artículo podemos inferir, que esta Comisión cuyo estatuto analizaremos en profundidad tiene igualmente competencia jurisdiccional aparte del consejo y apoyo a las labores del Comité.

- Comisión de Asuntos Legales. Al tenor del artículo 50 esta se preocupa de analizar asuntos legales relacionados con el fútbol, así como de la evolución de la normativa de la FIFA y sus miembros.
- Comisión del Fútbol. art 54: “ Se ocupa de asuntos generales del fútbol, y primordialmente de su estructura, las relaciones entre los clubes, las ligas, los miembros, las confederaciones y la FIFA”

Órgano legislativo.

Congreso. Órgano legislativo por excelencia según el mandato del artículo 21.

Puede ser extraordinario u ordinario, el cual es convocado una vez al año. El extraordinario en cambio es convocado por el Comité Ejecutivo cuando sea pertinente¹²⁵. Cada miembro tendrá un voto y es presidido por el presidente de la FIFA.

El artículo 25 establece un “orden del día” que debe ser elaborado por el secretario general, donde en buenas cuentas se incluyen los temas a tratar durante la sesión. Entre los tópicos obligatorios a tratar establecidos por la misma norma, se encuentran: presentación y aprobación del balance y presupuesto¹²⁶; resolución de las solicitudes de enmienda a los Estatutos¹²⁷; admisión de nuevos miembros de ser necesarios¹²⁸; elección de presidente del Comité Ejecutivo en caso de ser necesario¹²⁹. La mayoría necesaria para adoptar las decisiones es simple salvo en los casos calificados (como la elección del presidente)¹³⁰.

Órgano Administrativo:

Es la Secretaría General, reglamentada en el artículo 67, la cual “realiza todo el trabajo administrativo de la FIFA bajo la dirección del Secretario General”. Éste Secretario es contratado particularmente y está encargado de dirigir administrativamente a la FIFA implementando las decisiones del Comité y del Congreso, gestionar los asuntos financieros del organismo y contratar al personal de la Secretaría entre otras funciones.

¹²⁵ Art.22 Estatutos de la FIFA.

¹²⁶ Art.25 letras i),j),k) Estatutos de la FIFA.

¹²⁷ Art.25 letra m) Estatutos de la FIFA.

¹²⁸ Art.25 letra l) Estatutos de la FIFA.

¹²⁹ Art.25 letra p) Estatutos de la FIFA.

¹³⁰ Art.26 Estatutos de la FIFA.

Órganos Jurisdiccionales:

Artículo 57 apartado 1: “Los órganos jurisdiccionales de la FIFA son: la Comisión Disciplinaria, la Comisión de Apelación, la Comisión de Ética”.

Los apartados 2 y 3 sientan las bases de las competencias de estos órganos estableciendo como códigos normativos de los mismos al Código Disciplinario y el de Ética. Igualmente se establece la reserva que tendrán en materia de competencia ciertas comisiones como ya vimos con la “Comisión del Estatuto del Jugador”.

Normas comunes a los órganos jurisdiccionales:

- Principios aplicables. Artículo 65 apartado 1: “ Las confederaciones, los miembros y las ligas se comprometen a acatar las decisiones de las autoridades competentes de la FIFA que, conforme a sus Estatutos, sean definitivas y no estén sujetas a recurso”. Es decir deber de obediencia general a las decisiones de los órganos jurisdiccionales de la FIFA por parte de todos entes y miembros subordinados a la asociación. En los apartados 2 y 3 se amplía a la obligación de acatar las decisiones la de adoptar las precauciones necesarias para que los miembros de las asociaciones, es decir clubes, jugadores, oficiales, agentes organizadores de partidos y agentes de jugadores licenciados también las acaten.
- Sanciones: la violación de las normas establecidas se sancionaran de acuerdo al Código Disciplinario. Así lo dispone el artículo 66.

Órganos en particular:

a) Comisión Disciplinaria: el artículo 58 establece las bases de su competencia delegando la determinación de sus funciones específicas en el Código Disciplinario.

La Comisión debe tener un presidente, un vicepresidente y el número de miembros que se estime necesario. Tanto presidente como vicepresidente deben tener formación jurídica¹³¹.

El Código Disciplinario en su artículo 76 establece las competencias generales de la Comisión siendo estas: “sancionar todas las faltas previstas en los reglamentos de la FIFA sobre las que no haya conocido alguna otra autoridad”.

El artículo 77 por su parte establece sus funciones específicas:

- “a) sancionar las faltas graves que no hubiesen advertido los oficiales de partido;
- b) rectificar errores manifiestos en que pudiera haber incurrido el árbitro al adoptar sus decisiones disciplinarias;
- c) Extender la duración de la suspensión por partido automática como consecuencia de una expulsión¹³²;
- d) Imponer sanciones adicionales, por ejemplo una multa”.

Por último el artículo 78 del Código Disciplinario dispone competencias exclusivas para el presidente de la Comisión entre las que se cuentan: imponer sanciones con un máximo de dos meses o imponer, revocar o modificar medidas provisionales.

¹³¹ Art.58.1 Estatutos de la FIFA.

¹³² Ver 18.4 Estatutos de la FIFA.

Las sanciones que puede imponer la Comisión se encuentran en los estatutos y en el Código Disciplinario. Pueden alcanzar a miembros, oficiales, jugadores, agentes organizadores de partidos y agentes de jugadores¹³³. Se reserva al Congreso y al Comité Ejecutivo la competencia disciplinaria para pronunciar suspensiones y exclusiones de miembros de la FIFA¹³⁴.

Las principales medidas disciplinarias son según el artículo 59:

a) Aplicables a personas jurídicas y naturales:

- advertencia.
- reprensión
- multa
- anulación de premios

b) Aplicables a personas físicas:

- amonestación
- expulsión
- suspensión por partidos
- prohibición de acceso a vestuarios o de situarse en el banco de sustitutos
- prohibición de acceso a estadios
- prohibición de ejercer cualquier actividad en el fútbol

¹³³ Art.58.3 Estatutos de la FIFA.

¹³⁴ Art.58.4 Estatutos de la FIFA.

- c) Aplicables a personas jurídicas:
- Prohibición de efectuar transferencias
 - jugar a puerta cerrada
 - jugar en terreno neutral
 - prohibición de jugar en un estadio determinado
 - anulación del resultado de un partido
 - exclusión
 - pérdida del partido por retirada o renuncia
 - deducción de puntos
 - descenso a la categoría inferior

b) Comisión de Apelación: reglamentada por el artículo 60 pero y por el Código Disciplinario en sus artículos 79 y 80, en donde sus competencias se especifican, es el tribunal de alzada de la FIFA, incluyendo decisiones no definitivas de la Comisión Disciplinaria¹³⁵. Está compuesto por un presidente, un vicepresidente y el número de miembros que se considere necesario. Tanto el presidente como el vicepresidente deben tener formación jurídica. El presidente puede adoptar ciertas decisiones, pero generalmente estas se toman en presencia de al menos tres miembros. Sus decisiones son definitivas y vinculantes para las partes, reservándose los recursos de apelación ante el TAD¹³⁶.

c) Comisión de Ética. Reglamentada en el artículo 61 y al igual que los anteriores órganos está compuesto por un presidente, un vicepresidente y la cantidad de miembros que se estime necesario. Su reglamentación específica se encuentra en el Código de Ética de la FIFA.

¹³⁵ Art.60.3 Estatutos de la FIFA. En el mismo sentido art. 79 del Código Disciplinario de la FIFA.

¹³⁶ Art.60.2 y 60.3 Estatutos de la FIFA.

d) Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD). No es un órgano FIFA propiamente tal aunque utiliza la normativa de está para fallar¹³⁷.

El artículo 62 del Estatuto, autoriza a interponer un recurso de apelación ante el TAD, al cual define como un “tribunal de arbitraje independiente con sede en Lausana, Suiza”. El fin de este es “resolver disputas entre la FIFA, los miembros, las confederaciones, las ligas, los clubes, los jugadores, los oficiales, los agentes de partidos y los agentes de jugadores con licencia”.

Como señala el abogado y arbitro del TAS/ CAJ en su trabajo “ Fútbol: tribunales arbitrales nacionales”(* cita trabajo), la posibilidad de recurrir ante el TAD corrige “la irrecurribilidad a todas luces antijurídica”, ante los tribunales ordinarios, fue corregida mediante esta facultad de recurrir ante un órgano arbitral independiente, el cual aseguraría una especialidad en el tribunal arbitral deportivo por sobre la justicia ordinaria, la cual se vería sobrepasada por la “especificidad del hecho deportivo y por la urgencia de la decisión propia del acto deportivo”. Agrega: “a menudo los reclamos se canalizan mediante recursos de amparo o análogos que exigen una solución jurisdiccional inmediata que no suele encontrar al juez capacitado y con los conocimientos necesarios para resolver sabia y velozmente el caso”.

Es decir la posibilidad de acudir al TAD es una instancia arbitral que busca atenuar la prohibición establecida por la FIFA de recurrir ante los tribunales ordinarios dando la posibilidad de recurrir sus decisiones ante un tribunal arbitral independiente especializado en deporte.

Artículo 62 del Estatuto: “la FIFA reconoce el derecho a interponer recurso de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD), un tribunal independiente con

¹³⁷ Art.62.2 Estatutos de la FIFA.

sede en Lausana, Suiza, para resolver disputas entre la FIFA, los miembros, las confederaciones, las ligas, los clubes, los jugadores, los oficiales, los agentes de partidos y los agentes de jugadores con licencia”.

El artículo 62.2 a su vez, fija la normativa a aplicar por el TAD: “ El procedimiento arbitral se rige por las disposiciones del código de arbitraje en materia deportiva del TAD. El TAD aplica en primer lugar los diversos reglamentos de la FIFA y, adicionalmente, el derecho suizo”.

La competencia del Tribunal está establecida en el artículo 63, el cual señala que se debe interponer ante el TAD, en un plazo máximo de 21 tras la notificación de la decisión, “todo recurso contra las decisiones adoptadas en última instancia por la FIFA, especialmente por los órganos jurisdiccionales, así como contra las decisiones adoptadas por las confederaciones, los miembros o las ligas”. El apartado 2 dispone a su vez que sólo se puede apelar ante el TAD cuando se hayan agotado todas las instancias ante órganos de la FIFA, mientras el 3 establece varias materias vedadas de apelación ante el TAD, como lo son:

- Violaciones a las reglas del juego.
- Suspensiones entre 4 partidos y 6 meses (exceptuadas las relacionadas con dopaje)
- Decisiones contra las cuales exista un recurso de apelación pendiente ante un tribunal de arbitraje independiente, debidamente constituido reconocido por alguna asociación miembro.

Vale destacar dos situaciones importantes: una es que la presentación del recurso no suspende el cumplimiento de la resolución en un principio, pero el órgano competente o el TAD en su defecto, pueden otorgar el efecto suspensivo¹³⁸. La segunda tiene relación

¹³⁸ Art.63.4 Estatutos de la FIFA.

con las resoluciones de sanciones relacionadas con dopaje: tanto la FIFA como la AMA (agencia mundial antidopaje) pueden interponer recurso de apelación ante el TAD en contra de decisiones internas y firmes de las confederaciones, miembros o ligas¹³⁹.

Importantísimo es el artículo 64. En un principio parece ser sólo una norma que asegure la validez general de la obligación para los miembros de reconocer al TAD y a reconocer sus decisiones, pues esto estipula su primer apartado vinculando a las confederaciones, miembros, ligas, jugadores (a través de las medidas a tomar por los miembros), agentes organizadores de partidos y de jugadores licenciados¹⁴⁰. Sin embargo, en los apartados siguientes, especialmente en el 3º, el asunto se pone interesante:

Art. 64 apartado 2: “Se prohíbe el recurso ante tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación FIFA”. Es decir se prohíbe la apelación ante la justicia ordinaria. El apartado tercero va más allá, citamos una vez más al Estatuto : “Las asociaciones tienen la obligación de incorporar a sus estatutos o reglamentación una disposición que, en el caso de litigios internos de la asociación, o de litigios que atañen a una liga, un miembro de una liga, un club, un miembro de un club, un jugador, un oficial o a cualquier otra persona adscrita a la asociación, prohíba ampararse en los tribunales ordinarios, a no ser que la reglamentación FIFA o disposiciones vinculantes de la ley prevean o prescriban expresamente el sometimiento a tribunales ordinarios. En lugar de los tribunales ordinarios se deberá prever una jurisdicción arbitral. Los litigios mencionados se someterán a un tribunal de arbitraje independiente, debidamente constituido y reconocido por la reglamentación de la asociación o de la confederación, o al TAD”.

¹³⁹ Art.62.5, art.62.6, art. 62.7 Estatutos de la FIFA.

¹⁴⁰ Art.64.1 Estatutos de la FIFA.

La confusa redacción procuraremos estructurarla tal como lo hace Hernán Ferrari¹⁴¹ para entender mejor su contenido. El 64.3 dictamina:

La obligación que recae sobre las asociaciones de incorporar en sus estatutos una disposición que prohíba ampararse en los tribunales ordinarios en los siguientes casos:

- Litigios internos de una asociación;
- Litigios que atañen a una liga
- Litigios que atañen a un club
- Litigios que atañen a un miembro de un club
- Litigios que atañen a un jugador
- Litigios que atañen a un oficial
- Litigios que involucren a cualquier otra persona adscrita a una asociación.

En lugar de los tribunales ordinarios se deberá prever en los estatutos de la asociación una jurisdicción arbitral, ante un tribunal de arbitraje independiente debidamente constituido y reconocido por la reglamentación de la asociación, confederación o TAD, para los casos anteriormente descritos.

La lectura del citado artículo no resiste análisis: dispone claramente la prohibición de recurrir ante los tribunales ordinarios ante litigios de cualquier materia que atañan a algún participante del negocio del fútbol, salvo que la FIFA expresamente lo autorice de manera específica. Sobre las implicancias y consecuencias de tal disposición, evidentemente antijurídica y arbitraria nos referiremos en el capítulo siguiente, en el cual intentaremos conciliar la legislación ordinaria con los estatutos FIFA.

El segundo inciso del apartado tercero, amplía el ámbito de la prohibición, pues obliga a la asociación a garantizar el cumplimiento de la disposición, incluso imponiendo una

¹⁴¹ FERRARI, Hernán, Fútbol, Tribunales Arbitrales Nacionales. Disponible en: <http://www.iusport.es/images/stories/hernanferrari-tribunalesarbitrales.pdf>

obligación vinculante: “Asimismo las asociaciones se comprometen a garantizar que está disposición se cumpla cabalmente en el seno de la asociación, siempre que sea necesario imponiendo una obligación vinculante a sus miembros. En el caso de incumplimiento de esta obligación, las asociaciones impondrán a quien atañe las sanciones pertinentes, precaviendo que cualquier recurso de apelación contra dichas sanciones se someta estrictamente y de igual modo a la jurisdicción arbitral y no a los tribunales ordinarios”. O sea que la asociación está también obligada a velar porque los clubes no interpongan de facto, demandas ante los tribunales ordinarios y deben incluso establecerlo si es necesario en sus normas internas. Teniendo en consideración que entre las sanciones que establece la FIFA, tales como desafiliación o suspensión de los miembros, son penas del infierno, los miembros al igual que la asociación se ven obligados a acatar el imperio del FIFA pues esta cuenta con el monopolio normativo del fútbol profesional, arriesgándose el rebelde a un total aislamiento futbolístico.

3.3 Código Disciplinario de la FIFA y reglamentación de los órganos jurisdiccionales.

3.3.1 Objeto y disposiciones generales.

Una vez repasadas las bases organizativas de la FIFA ahondaremos en su Código Disciplinario, el cual según su artículo 1 “define las infracciones las infracciones a las disposiciones contenidas en la reglamentación de la FIFA, establece las sanciones que las mismas conllevan y regula la organización y actuación de las autoridades disciplinarias competentes”. Este código es aplicable a todos los partidos y competiciones organizadas por la FIFA y especialmente cuando se atente contra los objetivos estatutarios de la misma y violación de sus reglamentos cuando la competencia no recaiga sobre otra instancia¹⁴².

¹⁴² Art.2 Código Disciplinario de la FIFA.

En cuanto a su ámbito de aplicación personal, el Código Disciplinario es aplicable a:
Asociaciones, miembros(en especial sobre los clubes), oficiales, futbolistas, oficiales de partido, agentes organizadores de partidos y de jugadores licenciados, personas a que la FIFA haya entregado alguna autorización para ejercerla durante un partido o competición, y finalmente a los espectadores¹⁴³.

Este código también define lo que la FIFA entiende por responsabilidad en los siguientes términos, a través del artículo 7: es requisito para infringir las normas FIFA la culpabilidad, esto es cometer las faltas “deliberadamente o por negligencia”. En cuanto al grado de consumación del hecho se establece que la tentativa también es punible pero su sanción puede ser atenuada respecto a la consumada en la decisión del órgano competente, no pudiendo bajar la sanción en el caso de multa de 300 francos suizos¹⁴⁴.

En cuanto a la participación el artículo 9 establece que los cómplices e inductores serán igualmente sancionados tal como los autores, pero con la posibilidad de rebaja de la pena tal como en lo descrito en el párrafo anterior de acuerdo a su grado de participación.

3.3.2 Sanciones.

El estatuto las divide entre las aplicables a personas físicas y jurídicas, las aplicables sólo a personas físicas y las aplicables solo a personas jurídicas.

¹⁴³ Art.3 Código Disciplinario.

¹⁴⁴ Art.8 CD.

Aplicables a personas físicas y jurídicas son : la advertencia, la reprensión, la multa y la devolución de premios¹⁴⁵.

Aplicables sólo a personas físicas: amonestación, expulsión, suspensión de partidos, prohibición de acceso a los vestuarios y o sentarse en el banco de suplentes, prohibición de acceso a los vestuarios y prohibición de dedicarse a cualquier actividad relacionada con el fútbol¹⁴⁶.

Por último solo aplicables sólo a personas jurídicas son: prohibición de efectuar transferencias; jugar a puerta cerrada; jugar en terreno neutral; prohibición de jugar en un estadio determinado; anulación del resultado de un partido; exclusión de una competición; derrota por retirada o renuncia; deducción de puntos; descenso a una categoría inferior.

3.3.2.1 Sanciones en particular y normas comunes.

a) Advertencia. Artículo 13. Aviso de sanción en caso de una nueva infracción.

b) Reprensión. Artículo 14. Reprobación escrita y formal.

c) Multa. Artículo 15. Sanción pecuniaria. Se impone en francos suizos o dólares.

No puede ser mayor a mil francos suizos ni menor a 300 de la misma divisa o 200 en caso de competencias con límite de edad. Las asociaciones son solidariamente responsables a las multas impuestas a jugadores u oficiales de los equipos representativos de la asociación; Igual obligación recae sobre los clubes respecto a sus deportistas y oficiales.

¹⁴⁵ Art.10 CD.

¹⁴⁶ Art.11 CD

- d) Devolución de premios. Artículo 16.

- e) Amonestación. Artículo 17. Es la tarjeta amarilla, está relacionada más con las reglas del juego que con nuestro tema, por lo que nos remitimos a lo que es de conocimiento por el público general: es una advertencia dentro del partido. Dos amarillas son expulsión si se muestran durante el mismo juego. Asimismo un conjunto de las mismas llevan a la suspensión por un partido si se dan dentro de una misma competición.

- f) Expulsión. Artículo 18. Al igual que la amonestación, la tarjeta roja se aplica solo a personas naturales, e implica la expulsión del jugador del partido y su suspensión de mínimo un juego de los siguientes dentro de la misma competición dependiendo de la gravedad de la falta.

- g) Suspensión de partidos. Artículo 19. Es “la prohibición de participar en partidos o competiciones a que afecte la sanción, y de situarse en las inmediaciones del terreno de juego” según corresponda. La suspensión puede ser por partidos días o meses, siendo el máximo 24 partidos o 24 meses, salvo disposiciones especiales. Está sanción sólo se aplica a personas naturales.

- h) Prohibición de acceso a los vestuarios y/o situarse en el banco de sustitutos. Artículo 20.

- i) Prohibición de acceso a estadios. Artículo 21.

- j) Prohibición de ejercer cualquier actividad relacionada con el fútbol. Artículo 22. Incluye actividades administrativas, deportivas o de otra clase. Es la última sanción aplicable sólo a personas naturales.

- k) Prohibición de efectuar transferencias. Artículo 23. Dentro de las sanciones aplicables a las personas jurídicas. De relevancia en nuestro tema, pues tiene directa relación con el castigo a que pueden ser sometidos los clubes por realizar o incitar a realizar malas prácticas en materia de traspaso de jugadores.

- l) Jugar a puerta cerrada. Artículo 24. Sin espectadores. Se aplica en nuestro país generalmente como sanción al equipo local ante desordenes en las tribunas-
- m) Jugar en terreno neutral. Artículo 25.
- n) Prohibición e jugar en un estadio determinado. Artículo 26.
- o) Anulación del resultado de un partido. Artículo 27. Es no tener en cuenta lo sucedido en el terreno de juego.
- p) Exclusión de una competición. Artículo 28. “Privación a una asociación o a un club de su derecho a participar en una competición en curso y/o futura”. Una de las sanciones más temidas por asociaciones y clubes, en especial cuando se trata de quedar fuera de la Copa del Mundo de la FIFA, convirtiéndose en una de los principales disuasorios para respetar las normas de la Federación Internacional, sobre todo las más polémicas como la citada prohibición de no recurrir ante la justicia ordinaria.
- q) Descenso a una categoría inferior. Artículo 29. Obviamente por su naturaleza es aplicable a los clubes.
- r) Deducción de puntos. Artículo 30. Para un club dentro de un campeonato o dentro de uno futuro.
- s) Derrota por retirada o renuncia. Artículo 31. El equipo sancionado perderá el partido por 3 – 0 a menos que la diferencia en cancha haya sido superior, en cuyo caso se mantendrá.
- t) Repetición de un partido. Artículo 31 bis. Se aplica cuando un partido no se jugó parcial o íntegramente por culpa de un equipo o de comportamiento del cual es responsable la asociación o el club.

Según lo dispuesto en el art.32, las sanciones enumeradas son acumulables con las sanciones específicas que analizaremos más adelante, salvo disposición en contrario.

Respecto a ejecutoriedad de la sanción, esta puede ser suspendida parcialmente en los casos de las sanciones previstas en los artículos 19, 20, 22, 24, 25 y 26 siempre que la duración del castigo no exceda de 6 partidos o 6 meses, debiendo apreciarse los antecedentes de la persona sancionada y debiendo cumplirse a lo menos la mitad de este¹⁴⁷. Todas estas circunstancias serán analizadas por el órgano competente correspondiente quien resolverá acerca de la extensión de la suspensión pudiendo someter al sancionado a un período de situación condicional que va entre seis meses a dos años¹⁴⁸.

La ponderación de las sanciones está tratada en los artículos 39,40 y 41. Esta será determinada en cuanto a su alcance y duración por el órgano que la imponga, pudiendo limitarse a la competencia específica donde se produjo la falta o ampliarse a otras si debido a su naturaleza lo ameritara. Por principio las sanciones son limitadas salvo disposición en contrario¹⁴⁹ y podrán ser aumentadas en caso de reincidencia. En caso de concurso de sanciones se aplica la más grave cuando “una persona hubiese incurrido en faltas para las que se prevén sanciones con una duración de una misma naturaleza”¹⁵⁰.

En cuanto a las prescripción de las infracciones, la norma general es de 8 años, salvo para las cometidas durante un partido, las cuales prescriben en 2 años, las cometidas contra las normas de antidopaje que prescriben en 8 y el cohecho el cual es imprescriptible¹⁵¹. En cuanto al inicio del computo de la prescripción, el art. 43 se ciñe a las normas generales del derecho. Misma situación sucede con la interrupción, cesando el plazo con la apertura del proceso¹⁵². Las sanciones por su parte prescriben en 5 años comenzando a correr el plazo el día de la entrada en vigencia del castigo.

¹⁴⁷ Art.33.1,33.2 y 33.3 CD.

¹⁴⁸ Art.33.4 CD.

¹⁴⁹ Art. 39 CD.

¹⁵⁰ Art.40 CD.

¹⁵¹ Art.42 CD.

¹⁵² Art.44 CD.

3.3.3 Infracciones.

De acuerdo al objetivo de este trabajo nos limitaremos a enumerarlas y sólo nos detendremos en su tipificación y sanción específica en el caso de aquellas atinentes con asuntos relativos a transferencia de jugadores.

3.3.3.1 Infracciones a las reglas del juego.

Se cometen durante el desarrollo de un partido.

a) Leves. Son aquellas sancionadas con tarjeta amarilla. Son siete y están enumeradas en el artículo 46.

b) Graves. Son aquellas sancionadas con la expulsión, tipificadas en el artículo 47.

3.3.3.2 Infracciones durante un partido o una competición.

a) Conducta incorrecta frente a adversarios u otras personas que no sean oficiales de partido. Art. 48

b) Conducta incorrecta frente a los oficiales del partido. Art. 49.

c) Riñas. Art. 50

d) Conducta incorrecta de un equipo. Art. 52.

e) Incitación a la hostilidad o a la violencia. Art.53.

f) Provocación al público.

g) Falta de elegibilidad de los jugadores. Art. 55. Es el caso de la participación de un jugador en un partido en el cual no es elegible. Se sanciona con renuncia del equipo y una multa.

h) Partido no disputado y partido que no puede jugarse íntegramente. Art. 56.

3.3.3.3 Infracciones contra el honor y de naturaleza discriminatoria.

a) Ofensas al honor y deportividad. Art. 57.

b) Discriminación. Art. 58.

3.3.3.4. Infracciones que atentan contra la libertad.

a) Amenazas. Art. 59.

b) Coacción. Art. 60.

3.3.3.5. Falsificación de títulos.

Artículo 61. Se aplica tanto a quién falsifique o utilice un documento falsificado “con el fin de engañar en actuaciones judiciales”. La sanción es una multa, si es un jugador el infractor se impondrá una suspensión mínima de 6 partidos y si el autor de la falsificación es un oficial o un agente de jugadores u organizador de partidos se le castigará con la prohibición de ejercer cualquier actividad relacionada con el fútbol por un mínimo de 6

meses. Igualmente la asociación puede responsabilizarse de la infracción cometida por sus oficiales o jugadores, en cuyo caso además de la multa se podrá excluir a la asociación de la competición. Análogamente el club es responsable de las infracciones cometidas por sus oficiales o jugadores en cuyo caso además de la multa y/ o exclusión de la competición se puede sancionar con la prohibición de efectuar transferencias.

3.3.3.6. Corrupción. Art 62.

3.3.3.7. Dopaje. Art. 63.

3.3.3.8. Incumplimiento de decisiones.

Artículo 64 : “El que no pague, o no lo haga íntegramente, a otro (por ejemplo, a un jugador, a un entrenador o a un club) o a la FIFA la cantidad que hubiera sido condenado a satisfacer por una comisión u órgano de la FIFA o una decisión posterior del TAD resultante de un recurso (disposición financiera), o quien no respete otro tipo de decisión (no financiera) de un órgano, una comisión o instancia de la FIFA o del TAD resultante de un recurso (decisión posterior):

- a) será sancionado con multa por incumplimiento de la decisión;
- b) los órganos jurisdiccionales de la FIFA le concederán un plazo de gracia último y definitivo para que haga efectiva la deuda o bien para que cumpla con la decisión (no financiera) en cuestión;
- c) (solo para los clubes): será advertido de deducción de puntos o de descenso a una categoría inferior en el supuesto de impago o bien incumplimiento al término del último

plazo de gracia otorgado. Además, puede aplicarse la prohibición de efectuar transferencias;

d) (solo para las asociaciones) se le advertirá que:

1. en el supuesto de impago o bien incumplimiento al término del último plazo de gracia otorgado, se impondrán otras medidas disciplinarias. También podrá ser pronunciada la exclusión de una competición de la FIFA.
2. Si, transcurrido el plazo de gracia, el club no pagase lo debido, se requerirá a su asociación que lleve a cabo la ejecución de las sanciones impuestas.
3. En el supuesto de deducción de puntos, deberá existir una proporción equitativa entre el montante de la deuda impagada y el número de los puntos deducidos.
4. En el caso de personas físicas se puede aplicar además la prohibición de ejercer cualquier actividad relacionada con el fútbol.
5. La intención de presentar un recurso de apelación contra una decisión conforme al presente artículo deberá presentarse directamente ante el TAD.
6. Toda decisión financiera o no financiera dictada contra un club por un tribunal arbitral en el seno de una asociación o por una Cámara Nacional de Resolución de Disputas (CNRD), debidamente reconocidos por la FIFA, deberá ser ejecutada por la asociación del órgano decisorio que ha dictado la resolución de conformidad con los principios establecidos en el presente artículo y en cumplimiento de la reglamentación disciplinaria vigente.
7. Toda decisión financiera o no financiera dictada contra una persona física por un tribunal arbitral en el seno de una asociación o por una CNRD, debidamente reconocidos por la FIFA, deberá ser ejecutada por la asociación del órgano decisorio que ha dictado la resolución, o la nueva asociación de la persona física, si la persona física ya ha sido entre tanto inscrita (o si ya ha firmado un contrato en el caso de un entrenador) en un club afiliado a otra asociación de conformidad con los principios establecidos en el presente artículo y en cumplimiento de la reglamentación disciplinaria vigente.”

3.3.3.9 Incumplimiento de las obligaciones de asociaciones y clubes.

Artículo 66. “La asociación que incumpla alguna de las obligaciones estipuladas en el art. 65”; si la sanción es grave se podrán adoptar medidas adicionales como la clausura del estadio.

3.3.3.10 Responsabilidad de la conducta de los espectadores. Art.67.

3.3.3.11 Influir ilícitamente en el resultado de un partido. Art.69.

3.4 Reglamento sobre el estatuto y la transferencia de jugadores.

Luego de contextualizar tanto el Estatuto normativo principal de la FIFA como el Código que norma las sanciones y a los órganos jurisdiccionales de la FIFA nos corresponde tratar el reglamento que norma las transferencias de jugadores, tema central de nuestro trabajo, pues es la manera que de acuerdo a las reglas internacionales a las cuales por supuesto adhiere la ANFP, como veremos en su momento, se hace la tradición en términos jurídicos nacionales de los derechos federativos y económicos del jugador.

3.4.1. Ámbito de aplicación.

Artículo 1 apartado 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”. Mientras este apartado se refiere a las transferencias internacionales, el apartado 2 deja la reglamentación de las nacionales a un reglamento específico, elaborado por cada asociación, el cual debe ser aprobado por la FIFA. “Dicho reglamento establecerá las

disposiciones para la resolución de disputas entre clubes y jugadores”. Igualmente se debe establecer un mecanismo para indemnizar los derechos de formación de los jugadores.

No obstante en el apartado 3 del Art. 1 se establecen disposiciones obligatorias para establecer en cada reglamento interno de las asociaciones:

“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 18 bis.” Estos artículos que examinaremos con mayor detención en breve constituyen el estatuto del jugador y su inscripción, el préstamo de jugadores y la relación entre el club y el jugador.

3.4.2 Principios.

Junto con estipular las citadas normas mínimas que deben incluir las asociaciones en sus reglamentos internos en lo respectivo a la transferencia y estatuto de los jugadores, las cuales deben ser adoptadas de manera literal, el mismo artículo 3 en su letra b) establece los principales principios que deben ser respetados en el ámbito nacional mediante los mecanismos que cada miembro ha de establecer.

a) Estabilidad contractual.

Art. 1 apartado 3 letra b) “Cada asociación deberá establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respeto a la legislación nacional obligatoria y a los convenios colectivos”.

Esta norma es muy importante, pues establece el principio primordial que norma el estatuto del jugador y su relación con los clubes, el cual es la estabilidad contractual, el cual lógicamente se contrapondría a toda forma de termino unilateral de la relación laboral, incluyendo el autodespido. Sin embargo analizaremos las aristas que atenúan este principio más adelante teniendo muy en consideración que expresamente se hace referencia a respetar la legislación laboral (en este caso) y la nacional en general, lo que abre la posibilidad a una interpretación más amplia tanto de clubes como jugadores de las posibilidades que tienen para ejecutar los respectivos contratos más allá de la normativa específica FIFA.

b) Cumplimiento obligatorio de los contratos.

Incluido entre los principios que el Art. 1.3 manda a considerar está el recogido en el artículo 13. El cumplimiento obligatorio de los contratos, recogido en nuestra legislación a través del art. 1545 del Código Civil¹⁵³ está consagrado mediante una norma muy similar en este estatuto FIFA. Artículo 13: “Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”. Este principio busca acentuar al principio de la estabilidad laboral, entregando tanto al futbolista como al club seguridad jurídica, “pacta sunt servanda”, de que todo lo pactado obliga, y que a priori un contrato no puede resolverse unilateralmente. Otro aspecto a considerar es que se estipula tácitamente la naturaleza condicional del contrato futbolístico, al hacer mención de la terminación contractual al vencimiento del contrato, sin distinguir entre contratos a plazos fijos e indefinidos, tal como lo reconoce nuestra legislación como ya hemos analizado anteriormente.

¹⁵³ Art.cit.

c) Rescisión por causa justificada.

La limitación impuesta por el artículo 13, en cuanto a la formas de terminar el contrato, se atenúa mediante este principio consagrado en el artículo 14, el cual otorga la posibilidad de rescindir la convención unilateralmente si concurre una causa justificada. “En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de indemnización o imposición de sanciones deportivas)”. Cabe consignar que de acuerdo a la redacción del artículo, el concepto de causa justificada es amplio, no limitándose y estableciéndose los parámetros entre los cuales ha de regirse, permitiendo la inclusión de una gran cantidad de figuras que pueden beneficiar a lado y lado: despido justificado, renuncia y por supuesto el autodespido. Sin embargo queda por determinar si en la práctica la FIFA reconocería cada una de estas figuras como forma de no sólo poner fin al contrato de trabajo sino también de producir la libertad total del jugador, es decir entregarle la titularidad de sus derechos deportivos y económicos.

c) Rescisión por causa deportiva justificada.

Es la posibilidad que se le otorga a un deportista para poder rescindir anticipadamente su contrato cuando ha participado en menos del 10 % de los partidos oficiales disputado por su club durante una temporada. Igualmente el artículo 15, que es el que incluye este principio, junto con señalar que la validez de la medida se evaluará caso a caso establece que pese a que acogerse a esta causal no produce sanciones deportivas si puede dar lugar a una indemnización por parte del jugador.

d) Imposibilidad de rescisión de los contratos durante la temporada.

Así lo dispone el artículo 16, restringiendo la rescisión unilateral del contrato cuando la temporada se encuentra en desarrollo.: “Un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada”. Pese a que la norma citada no permite ningún tipo de excepción, ya vimos en el artículo 14 que existe la posibilidad de terminar el contrato unilateralmente acogiéndose a una causa justificada.

e) Rescisión injustificada da lugar a indemnización.

Ubicado dentro de la sección dedicada a los efectos de la rescisión de contrato sin causa justificada, el artículo 17 dispone la obligación de pagar indemnización por parte de quien finaliza unilateralmente el vínculo a todo evento: art. 17.1: “ En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización”. Esta indemnización se calcula en considerando a la legislación nacional y utilizando criterios objetivos como la remuneración, premios, el tiempo de contrato vigente, el tiempo de contrato restante, gastos del club y si la rescisión se produce o no en período protegido¹⁵⁴ (* citar def de Periodo p). Cabe señalar que el tenor literal del art. 17 considera esta reparación como una “indemnización por incumplimiento”.

El apartado 2 da cuenta del carácter intransferible del derecho a esta indemnización y asimismo establece que las partes pueden llegar a un acuerdo sobre este monto o haberse establecido previamente mediante una clausula penal. Igualmente se establece que la obligación de indemnización es conjunta entre el jugador y el nuevo club.

f) Imposición de sanciones deportivas para la parte que rescinda un contrato unilateralmente sin causa justificada.

¹⁵⁴ Definiciones en el Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA: “Período protegido: un período de tres temporadas completas o de tres años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato; si el contrato se firmó antes de que el jugador profesional cumpliera 28 años, o por un período de dos temporadas completas o de dos años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato, si el contrato se firmó después de que el jugador profesional cumpliera 28 años”.

Contenido en el artículo 17 apartados 3 al 5; específicamente el tercero impone sanciones al jugador que rescinda unilateralmente el contrato si causa justificada durante el “período protegido” de 3 años para el jugador menor de 28 años y de 2 para el mayor, contados desde la firma del contrato. La sanción consistiría en la restricción del jugador para jugar cualquier partido oficial durante cuatro meses o seis si concurren agravantes. La sanción se empieza a cumplir a partir de la nueva temporada en el nuevo club¹⁵⁵. Esta norma es de gran importancia para nuestro trabajo puesto que limita enormemente la posibilidad de que clubes usen artilugios como inducir a un jugador a renunciar o autodespedirse a fin de no pagar los derechos federativos al club propietario de los mismos, ya que ofrece a la entidad deportiva dueña del pase una protección FIFA ante la legislación laboral nacional, que sin duda debe velar primeramente por los intereses del trabajador. Cabe agregar que dada la movilidad del mercado actual y dados los plazos del período protegido la mayoría de las rescisiones se darían dentro del período protegido, teniendo en cuenta que el plazo de este es de tres años (como norma general) y el contrato puede durar un máximo de cinco de acuerdo a nuestra legislación y al artículo 18 de este Estatuto.

El apartado cuarto por su parte, sanciona al club que incurra en la conducta sancionada en el apartado tercero, incluyendo tanto al club que rescinda unilateralmente el contrato sin causa justificada durante el periodo protegido, como al que induzca a ello. Se presume “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 es la prohibición para el club de inscribir nuevos jugadores provenientes tanto del ámbito nacional como internacional durante dos períodos de inscripción¹⁵⁶. Hacemos extensivo a esta norma lo comentado en el párrafo anterior, puesto que al igual que en aquel su busca proteger al club dueño del pase de terceros clubes que busquen hacerse del jugador sin pagar los derechos respectivos.

¹⁵⁵ Art.17.3 RSETJ: “Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un jugador que rescinda un contrato durante el período protegido. La sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial....El incumplimiento unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el período protegido no implicará sanciones deportivas”.

¹⁵⁶ Art.17.4 RSETJ.

Finalmente el apartado 5 instaura la prohibición general de inducir a la rescisión de un contrato con la finalidad de facilitar la transferencia de un jugador: “Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA (...) que actué 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 de un jugador”. Cabe observar que en este caso no se exige para configurar la falta la necesidad de que la rescisión se encuentre dentro del período protegido.

3.4.3 Estatuto e inscripción del jugador.

Los jugadores son los principales sujetos del Reglamento, estos son según el artículo 2, aficionados o profesionales, los segundos que son los que nos interesan son aquellos “que tienen un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística”. Nótese la exigencia de la escrituración del contrato, lo que se contrapone al criterio usado en el fallo de Meneses con Cruzados que en su momento analizaremos.

El jugador debe inscribirse en una asociación para ser reconocido por la FIFA, ya sea como profesional o aficionado, tal como lo señala el art 5 en referencia al art.2. “Sólo los jugadores inscritos son elegibles de participar para participar en el fútbol organizado. Mediante la inscripción, el jugador los Estatutos y reglamentos de la FIFA, las confederaciones y las asociaciones”. Como dijimos en el capítulo anterior es la inscripción la que hace nacer el derecho federativo y económico derivado de este para el club para el cual se inscribió el deportista. Al tenor del apartado segundo del art.5 un jugador sólo puede estar inscrito en un club y según el apartado tercero pueden inscribirse en un máximo de tres clubes por temporada, pudiendo sólo jugar partidos oficiales por dos de estos a menos que los clubes que lo han inscrito “cruzen

temporadas”, ejemplificado en el mismo artículo con un club que participe en un campeonato con temporada otoño-invierno que cede al jugador a otro en temporada primavera- verano. En este último caso el jugador podrá jugar en tres clubes distintos.

De todas maneras el jugador no puede jugar partidos oficiales por más de dos clubes durante la misma temporada en el mismo campeonato nacional o copa. Cada miembro puede establecer condiciones más severas al respecto¹⁵⁷.

En cuanto a los períodos de inscripción, el art. 6 dispone que cada asociación establecerá dos períodos anuales para realizarlas, los cuales van desde la finalización de la temporada (el primero) terminando antes del inicio de la misma y a mitad de temporada (el segundo). El primero no puede durar más de 12 semanas y el segundo no más de 4. Como excepción a la inscripción durante estos períodos podemos citar el caso del “jugador profesional cuyo contrato ha vencido antes del fin del periodo de inscripción quien podrá inscribirse fuera de dicho período de inscripción”.

Al momento de la inscripción la asociación la cual la realiza debe entregar un pasaporte con los datos más relevantes del jugador incluyendo los clubes donde ha estado inscrito desde los 12 años¹⁵⁸, mientras quien la solicita debe presentar una copia del contrato que sirve de título para exigir la misma¹⁵⁹.

En el caso de solicitarse una la inscripción de un jugador que jugaba previamente en otra asociación, sólo podrá registrarse en la nueva asociación cuando la primera haya expedido y la segunda recibido el certificado de transferencia internacional. La expedición del CTI debe aparte de ser gratuita no puede estar sujeta ni a condiciones ni plazos¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Art.5.4 RSETJ.

¹⁵⁸ Art.7 RSETJ.

¹⁵⁹ Art.8 RSETJ.

¹⁶⁰ Art.9 RSETJ.

El préstamo de jugadores está autorizado por el art. 10 mediante el cual se exige la autorización del jugador y club para efectuar la operación tal como en nuestra legislación, siendo el plazo mínimo para éste el tiempo que media entre dos periodos de inscripción.

Respecto a las consecuencias de la participación de un futbolista inscrito en un partido oficial, ésta será considerada ilegal, pudiendo imponerse sanciones tanto para el jugador como para el club, las cuales serán determinadas por la asociación correspondiente¹⁶¹.

3.4.4. Disposiciones especiales.

Establecidas en el art.18 están relacionadas con los contratos entre jugadores profesionales y clubes, determinando varios aspectos en cuanto a los requisitos y limitaciones a la libertad contractual en los contratos futbolísticos.

- Duración mínima del contrato: 5 años, contados desde la fecha de inscripción; lo cual coincide con nuestra legislación. De todas maneras se admiten ajustes de acuerdo a cada legislación nacional¹⁶².
- Obligación de comunicación al club dueño del jugador: por escrito, previo a negociar con el deportista. Eso sí un jugador podrá firmar contrato con otro club si le restan menos de seis meses de contrato¹⁶³.
- Validez del contrato. No puede supeditarse a los resultados positivos de un examen médico o concesión de un contrato de trabajo¹⁶⁴.
- Independencia respecto a terceros: los clubes tienen prohibido ceder su independencia a terceros mediante un contrato¹⁶⁵.

¹⁶¹ Art.11RSETJ.

¹⁶² Art.18.2 RSETJ.

¹⁶³ Art.18.3 RSETJ.

¹⁶⁴ Art.18.4 RSETJ.

¹⁶⁵ Art.18.5 RSETJ.

3.4.5 Jurisdicción.

La jurisdicción de la FIFA para tratar temas relativos a la contratación entre clubes y jugadores y las transferencias de estos está reglamentada en el artículo 22 de enorme importancia pues establece una excepción a la prohibición de recurrir ante los tribunales ordinarios¹⁶⁶. Art. 22: “Sin perjuicio del derecho de cualquier jugador o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales, la FIFA tiene la competencia para tratar:”. Es decir se puede interpretar como una excepción al Art.64.3 del Estatuto, el cual sólo permitía recurrir ante la justicia ordinaria “ a no ser que la reglamentación de la FIFA o disposiciones vinculantes de la ley prevean o prescriban expresamente el sometimiento a tribunales ordinarios”, el cual claramente es el caso. Sin embargo subsiste la duda de cuál jurisdicción (ordinaria o FIFA) prevalecerá en caso de discrepancia entre ambas, puesto que las dos carecen de la posibilidad de forzar el cumplimiento del fallo en el ámbito de aplicación de la otra, tema que ahondaremos en el capítulo siguiente.

Competencias de la FIFA.

Enumeradas en el art.22 incluye todas las materias relacionadas con este Estatuto que son competencia de la FIFA, ya sea a través de la Comisión del Estatuto del jugador o de la Cámara de Resolución de Controversias.

“a) Disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual (art. 13- 18) si se ha expandido una solicitud de CTI y si existe una demanda de una parte interesada en relación con dicho CTI, en particular por lo que se refiere a su expedición, concerniente a sanciones deportivas o a la indemnización por incumplimiento

¹⁶⁶ Art. 63.3 Estatutos de la FIFA.

de contrato”. Es decir si existe una disputa o demanda entre clubes y jugadores con motivo de alguno de los temas enumerados entre los artículos 13 y 18 (cumplimiento del contrato, rescisión por causa justificada etc.) si se ha solicitado la expedido alguna solicitud de CTI específicamente en lo concerniente a la:

- a) La expedición misma.
- b) Sanciones deportivas.
- c) Indemnización por incumplimiento de contrato.

“b) Disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional, a menos que se haya establecido en el ámbito nacional ... un tribunal arbitral independiente que garantice un proceso justo y respete el principio un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes”. Importante: disputas internacionales, entre jugador y club, a menos que se haya establecido en el ámbito interno un tribunal arbitral diverso.

“c) Disputas con respecto a la relación laboral entre un club o una asociación y un entrenador que cobren una dimensión internacional, a menos que exista un tribunal arbitral independiente que garantice un proceso justo en el ámbito nacional.” Igual en el número anterior pero referido a disputas asociación – entrenador, club – entrenador.

“d) Disputas relacionadas con la indemnización por formación (art. 20) y el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenecen a asociaciones distintas”.

“e) Disputas relacionadas con el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenezcan a la misma asociación, siempre que la transferencia del jugador que ocasione la disputa haya ocurrido entre clubes que pertenezcan a diferentes asociaciones;

“f) Disputas entre clubes de distintas asociaciones que no corresponden a los casos previsto en las letra a), d) y e)”. Es decir tiene competencia supletoria ante conflictos entre asociaciones, pero que no tengan relación con materias relacionadas a la estabilidad contractual o con la indemnización por derechos de formación y su mecanismo de solidaridad.

Competencia de la Comisión del Estatuto del Jugador.

Nombrado anteriormente con ocasión del Estatuto de la FIFA, el artículo 23 norma la jurisdicción de éste ente.

“1. La Comisión del Estatuto del Jugador decidirá cualquier disputa conforme al art.22 letras c) y f), así como sobre cualquier otra disputa que surja de la aplicación del presente reglamento sujeta al art.24”.

El citado art.24 hace referencia a la Cámara de Resolución de Disputas, órgano con quien la comisión comparte la jurisdicción sobre los temas enumerados en el art.22, mientras la letra c) del art. 22 trata como se ha dicho sobre las disputas entre club y asociación contra un entrenador que tengan un carácter internacional. La letra f) por su parte trata las disputas internacionales entre clubes no reglamentadas en el 22 previamente.

Una importante competencia que se deriva del art.24, referente a la Cámara de Resolución de Disputas, es la facultad de la comisión de decidir sobre disputas referentes a la expedición de un CTI¹⁶⁷.

La comisión resuelve en presencia de al menos tres miembros, tal como se estipula en el apartado 3 del art. 23, señalándose también que casos como la expedición provisional de un CTI puede ser decidida por el presidente de la Comisión o el miembro que este designe; igual situación sucede con los casos urgentes y aquellos no complejos ni fáctica ni legalmente.

Competencia de la Cámara de Resolución de Disputas.

Esta incluye todos aquellos casos que están contemplados como competencia de la comisión del jugador, es decir las letras a), b), d) y e) del art.22: o dicho de otra manera las disputas entre jugadores y club que tengan relación con la estabilidad contractual así como aquellas de estas que tengan carácter internacional y las disputas referentes a los derechos de formación¹⁶⁸. Se excluye expresamente del ámbito de aplicación a los asuntos relacionados con la expedición del CTI.

En caso de incertidumbre de a que órgano corresponde la jurisdicción sobre determinado asunto, quedará a criterio del presidente de la Comisión dictaminarlo¹⁶⁹.(*art 23.2)

3.5. Reglamentación de la ANFP

¹⁶⁷ Art.24.1 RSETJ.

¹⁶⁸ Art.24 RSETJ.

¹⁶⁹ 23.2 RSETJ.

En virtud de la reglamentación FIFA ya revisada queda establecido el orden internacional de las normas que rigen al fútbol, sin embargo como revisamos subsiste la obligación de los miembros de reglamentar el ámbito local de acuerdo a los lineamientos, principios y reglas obligatorias establecidas por el órgano de Zúrich.

Debido a la amplitud de la reglamentación de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional y su redundancia con la de la FIFA debido a la obligación que ésta establece de incluir determinadas normas y principios dentro de los ordenamientos futbolísticos nacionales, en esta sección sólo nos remitiremos a destacar los aspectos más importantes de la misma en relación a las materias tratadas en nuestro trabajo.

3.5.1. Estatutos de la ANFP.

3.5.1.1 Objeto

Art. 1 de los Estatutos¹⁷⁰: determina que la Asociación Nacional de Fútbol Profesional es una Corporación de Derecho Privado¹⁷¹ cuyos objetivos son:

- “ a) Regir y Fomentar la práctica del fútbol entre sus asociados;

- b) Organizar torneos entre los clubes asociados;

¹⁷⁰ Reforma aprobada por el decreto supremo N° 372.

¹⁷¹ Art. 545 del Código Civil: “Se llama persona jurídica una persona ficticia capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente.

Las personas jurídicas son de dos especies: corporaciones y fundaciones de beneficencia pública”
N: Éste art. se refiere a las llamadas personas jurídicas sin fines de lucro.

- c) Velar por la disciplina deportiva de sus socios, dirigentes, jugadores, árbitros, entrenadores, y todas aquellas personas sujetas a este Estatuto y su Reglamento;
- d) Ordenar y coordinar las relaciones deportivas entre sus asociados y las de éstos respecto de la Asociación y la Federación de Fútbol de Chile;
- e) Velar por los aspectos físico, mental y social de los miembros de los clubes asociados, creando para ello los organismos necesarios;
- f) Fomentar los vínculos deportivos internacionales y representar y defender internacionalmente a sus asociados y su patrimonio;
- g) Exigir y fiscalizar un adecuado comportamiento económico de sus asociados, conforme a los fines de la Asociación;
- h) Hacer cumplir los estatutos y Reglamentos de la Asociación, y;
- i) Organizar, administrar y supervisar todo lo relacionado con las Selecciones Nacionales tanto en Chile, como en el exterior, en sus aspectos deportivos económicos e institucionales”.

Cabe señalar que la ANFP fija su domicilio legal en la Región Metropolitana y establece como legislación supletoria a las disposiciones del Título XXXIII del Libro I del Código Civil y demás legislación complementaria¹⁷².

La ANFP es un organismo independiente de los clubes asociados que la componen y el Estatuto se encarga de especificarlo al establecer que “La Asociación no tiene responsabilidad algunas por las obligaciones de los clubes que la integran derivadas de los contratos que suscriban con jugadores, otros deportistas profesionales o trabajadores que desempeñen actividades conexas, o contratos de cualquier otra naturaleza que suscriban con otras personas naturales o jurídicas ni responsabilidad extracontractual ni

¹⁷² Art.2 Estatuto ANFP.

de cualquier otra índole de sus asociados¹⁷³". Así se diferencia de otros organismos deportivos internacionales como la NBA, donde la asociación es la dueña de toda la organización, jugadores y activos mientras los clubes que la componen funcionan como franquicias.

3.5.1.2 Miembros

Sólo pueden ser miembros de la ANFP personas jurídicas sin fines de lucro, como lo eran las antiguas corporaciones o fundaciones, o sociedades anónimas (SADP con accionistas personas naturales chilenas o domiciliadas en Chile y personas jurídicas cuya participación extranjera no sobrepase el 35%). Los accionistas no podrán poseer simultáneamente títulos en otra sociedad deportiva¹⁷⁴.

- Clasificación: clubes de Primera División, Primera B y otras asociaciones.

- Derechos: Participar en los torneos organizados por la ANFP, voz y voto en la asociación y repartir excedentes de la misma, en el caso de los clubes de Primera División y Primera B. En el caso de los miembros de otras asociaciones no tienen derecho a la repartición de excedentes ni derecho a voto¹⁷⁵.

- Requisitos: estatutos autorizados por la ANFP, no estar inscritos en otra asociación, no haber sido desafiliados, disponer de un estadio donde jugar y ser solventes económicamente¹⁷⁶.

- Obligaciones¹⁷⁷:

¹⁷³ Art.3 Estatuto ANFP.

¹⁷⁴ Art.4 Estatuto ANFP.

¹⁷⁵ Art.4 inc 3° Estatuto ANFP.

¹⁷⁶ Art.4 inc 4° Estatuto ANFP.

- a) Aspecto institucional: Cumplir Estatutos, Reglamentos, acuerdos del Consejo y Directorio y acatar resoluciones de los órganos jurisdiccionales. Además deben dejar constancia de sus Estatutos internos en la ANFP.
- b) Aspecto deportivo: Participar en las competencias adultas y cadetes de la ANFP, para lo que deben mantener planteles y estadios acordes a la competencia.
- c) Aspecto económico: presentar a la ANFP un presupuesto anual junto a un balance de años anteriores. Además deben presentar mensualmente ante la tesorería de la Asociación las planillas de sus jugadores debidamente firmadas. Los clubes deben mantener un comportamiento económico adecuado con sus futbolistas, cuerpos técnicos y trabajadores que realizan actividades conexas. Las sanciones ante el incumplimiento van desde la multa a la desafiliación pasando por la suspensión de participación en torneos profesionales.

3.5.1.3 Organización interna.

Art. 7: “La estructura orgánica de la Asociación está compuesta por las siguientes autoridades y organismos:

- a) El Consejo de Presidentes, o simplemente Consejo, que es la autoridad máxima de la Asociación.
- b) El Directorio.
- c) El Presidente.
- d) El Tribunal de Disciplina.
- e) El Tribunal de Asuntos Patrimoniales.
- f) El Tribunal de Honor.
- g) La Comisión Revisora de Cuentas.

¹⁷⁷ Art.5 Estatuto ANFP.

h) Las Comisiones Permanentes y Transitorias, conforme al Reglamento”.

- El Consejo de Presidentes.

Organismo máximo de la ANFP, compuesto por todos los presidentes de clubes de Primera A y Primera B. Entre sus principales atribuciones exclusivas se cuentan: elegir al directorio, aprobar las bases de las competencias de la ANFP, reformar los Estatutos de la Asociación, desafiliar a algún miembro, conceder indultos, determinar la forma de repartir los excedentes y disolver a la Asociación¹⁷⁸.

- Directorio.

Elegido por el Consejo, cuenta entre sus principales facultades y deberes a las siguientes: dirigir y administrar la asociación y sus bienes (incluyendo enajenación de muebles e inmuebles); cumplir y hacer cumplir los Estatutos y resoluciones del consejo; suscribir contratos; administrar negocios de la Selección Nacional; presentar un balance anual ante el Consejo; supervisar el presupuesto aprobado por el Consejo; organizar las competencias deportivas; conceder indultos; dirimir en caso de controversia sobre impugnaciones a la inscripción de jugadores¹⁷⁹.

El directorio se reúne cada 15 días y su presidente lo es también de la Asociación.¹⁸⁰

- Órganos jurisdiccionales.

a) Tribunal de Disciplina. Compuesto por dos salas de siete y cinco miembros, de los cuales al menos dos deben ser abogados¹⁸¹.

¹⁷⁸ Art.10 Estatuto ANFP.

¹⁷⁹ Art.19 Estatuto ANFP.

¹⁸⁰ Art.20 y 21 Estatuto ANFP.

¹⁸¹ Art.26 Estatuto ANFP.

La Primera Sala tiene competencia sobre: clubes asociados, dirigentes que no sean miembros del directorio, árbitros y jueces de línea, entrenadores y profesionales que realizan actividades conexas, jugadores de clubes (salvo cadetes), gerentes y otros trabajadores que desempeñen cargos de confianza¹⁸².

La Segunda Sala tiene competencia de tribunal de alzada sobre las decisiones de la Primera Sala¹⁸³.

Sanciones¹⁸⁴:

i) Clubes: amonestación verbal, censura por escrito, multa, pérdida de puntos, suspensión del estadio de uno a diez partidos.

ii) Personas naturales que no sean jugadores: amonestación, censura, suspensión de su cargo e inhabilitación temporal o perpetua.

iii) Jugadores: por faltas cometidas durante o posteriormente al partido y fuera del campo de juego las sanciones van desde amonestación hasta 50 partidos de suspensión. En caso de doping la sanción es la suspensión entre 3 meses a 15 años dependiendo de la reincidencia.

b) Tribunal Patrimonial.

Art. 32 “Habrá un Tribunal de Asuntos Patrimoniales que tendrá competencia para conocer y juzgar los conflictos de carácter patrimonial que se susciten entre los clubes o entre éstos y la Asociación, derivados de la interpretación, aplicación, cumplimiento, incumplimiento, resolución, resciliación o nulidad de un contrato o convención. Además, tendrá competencia para conocer y juzgar situaciones emanadas de la responsabilidad extracontractual de los clubes y la Asociación que causen perjuicios a aquéllos o a ésta.

¹⁸² Art.29 Estatuto ANFP.

¹⁸³ Art.30 Estatuto ANFP.

¹⁸⁴ Art.31 Estatuto ANFP.

No obstante, en ningún caso, el Tribunal tendrá competencia para conocer cuestiones relacionadas con la responsabilidad civil que derive de un delito o cuasi delito penal”.

De la lectura de su definición se desprende que éste Tribunal Patrimonial sería el competente para conocer una eventual disputa entre clubes por materias que perjudiquen el patrimonio de los clubes como lo sería un autodespido inducido por un club que quisiese fichar a un jugador con contrato vigente. Siempre con la limitante de la responsabilidad civil derivada de la penal.

Art. 33 “ El Tribunal de Asuntos de Asuntos Patrimoniales es un tribunal arbitral, que se rige por las normas de los árbitros arbitradores, debiendo entenderse que los presentes Estatutos constituyen una cláusula compromisoria convenida entre los miembros de la Asociación entre sí y, además, entre ésta y sus asociados. Sus sentencias, que deberá dictarse en el plazo de seis meses contados desde el requerimiento respectivo, serán inapelables y contra ellas no procederá recurso alguno, salvo el de queja ante la Corte Suprema de conformidad con las normas legales vigentes. El Tribunal estará obligado a llamar a las partes a conciliación” .

La norma citada cumple el mandato estipulado por la ya analizado 64.3 del Estatuto de la FIFA, el cual prohíbe a sus miembros el recurrir ante los tribunales ordinarios de justicia y establecer en su reemplazo una instancia arbitral debidamente constituida. Si bien el artículo 33 no prohíbe expresamente la posibilidad de accionar ante la justicia ordinaria, en la práctica reemplaza el derecho a presentar una demanda ante los tribunales nacionales por una cláusula compromisoria a la que cada miembro se somete por el sólo hecho de ser socio de la Asociación al momento de aceptar los Estatutos¹⁸⁵. Este órgano es el Tribunal de Asuntos Patrimoniales y se rigen por las normas del árbitro arbitrador es decir aquel que “fallará obedeciendo a lo que su prudencia y la equidad le dictaren, y no estará obligado a guardar en sus procedimientos y en su fallo otras reglas que las que las partes hayan expresado en el acto constitutivo del compromiso, y si éstas nada hubieren expresado, a las que se establecen para este caso en el Código de

¹⁸⁵ Art. 636 del Código de Procedimiento Civil: “ El arbitrador no está obligado a guardar en sus procedimientos y en su fallo otras reglas que las que las partes hayan expresado en el acto constitutivo del compromiso”.

Procedimiento Civil". Así definido por el Código Orgánico de Tribunales en su artículo 223

En el caso del Tribunal de Asuntos Patrimoniales el procedimiento y sus normas constitutivas se encuentran en un reglamento especial que en sus partes más importantes pasamos a analizar.

- Competencia: resolver los conflictos de carácter patrimonial

- Sujetos: - suscitados entre los clubes o entre estos y la asociación.

- Materia:

- conflictos derivados de la interpretación, aplicación, cumplimiento, incumplimiento, resolución, resciliación o nulidad de un contrato o convención.

- situaciones emanadas de la responsabilidad extracontractual de los clubes y la Asociación que causen perjuicios a aquellos o a ésta. (*art 1 del reglamento)

- Sujetos activos: clubes o asociación¹⁸⁶.

- Procedimiento: Art.4.: "Dado que el Tribunal tiene el carácter de árbitro arbitrador y a fin de uniformar las reglas de procedimiento que seguirán los asuntos que se ventilen ante él, se acuerda que éstas serán las siguientes:"

- Tribunal: 3 miembros deben conocer el asunto. El Tribunal en sí consta de 5 miembros, todos abogados, los cuales son elegidos por el Consejo¹⁸⁷.

¹⁸⁶ Art.2 Reglamento Tribunal Asuntos Patrimoniales de la ANFP.

¹⁸⁷ Art.34 y 35 Estatuto ANFP.

- Sede principal: oficinas de la ANFP¹⁸⁸.

- Primera diligencia. Citar a un comparendo, donde se establecerá: nombre de las partes, apoderados, objeto del juicio y entrega del Reglamento a las partes¹⁸⁹.

- Actuaciones posteriores al comparendo: se debe presentar la demanda en un plazo de 10 días hábiles contados desde el comparendo. Mismo plazo hay para la contestación contados desde la notificación. Posteriormente el Tribunal decide sobre los hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, fija un término probatorio y establece un plazo para realizar observaciones a la prueba. Para el probatorio se aplicarán las normas del Código de Procedimiento Civil.¹⁹⁰.

- Otras actuaciones: se otorga plena libertad al Tribunal para resolver sobre todo lo concerniente al procedimiento y para interpretar el sentido de los acuerdos. Todo de acuerdo al “modo en que su conciencia y su sentido de la equidad le dictaren”¹⁹¹.

- Plazos: regla general son de días hábiles. Además procedimiento se suspende durante febrero¹⁹².

¹⁸⁸ Art.4.2 RTAP.

¹⁸⁹ Art.4.4 RTAP.

¹⁹⁰ Art. 4.5 RTAP.

¹⁹¹ Art 4.5 letra c) RTAP.

¹⁹² Art.4.5 letras f)y g) RTAP.

- Notificaciones: mediante cédula en el domicilio de la parte correspondiente en sus propias manos, a través del correo o por fax¹⁹³.

- Costas: el vencido será expresamente condenado en costas salvo que haya tenido motivo plausible para litigar¹⁹⁴.

- Recursos pertinentes: sólo el de Queja ante la Corte Suprema. Las sentencias son inapelables y el tribunal no tiene plazo para dictarlas. Igualmente el procedimiento es obligatorio para todos quienes a él se sometan¹⁹⁵.

c) Tribunal de Honor.

Es aquel encargado de “Conocer y fallar las faltas a la ética deportiva que cometa cualquier dirigente de la Asociación o de uno de sus clubes afiliados, siempre que no configuren infracciones a los Estatutos, Reglamentos y bases de las competencias sometidas al conocimiento de otro Tribunal de la Asociación, pudiendo sancionarlas con amonestación y censura por escrito¹⁹⁶”.

- Reglas comunes a los órganos jurisdiccionales: art 46 “En los fallos que dicten el Tribunal de Disciplina y el Tribunal de Asuntos Patrimoniales, se deberá disponer que los clubes sancionados deberán cumplir la sentencia dentro del plazo de 15 días contado desde que haya quedado ejecutoriada, bajo sanción de perder tres puntos en las

¹⁹³ Art.4.5 letra h) RTAP.

¹⁹⁴ Art.7 RTAP.

¹⁹⁵ Art. 8,9 y 10 RTAP.

¹⁹⁶ Art. 42 Estatuto ANFP.

competencias que organice la Asociación, por cada semana que mantenga el incumplimiento”.

Art. 49 “Las normas contenidas en el presente Estatuto, prevalecerán por sobre todos los Reglamentos de la Asociación, Bases de las competencias y cualquier acuerdo en contrario adoptado por cualquier órgano de la Asociación” .

3.5.2 Código de Procedimiento y Penalidades de la ANFP.

Es el encargado de reglamentar las sanciones que procedan ante la transgresión de los Estatutos de la ANFP, las bases de sus competencias deportivas, reglamento del Control Dopping, Código Disciplinario de La FIFA y el propio Código de Procedimiento y Penalidades. Además constituye infracción la violación a los principios del Fair Play¹⁹⁷. Le son aplicables supletoriamente las disposiciones comunes a todo procedimiento contenidas en el CPC¹⁹⁸. En caso de conflicto de competencia esta será zanjada por el Directorio o en su defecto por el Consejo si fuera el Directorio el otro órgano que se presume competente¹⁹⁹.

Procedimiento: es mayormente verbal, aunque se admiten presentaciones escritas²⁰⁰. Parte por denuncia de : el árbitro, de oficio, persona que sufre lesiones graves, el Directorio, Comisión de Arbitrajes, el club afectado, Comisión de Control de Gestión

¹⁹⁷ Art.1 Código de Procedimientos y Penalidades de la ANFP.

¹⁹⁸ Art.4 CPP ANFP

¹⁹⁹ Art.10 CPP ANFP

²⁰⁰ Art.17CPP ANFP.

Económica y en general, cualquier persona sometida a la jurisdicción del Tribunal de Disciplina²⁰¹.

Los medios de prueba aceptados son: informe del árbitro, declaraciones de las partes, declaraciones de testigos, documentos, informes periciales y grabaciones de audio y video²⁰². La apreciación de la prueba es en conciencia²⁰³.

Los fallos cometidos por futbolistas o profesionales relacionados a la actividad no necesitan ser fundados, no así los contra los clubes, dirigentes y árbitros²⁰⁴. Igualmente ambos tipos de resoluciones son apelables, pero en el caso de las dictadas contra futbolistas, entrenadores o profesionales relacionados sólo lo son en el caso de que la sanción supere los tres partidos. La apelación no suspende el cumplimiento del fallo, salvo acogida de la solicitud de orden de no innovar²⁰⁵. Las excepciones a la procedencia de apelación de los fallos las encontramos en aquellos que versan sobre desacatos u otras declaradas como inapelables por los reglamentos²⁰⁶.

Las atenuantes de responsabilidad son la irreprochable conducta anterior y la reparación del mal causado²⁰⁷ mientras que las agravantes son haber sido sancionado anteriormente y haberse cometido la infracción con desprecio por la dignidad y/o autoridad del ofendido²⁰⁸.

En cuanto a las penas, hay que distinguir:

²⁰¹ Art.18 CPP ANFP.

²⁰² Art.28 CPP ANFP.

²⁰³ Art.33CPP ANFP.

²⁰⁴ Art.34y36 CPP ANFP.

²⁰⁵ Art.47 CPP ANFP:

²⁰⁶ Art.49 CPP ANFP.

²⁰⁷ Art.53 CPP ANFP:

²⁰⁸ Art.54 CPP ANFP.

a) Infracciones cometidas por jugadores, dirigentes, entrenadores, árbitros y otros. Es decir por personas naturales.

Art. 60.1 “Por infracción a los Estatutos, Reglamentos, este Código o Bases y por actos cometidos contra la ética deportiva y el Fair Play, desde amonestación hasta cincuenta juegos de suspensión”.

Art. 60.2 “Por faltas cometidas dentro del recinto donde se efectúe el juego, desde amonestación hasta suspensión por un máximo de cincuenta juegos”.

Art.60.3 “Por acto de Doping, si es por primera vez, suspensión de dos años, para participar en juegos de competencias oficiales o amistosos y para integrar Selecciones Nacionales. Si existe reincidencia, la suspensión será de por vida”.

b) Infracciones cometidas por los clubes.

Al tenor del artículo 62 estas son: amonestación verbal, censura por escrito, multa entre 1 y 1500 UF, suspensión del estadio, prohibición del ingreso de barras al estadio, realización del juego a puertas cerradas, pérdida de puntos y suspensión de participación en las competencias.

El artículo 67 y siguientes tratan de las normas comunes relativas al libro segundo (es decir el de las penalidades) del cual resaltaremos las más importantes para nuestro tema.

El artículo 67 impone una sanción al desacato de las sanciones consistente en una duplicación de la sanción y una pérdida de 3 puntos para el club que alinee a algún jugador impedido de jugar.

El artículo 68 por su parte define una serie de conductas como contrarias al Fair Play entre las cuales vale destacar el 68.d, el cual sanciona a “El que ofrezca, prometa u otorgue a cualquier persona sujeta a la jurisdicción del Tribunal beneficios ilegítimos para su persona o terceros con el fin de inducirlos a violar los Estatutos, Reglamentos, Bases de Competencias y Código de Procedimiento y Penalidades será sancionado con multa

de hasta 500 Unidades de Fomento, Inhabilitación para ejercer cualquier actividad relacionada con el fútbol profesional de uno a cinco años y prohibición de acceso a estadios. La misma sanción se impondrá al que se haga prometer o aceptar dicho beneficio ilegítimo”. Este numeral nos ofrece una alternativa preliminar para sancionar cualquier clase de dolo a nivel dirigenal que implique la inducción al jugador de incumplir la legislación “fútbolística” utilizando medios para liberar al deportista de cumplir su obligación contractual vigente para lograr su concurso a un precio más bajo que el que le costaría una transferencia. Las infracciones contenidas en éste numeral son imprescriptibles. En la misma línea podemos citar al 68.e) el cual sanciona “cualquier acto que pudiese provocar el descrédito, menoscabo o que pudiese afectar la transparencia de la actividad fútbolística en su conjunto, o de los personeros que la representan” con entre 4 a 50 partidos de suspensión (si es jugador, entrenador, árbitro etc.) o con entre un mes a tres años de inhabilitación (si es un dirigente, funcionario o a quien le corresponda según la naturaleza de la sanción).

Por último cabe señalar que los hechos punibles según este reglamento prescriben en dos años desde su comisión²⁰⁹ (*69) mientras que las sanciones prescriben en cinco desde la fecha en que quedó ejecutoriada²¹⁰.(* 70)

3.5.3 Reglamento del Tribunal de Asuntos Patrimoniales.

Este reglamento ya fue incorporado con motivo del análisis realizado a las funciones y procedimiento del Tribunal Patrimonial efectuado en el numeral de los Estatutos de la ANFP.

3.5.4 Estatuto del Jugador.

También fue ya analizado en el capítulo II pues es básicamente el título dedicado a los contratos de trabajo de los deportistas profesionales y profesionales relacionados contenido en el Código del Trabajo más un comentario interpretativo a continuación de cada artículo.

²⁰⁹ Art.69 CPP ANFP.

²¹⁰ Art.70 CPP ANFP.

CAPITULO IV

EL AUTODESPIDO COMO FORMA DE PONER FIN AL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL

4.1 Introducción a la resolución del problema: procedencia de la figura dentro del ámbito del fútbol.

Éste capítulo que pretende analizar la posibilidad de compatibilizar la normativa de la FIFA (y de la ANFP en cuanto corresponda) con la legislación nacional.

Debemos partir por explicitar que a la luz de lo estudiado el autodespido es completamente válido en la teoría dentro del ámbito futbolístico. Del momento en que el contrato del deportista profesional está reconocido en la ley, la misma ley que establece que el despido indirecto es una forma de terminación del contrato de trabajo el asunto parece claro y zanjado en pos de su procedencia. Si además agregamos el reconocimiento dentro de la legislación futbolística nacional de la figura del autodespido como forma de terminar el contrato de trabajo y dejar en libertad de acción al jugador, en el comentario del Estatuto del Jugador de la ANFP correspondiente al art. 152 bis I, pareciera que no hay nada más que hablar.

Sin embargo, por más que se reconozca en la jurisdicción nacional la procedencia del despido indirecto como forma de terminar el contrato futbolístico, subsiste el problema de que sucede con los derechos federativos y/o económicos de los cuales son dueños los clubes si el tribunal declara que el deportista se ha autodespedido en conformidad a la ley. De acuerdo al 152 bis I del Código del Trabajo y tal como lo reconoce el citado comentario del Estatuto del Jugador referido en el párrafo anterior, al terminar el contrato de trabajo del deportista, se produce la libertad de acción del mismo. Entonces surge la pregunta: ¿quedan los derechos patrimoniales de los clubes sujetos a la decisión de un juez del trabajo? Y ¿Es efectivo que al producirse el término del contrato de trabajo el futbolista queda realmente libre?

Si separamos el contrato de trabajo del derecho federativo, y determinamos que el tribunal laboral puede fallar sobre todo lo que corresponda a la normativa del trabajo pero sólo en aquello que no exceda su jurisdicción como lo sería pronunciarse sobre la titularidad de los derechos patrimoniales que para el club representa el “pase” del jugador, al determinar el 152 I) la libertad de acción del jugador nos encontramos con que en estricto rigor la distinción es impracticable, por lo que al momento de dictaminar una terminación de contrato por renuncia, despido indirecto u otro, el tribunal laboral siempre estará privando al club de un derecho patrimonial que según la normativa deportiva que latamente revisamos en los capítulos anteriores, legítimamente le corresponde.

Si bien dentro de la legislación y jurisprudencia nacionales, no hay respuestas concluyentes dentro de la dinámica interna a la problemática, la reglamentación FIFA si se ha preocupado de proteger los intereses de los clubes mediante diversas normas que ya enumeramos en el capítulo anterior, principalmente las contenidas en el Reglamento sobre Estatuto y la Transferencia de Jugadores, donde destacan entre otras la necesidad de la expedición del CTI para la inscripción de jugadores y los principios obligatorios de estabilidad contractual. Estas normas dan cuenta de que la FIFA no mira con buenos ojos el rompimiento unilateral de los contratos, salvo que haya una causa justificada, la que debe ser calificada por sus órganos jurisdiccionales, ya sea a través de la Cámara de Resolución de Disputas o de la Comisión del Estatuto del Jugador.

Surge entonces el problema de compatibilizar ambas normativas, es decir cómo hacer cumplir ante la FIFA un fallo dictado por un tribunal chileno, el cual es contrario a los principios de la Federación Internacional. Como ejemplo de la dificultad práctica de congeniar ambos estatutos podemos citar el caso del futbolista Fernando Meneses a quien el fallo del tribunal laboral dejó en libertad de acción como causa de su voluntad unilateral de poner fin a la relación laboral con Cruzados SADP alegando un autodespido. No obstante la decisión del tribunal, en el fútbol no se produce el completo cese de la relación laboral entre las partes como lo sería entre un empleador y un trabajador común y corriente: si bien la decisión del fallo debería producir el fin del vínculo entidad deportiva – jugador y por ende su libertad de acción en los términos analizados en el capítulo anterior gracias al 152 bis I del Código del Trabajo, con la consiguiente facultad del deportista de fichar por el club deportivo de su elección; la negativa por parte de la ANFP de enviar el CTI de Meneses para que algún club extranjero lo inscriba o negar la inscripción en otro club nacional imposibilita la libertad de acción real del jugador, pudiendo mantenerse en actividad gracias a un pase provisorio otorgado por la FIFA mientras esta no fallare a su vez ésta disputa sometida a su decisión. Tanto es así que el jugador Meneses tuvo que volver a su club de origen, la Universidad Católica luego de seis meses de litigio (*cita prensa) pues le resultaba más conveniente ceder a esperar el incierto fallo de la FIFA.

4.2 Distinción entre el contrato de prestación de servicios del futbolista y la indemnización por término anticipado del contrato de trabajo: naturaleza jurídica del contrato que transfiere los derechos económicos.

Antes de sumergirnos en la divergencia y posibilidad de conciliar ambos estatutos en la normativa chilena, nos parece pertinente retomar la idea de la diferencia entre los dos contratos que subyacen en la venta de un jugador de un club a otro, en un ámbito doctrinario a fin de ordenar y tener claros los conceptos antes de una resolución específica del problema de acuerdo a nuestra legislación.

Decíamos en el capítulo II que los clubes al transferir a un jugador deben por una parte traspasar los derechos federativos del jugador y paralelamente los derechos económicos derivados de ellos. Mientras el derecho económico decíamos es divisible y puede ser repartido entre varios clubes copropietarios, el derecho federativo es indivisible, pues supone la prestación de servicios por parte del jugador por lo que implica una directa relación con el contrato de trabajo.

El contrato de transferencia de los derechos económicos, como también la existencia de los mismos tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad y libertad contractual, posibilitando a los clubes ser dueños de porcentajes de pases de los jugadores, en lo que nosotros en el capítulo respectivo consideramos la titularidad sobre una condición suspensiva, la cual es la venta del jugador. Ésta facultad tiene además otra limitante: un plazo derivado de la duración del derecho federativo, el cual al tenor del 152 bis I que vincula el término del contrato de trabajo con la libertad del jugador, es decir supedita la existencia de los mismos al vínculo laboral; esto, sumado a la duración máxima impuesta tanto por el 152 bis D del Código Laboral como por el Art. 18 del Estatuto de Transferencias de la FIFA de cinco años para el contrato futbolístico, nos da como resultado que el derecho económico está expuesto a extinguirse dentro de un plazo fatal máximo de cinco años si el jugador no se vende a otra institución.

La titularidad sobre el derecho federativo en cambio de acuerdo a su naturaleza es eminentemente indivisible, pues importa la facultad para el club de poder inscribir al jugador, más específicamente es la tradición del derecho inscribir a un jugador, única manera en que los jugadores son elegibles de participar en el fútbol organizado tal como dicta el art. 5 del Estatuto de Transferencias de la FIFA el cual es de inclusión obligatoria dentro de la reglamentación de cada asociado. El mismo art. 5 en su apartado segundo al disponer que un jugador sólo puede estar inscrito por un club a la vez, reafirma que el derecho federativo es indivisible.

Tanto derechos federativos como económicos se transfieren de club a club mediante una compraventa de los mismos, fundada en la autonomía de la voluntad y libertad de contratación, la que permite la división o distinción entre ambos tipos de derecho y ambos derechos se adquieren para el club originario mediante la primera inscripción del jugador en los registros correspondientes.

El club que posee los derechos federativos no obtiene la posibilidad de obtener los servicios del jugador sólo mediante su inscripción en los registros de la asociación de la cual es miembro, sino que requiere ligarse contractualmente con el jugador mediante un contrato de trabajo. Tal requisito es obligatorio para todas las asociaciones pues la FIFA lo exige en el artículo 8 del Estatuto de Transferencias, al obligar al club que solicita una inscripción a presentar junto a la misma una copia del contrato de trabajo, el cual como sabemos está reglamentado en nuestra legislación laboral otorgándole rango de ley ordinaria. En el caso de las transferencias internacionales se exige además la expedición de un transfer internacional, o CTI, el cual importa la autorización de la asociación anterior de que la transferencia y terminación del contrato anterior se ha hecho de acuerdo a las normas de ésta y de la FIFA.

Tanto por lo que se desprende del análisis jurídico de la figura en comento, como de la legislación nacional y FIFA revisada, claramente el contrato de trabajo y la compraventa de los derechos que dan la posibilidad de suscribir éste contrato con el jugador son contratos distintos, pero indiscutible e indisolublemente ligados:

- De la duración del contrato de trabajo depende la duración de los demás derechos que se posean relacionados con el jugador. (art 152 bis I Código del trabajo)

- El contrato de trabajo supone necesariamente la voluntad del trabajador, y como además ésta es indispensable en cada renovación del mismo (art.152 bis D), al exigir la FIFA la inscripción del contrato de trabajo junto a la inscripción del jugador (lo que sería

materializar la propiedad de los derechos federativos del deportista), es imposible realizar una transferencia sin que el futbolista consienta en la misma. Así también lo consagra expresamente nuestra legislación en el 152 bis I inciso primero al exigir el consentimiento expreso del jugador ante el término anticipado del contrato de trabajo debido a una cesión definitiva a otro club.

- De acuerdo a la legislación nacional el precio de compra del pase de un jugador por parte otro club, es una indemnización por término anticipado del contrato de trabajo. Además un 10 % de ésta le corresponderá al futbolista .

- Mientras el derecho económico puede tener varios clubes titulares que se benefician en distintos porcentajes del mismo por lo que no debe ni siquiera alguno de ellos ser necesariamente dueño de la facultad de utilizar al jugador ni menos contratar laboralmente con él, el derecho federativo es inconcebible sin la existencia del contrato de trabajo, pues éste es la única forma en que la institución puede ejercer su derecho a utilizar los servicios del jugador en una competencia determinada.

- Como una consecuencia de lo anterior el titular del Derecho Federativo y el club con que el jugador actualmente se encuentra ligado laboralmente debe siempre coincidir. Cabe recordar que la cesión temporal del jugador entre clubes, suspende los efectos del contrato de trabajo anterior, pero no interrumpe la duración de dicho contrato .

Por tanto, parece ser que al analizar la injerencia de la participación del jugador como parte, debe atenderse a qué derecho están transando los clubes, puesto que a nuestro juicio, dentro de un contrato que tenga como objeto la transacción de los derechos federativos, el jugador será siempre parte, pues en la práctica se requiere su anuencia expresa para poder concretar cualquier cambio en cuanto al club al cual el deportista prestará sus servicios, y parte es “quien concurre personalmente o representado a la celebración de un contrato” .

En cuanto a la transferencia de los derechos económicos, la situación es más compleja pues en la reglamentación que hemos analizado no aparece como una obligación que el jugador tenga que perentoriamente dar su autorización en una eventual transferencia de los derechos económicos que recaen sobre su “pase”. Al tenor de lo establecido en el 152 bis I, el deportista pareciera ser dueño del 10% de sus derechos económicos (a lo menos el 10 % de la indemnización que paga un club a otro por término anticipado del contrato de trabajo de un jugador, será para el futbolista). Sin embargo éste artículo sólo establece la obligación de contar con la autorización del jugador, estimamos de acuerdo al tenor literal del artículo, en el caso de la transferencia de los derechos a utilizar los servicios del jugador, es decir sus derechos federativos: “Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste”.

En conformidad a lo señalado en el capítulo segundo de éste trabajo y apoyados en lo señalado en el citado artículo, el jugador no es parte del contrato que transfiere derechos económicos, por la razón que al ser concebido por la ley como una indemnización, la facultad de percibir un rédito a cambio es meramente condicional a una futura venta del jugador, por lo que en caso de desprenderse el club de estos derechos sin transferir la prestación de servicios del jugador, lo que se está transando es realmente una cesión de derechos, un contrato aleatorio en el cual se puede ganar o perder un beneficio pecuniario. Tal como señalamos en el capítulo segundo creemos que ante ésta situación, siempre que la cesión comprenda sólo los derechos económicos, sin disponer de los federativos, el jugador no es necesariamente parte, salvo que se haya pactado su participación en el mismo ya sea en el contrato de trabajo, en la compraventa de derechos federativos o en algún contrato anexo donde se especifique la obligatoriedad de su participación en el perfeccionamiento de la cesión crediticia. En caso contrario sólo será necesario el perfeccionamiento del contrato de acuerdo a las normas generales.

Como hemos dicho a nuestro juicio, en los términos en que la ley laboral define al derecho económico derivado del federativo, éste sería una cesión de crédito personal, el cual es determinable en cuanto a su porcentaje pero no aún determinada a su monto ni exigibilidad. En efecto el derecho que se cede está sujeto a una condición suspensiva, el cuyo hecho futuro e incierto del cual depende la existencia del derecho cita art c es la venta del jugador a un tercer club. En éste escenario, como el derecho no ha nacido aún, el futbolista por más que tenga derecho al 10% de la eventual indemnización no puede exigirla mientras se cumpla la condición, por lo que al momento de cederse el crédito futuro no tendría por qué ser parte de ese contrato. El 1.902 del Código Civil determina que la cesión para producir efectos contra el deudor y contra terceros, debe ser notificada por el cesionario al deudor y aceptada por éste. A nuestro juicio aunque el deudor, quien será quien compre los derechos federativos en un futuro, aún no se encuentre notificado y por ende no se puede notificar, el tenor literal del 1.902 da a entender que aunque aún el contrato no puede surtir efectos esto no implica su nulidad, sino que su inoponibilidad frente a terceros.

Por otra parte, debemos dejar claro de que la condición de la cual depende el nacimiento del derecho, en el contrato en que se ceden los créditos, no depende de la mera voluntad del deudor sino que de un hecho voluntario de éste más la voluntad del futuro comprador de los derechos económicos. Igualmente los clubes dueños generalmente negocian de consuno frente al club comprador o al menos establecen cláusulas mediante las cuales se deben informar o autorizar mutuamente sobre la venta de sus porcentajes sobre el “pase” del futbolista. En cuanto al derecho del futbolista respecto a su 10% correspondiente sobre la venta, aún no nace: Art. 1.479 del Código Civil “ La condición se llama suspensiva si, mientras no se cumple, suspende la adquisición de un derecho”, por lo que es un tercero respecto al contrato, sin embargo en su calidad acreedor condicional ,al momento de verificarse la venta, cumpliéndose la condición, también se perfecciona su calidad de acreedor puro y simple de las partes, pudiendo no solo cobrar el 10 % sino que asistiéndole las medidas de protección a los acreedores analizadas en el capítulo II.

Por último hay que reafirmar que la venta que hace nacer los derechos descritos en el párrafo anterior para el futbolista, es la venta de los derechos federativos, pues es ésta la que pone fin al contrato de trabajo, al cederle los derechos a usar los servicios del jugador a un nuevo club, cumpliendo los requisitos establecidos en el 152 bis I del Código del Trabajo.

4.3 El autodespido como forma de terminación del contrato de trabajo del deportista profesional de acuerdo a la legislación chilena.

Una vez determinada la viabilidad de la figura del despido indirecto dentro del ámbito futbolístico, queda la tarea de determinar las causas que dan derecho a invocar su aplicación y las limitaciones a la misma.

4.3.1. Requisitos legales del autodespido y normativa del fútbol. Posibilidades de convergencia.

Lo primero que hay que reafirmar es que desde el momento que el Estatuto de Jugador de la ANFP expresamente acoge al autodespido como modo de terminar el contrato de trabajo del futbolista profesional en el citado 152 bis I, la discusión de la procedencia de la aceptación genérica de la figura del despido indirecto se termina, mudándose por la necesidad de establecer el momento y los requisitos específicos para configurar la causal de terminación. Recordemos brevemente las causales que posibilitan acogerse al despido indirecto al cual se refiere el art. 171 del Código del Trabajo citando a su vez las causales 1,5 y 7 del 160 del mismo cuerpo legal:

a) Causales calificadas del 150 N°1: realizar alguna de las conductas graves que se enumeran como son: falta de probidad, agresión física, acoso sexual o conducta inmoral por parte del empleador. Estas infracciones, deben ser debidamente acreditadas y tal

como lo entendemos al tenor de la norma descrita son calificadas en cuanto a su gravedad.

b) Actos u omisiones temerarias por parte del empleador que pongan en riesgo la salud del trabajador .

Ambas causales por su naturaleza no presentan mayores diferencias especiales respecto a su aplicación y causas específicas respecto al contrato de trabajo ordinario, quedando pendientes igualmente los efectos prácticos futbolísticos al momento de terminarse el vínculo con el club.

c) Incumplimiento grave por parte del empleador de las obligaciones que impone el contrato.

Tanto como en los contratos ordinarios ésta es la causal más esgrimida por los trabajadores para finalizar el contrato de trabajo, también lo es en el ámbito del fútbol profesional, debido a la enorme generalidad de causas que caben dentro de la definición. Cabe recordar que en caso de no configurarse la causal, es decir la gravedad del incumplimiento, la cual debe ser calificada por el juez, se entenderá que el jugador renunció, naciendo un nuevo problema en el ámbito de los derechos patrimoniales derivados del contrato futbolístico.

En cuanto a la competencia que tienen los tribunales laborales, la FIFA autoriza explícitamente la facultad de las partes de recurrir ante los tribunales ordinarios del trabajo en el artículo 22 del Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores: "sin perjuicio del derecho de cualquier jugador o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales". Estableciendo como decíamos una excepción a la prohibición de recurrir a la justicia ordinaria establecida en los Estatutos.

Al haber determinado la competencia según FIFA de los tribunales laborales ordinarios para fallar asuntos relativos a los actores futbolísticos, debemos abocarnos a determinar que conductas podrían ser categorizadas como “incumplimiento grave”. Éste problema lo podemos abordar desde dos ángulos, por un lado el clásico de atender a los requisitos usualmente homologados para configurar la causal de “incumplimiento grave” en otros contratos de trabajo o podemos tratar de incorporar la normativa y principios consagrados por FIFA para atender al espíritu que reglamenta el fútbol a nivel mundial, dentro del cual nuestro organigrama institucional es uno más cientos. Debemos hacer notar que nuestro ordenamiento laboral, en el capítulo IV que reglamenta los contratos de deportistas profesionales y trabajadores que realizan actividades conexas, implícitamente en varias disposiciones reconoce la influencia de la normativa FIFA en nuestra legislación. De partida el 152 bis B letra d) señala “Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local”. Es decir la FIFA. Por otra parte muchas normas (duración máxima del contrato de trabajo, prohibición de contratos indefinidos, obligación de indemnizar los derechos de formación y sistema de solidaridad entre otros) están claramente redactadas para compatibilizar con la normativa futbolística internacional, por lo que ésta no debiera ser obviada al momento de interpretar cualquier normativa que esté relacionada con ésta actividad.

En cuanto a las situaciones usuales para considerar como grave el incumplimiento de acuerdo a los contratos tradicionales nos atenemos a lo señalado en el capítulo I: retraso o falta en la remuneración pactada, no pago o retraso en el pago de bonificaciones pactadas que no constituyen remuneración, transgresión de los límites de la facultad jurídica de mando por parte del empleador, no pago o retraso de cotizaciones profesionales entre otras. De acuerdo a lo establecido previamente no habría inconveniente en extrapolar estas causales al fútbol en lo que corresponda de acuerdo a la naturaleza de este contrato especial de trabajo.

Sin embargo para lograr congeniar los estatutos descritos previamente es necesario incluir la normativa FIFA, la cual fija su posición en la materia a través del art. 13 del

Reglamento de Transferencias: “Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”. El art 14 agrega la facultad de rescindir el contrato unilateralmente cuando concurra una “justa causa”, no procediendo contra el titular de ésta ni indemnización, ni sanción deportiva. Es decir la “justa causa” es una excepción al principio de cumplimiento obligatorio establecido en el art.13 a través de otro principio denominado “Principio de que cualquier parte puede rescindir el contrato sin consecuencias en el caso de una causa justificada”, tal como lo denomina el art.2 de este reglamento que al mismo tiempo establece a ambos principios como de inclusión obligatoria en las reglamentaciones de los asociados. El reglamento no define lo que se entiende por causa justificada, por lo que a nuestro juicio y en criterio también compartido por el abogado Juan de Dios Crespo (quien ha representado al futbolista Andrew Webster y al club Shaktar Donetsk en dos emblemáticos casos llevados ante la FIFA, en su alocución ante el parlamento europeo) se debe recurrir a las normas propias de cada legislación futbolista u ordinaria , o en su defecto a las que consagre el Derecho Internacional.

En virtud de la obligación que establece la FIFA de incluir el principio obligatoriamente en cada reglamento interno, como de la naturaleza del vínculo que se establece mediante el contrato de trabajo futbolístico, además de la específica referencia a la posibilidad de recurrir ante los tribunales laborales, hacen respecto a nuestro Derecho competente para determinar las normas de una justa causa a las normas laborales, las cuales además están debidamente concordadas con el Estatuto del Jugador de la ANFP, o en su defecto de acuerdo a las normas del Título XXXIII del libro I del Código Civil en directa remisión de los Estatutos de la ANFP. Por ende encontramos una directa e irrefutable referencia y autorización por parte de la FIFA a poner término unilateralmente al contrato de trabajo del futbolista profesional mediante una causa justificada como sería el autodespido, por las razones ya expuestas. Pero obviamente la causa que dé lugar a la terminación debe caer dentro de las causales previstas por la ley, donde nuevamente cobra relevancia la labor de calificación del juez pues debe determinar, sobretodo en la causal del N°7 del 160, el alcance real del incumplimiento del empleador. El problema que sigue subsistiendo es que el término del contrato al producir la libertad del jugador, priva al club de sus derechos patrimoniales por sobre su pase, por lo que la decisión del juez contiene un componente especial diferente a un autodespido ordinario, donde el trabajador sólo se obliga a prestar sus servicios. Igualmente surge la pregunta de qué pasaría si el juez

determina que hay una renuncia del trabajador, pues implicaría privar igualmente al club de la propiedad del pase pero sin mediar un incumplimiento, al menos no un incumplimiento grave, por parte del club empleador.

En virtud de toda la legislación estudiada, a saber los art.2, art.13, art.14 y art. 22 del Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, nos parece evidente que el espíritu que subyace del cuerpo de normas enumerado, es que el contrato futbolístico no puede ser rescindido unilateralmente por alguno de los contratantes, salvo que concurra una causa calificada que lo autorice a terminarlo. Y en el caso de nuestra legislación las causas justificadas están normadas por el Código del Trabajo, específicamente en éste caso en las causales de terminación del contrato de trabajo. Por lo que, de cumplir los requisitos exigidos en el art.171 remitiéndose a las causales del 160 números 1, 5 o 7 el despido indirecto procede y es reconocido por la FIFA como una manera de poner fin a al contrato de trabajo del futbolista profesional y por tanto también terminará cualquier relación con el club empleador, incluyendo la libertad de acción del jugador y la posibilidad de fichar por cualquier club nacional o extranjero. Distinto sería el caso donde la sanción por la gravedad del incumplimiento no se configure, como dijimos en el caso por ejemplo de una renuncia, donde es muy discutible la posibilidad del jugador de meramente partir pagando una indemnización como veremos en breve.

4.3.2 Contraposición entre el autodespido y la propiedad del club sobre los derechos federativos: conflictos entre clubes y cumplimiento de la sentencia.

Si un jugador se autodespide, e incluso previamente al fallo del juez laboral acogiéndolo o rechazándolo, surgirá inevitablemente un conflicto entre clubes, puesto que el futbolista obviamente buscará fichar por una nueva entidad deportiva pero lo más probable es que el club dueño de su pase se oponga y quiera hacer valer sus derechos oponiéndose al nuevo fichaje.

4.3.2.1 Conflicto entre clubes y el envío del CTI.

Luego de poner fin al contrato unilateralmente, el jugador debe como explicamos en el capítulo II cumplir los requisitos de forma para dar validez al despido indirecto, debiendo comunicar al empleador y a la dirección del trabajo de su decisión y posteriormente demandar al club. Mientras el fallo se encuentra pendiente puede necesitará proseguir su carrera, para lo que buscará fichar en un club nacional o extranjero. En el caso de fichar en un club nacional deberá solicitar la inscripción ante la ANFP, en caso de ser un club extranjero deberá solicitar que esta le envíe el CTI a dicho club, a lo que la Asociación se puede negar toda vez que lo más probable es que el club propietario del “pase” reclame ante ésta de la improcedencia del término del vínculo. Al surgir ésta controversia entre los clubes surgirá un conflicto, el que será resuelto entre clubes de distintas asociaciones por la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA y en el caso de conflicto entre clubes chilenos por el Tribunal de Asuntos Patrimoniales de la ANFP . Sin embargo a fin de no coartar la carrera del futbolista y su derecho a trabajar, la FIFA podrá conceder un permiso provisorio para dicho efecto .

Hay que recordar que los clubes no pueden recurrir ante tribunales ordinarios delegando dicha facultad en el organismo arbitral que los respectivos estatutos de su asociación disponga, por mandato de la FIFA. Dicha renuncia se encuentra en el caso de los clubes chilenos en el art. 33 de los Estatutos de la ANFP al establecer la cláusula compromisorio que otorga competencia al Tribunal de Asuntos Patrimoniales. Recapitulando nos encontramos entonces con dos procedimientos: uno ante la justicia laboral por la validez del despido indirecto y otro ante los tribunales arbitrales correspondientes originado en la disputa entre los clubes ya sea por mantener al jugador en las filas del club del cual el jugador se autodespidió o por conseguir la correspondiente indemnización acorde al valor de mercado de los derechos del futbolista.

4.3.2.2. Cumplimiento de la sentencia del tribunal laboral y jurisprudencia del caso de Fernando Meneses.

Supongamos que el fallo es favorable al futbolista, y el tribunal dictamina el fin del contrato laboral, determinando la libertad contractual del jugador. Sin embargo la sentencia no podría ser ejecutada a cabalidad en la práctica al menos en el ámbito

internacional, hasta que la FIFA resuelva el conflicto sometida a su competencia. En efecto el ejercicio absoluto de los derechos del y sobre el futbolista se encuentran de alguna manera suspendidos a la espera de la resolución del tribunal correspondiente (CRD o Tribunal Patrimonial) y el deportista sólo se encuentra en actividad mediante la emisión de un CTI o permiso provisional provisorios.

Si el tribunal arbitral correspondiente fallare en el mismo sentido que el tribunal laboral no habría problema, pero ante un fallo desfavorable para el jugador por parte de éste la situación se complica pues depende de la autorización FIFA para poder realizar su labor profesional. Supongamos que la CRD determina que el autodespido no procedía por justa causa y que el jugador debe retornar a su club de origen, el cual es chileno pero ante el cual el tribunal laboral decreto su libertad de acción y fin del contrato profesional? Independientemente de la facultad del tribunal para exigir el cumplimiento dentro de la jurisdicción nacional, no contaría con la facultad, al menos no con la celeridad requerida, de obligar a la FIFA a otorgarle la autorización para que juegue por un club diferente. Cualquier medida judicial que pudiera intentarse como algún exhorto o exequatur choca contra la realidad de la celeridad con la que el trabajador necesita desempeñar su profesión, sobretodo en una actividad tan competitiva y de tan corta duración como el fútbol. Por otra parte ya hemos visto como la ley laboral reconoce tácitamente algún grado de superintendencia de la FIFA en la organización de las competencias profesionales, y al tener la FIFA el monopolio del desarrollo del fútbol profesional si no se está de acuerdo a sus reglas, simplemente no se participa.

En el mismo caso, pero pensando en un conflicto entre dos clubes nacionales nos encontraríamos ante idéntica problemática: por más que las instituciones y el tribunal arbitral (el Patrimonial en éste caso) se sometan obviamente a la jurisdicción ordinaria nacional, la FIFA cuenta con suficientes medidas de presión para desincentivar a las asociaciones y clubes rebeldes las cuales ya enumeramos en los Estatutos y Código Disciplinario y que van desde amonestaciones hasta eventuales desafiliaciones.

Hay escasa jurisprudencia al respecto, ya que las partes generalmente llegan a acuerdos prejudiciales ante lo engorroso de la situación descrita, especialmente ante el temor de la imposición de sanciones por parte de la FIFA. Sin embargo durante el verano 2011-2012 se desarrollo una “teleserie” que conmocionó el mercado futbolístico nacional, la cual terminó con el autodespido más importante de la historia de nuestro fútbol tanto

por la importancia del jugador y clubes involucrados, como por los montos reclamados: el del futbolista de la Universidad Católica, Fernando Meneses.

A continuación analizaremos los aspectos más importantes de la sentencia del tribunal laboral que falló la demanda de Meneses, debido a su enorme relevancia para la ilustración y resolución del tema que estamos tratando.

En diciembre de 2011 comienza a rumorearse insistentemente a través de los medios de prensa que el club de fútbol de la Universidad de Chile administrado por Azul – Azul S.A., estaría interesado en adquirir al jugador de la Universidad Católica, gerenciado por Cruzados SADP, Fernando Meneses, el cual pese a tener contrato vigente para un equipo considerado como un “clásico” rival, no tendría problema en partir debido a la existencia de una cláusula que obligaría vender al futbolista de existir una oferta igual o superior a los 800 mil dólares . Algunas versiones, recogidas por Cruzados SADP hablaban de que incluso el jugador había sido contactado mientras ambas instituciones disputaban las semifinales del torneo de clausura 2011. Durante el primer partido de la serie, Meneses se lesiona. Finalmente, el día 29 de Diciembre del mismo año Azul Azul S.A., realiza una oferta formal por el jugador comunicándosela al representante del mismo la cual es comunicada al día siguiente a Cruzados SADP, quien procede a rechazarla el 1º de Enero de 2012 .

El 6 de Enero de 2012, Fernando Meneses se autodespide.

Vamos a los hechos de acuerdo al contenido del fallo:

- Meneses firma contrato de trabajo con Cruzados el 1 de Enero de 2010, con vigencia hasta el Campeonato de Clausura de 2013, ampliándose posteriormente (el 1 de Julio de 2011) hasta el término del Clausura 2014. Dicho contrato de trabajo lo celebran las partes en virtud de la transferencia desde Colo Colo mediante el "Convenio de Transferencia Cruzados SADP Y Blanco y Negro S.A" de fecha 01 de Enero de 2010", al que concurrió, conoció y aprobó el jugador, en ese mismo convenio se fijaron los porcentajes que tanto el Club Colo Colo, como el Club Universidad Católica, además de O`Higgins de Rancagua, y el propio actor, tenían sobre el pago futuro que recibiere la demandada por

una futura transferencia del jugador (20%, 50%, 20% y 10% respectivamente), con posterioridad, el jugador vendió su 10% indicado a la demandada” .

- La remuneración pactada y percibida por el jugador fue de \$ 9.874.857 mensuales de los cuales 456.000 correspondían a asignación de colación y 60.800 por asignación de movilización.

- El contrato de compraventa sobre los derechos del jugador entre Colo Colo y Cruzados celebrado el día 1 de enero de 2010, contenía una cláusula que estipulaba que: "las partes aceptan como parte integrante de este contrato, que estarán obligadas a aceptar ofertas de compra de pase o derechos de transferencia del jugador por 100% del pase que sean iguales o superiores a la suma de US \$ ochocientos.0000”

- El 29 de Diciembre de 2011, el jugador recibe una oferta por parte de Azul Azul S.A., de la cual informa al club Universidad Católica al día siguiente. El ofrecimiento por la compra del pase del jugador ascendía a la cantidad de 800.000 dólares.

- El 30 de Diciembre de 2011, el actor y su representante comunicaron a la demandada la oferta realizada por Azul Azul S.A.

- Ante la negativa dada por Cruzados el 1 de enero a través de su representante Jaime Estévez de transferir a Meneses, el jugador toma la decisión de autodespedirse el 6 del mismo mes enviando la correspondiente carta a su empleador y dando aviso en la Dirección del trabajo.

- El 11 de enero Fernando Meneses presenta una demanda contra Cruzados SADP pidiendo se declare el grave incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo por parte de ésta y por tanto solicitando el pago por lucro cesante de todas las remuneraciones restantes entre la fecha del despido indirecto hasta la terminación del campeonato de clausura 2014 (6 de enero 2012 – 31 diciembre 2014) .

- Como información adicional, pues sólo está cita circunstancialmente en el fallo, debemos agregar que el día 25 de enero, Meneses firma con el club peruano Alianza de Lima , ante lo cual la ANFP defendiendo los intereses de la Universidad Católica niega la libertad de acción mediante un comunicado difundido el 6 de febrero .

Sin embargo el 17 de marzo, la Comisión del Estatuto del Jugador, la FIFA, autoriza provisionalmente a la Federación Peruana de Fútbol, para inscribir al jugador ante lo cual el club de la Universidad Católica decide demandar al futbolista ante la FIFA .

Fundamentos Demandante:

- Al recibir la oferta por parte de Azul Azul y posteriormente mediante la comunicación a Cruzados de la misma: “es manifiesto el cumplimiento de la condición impuesta en la cláusula QUINTO letra d) del Convenio de Transferencia Cruzados SADP y Blanco y Negro S.A, toda vez que se recibió una oferta por la cantidad de US\$ 800.000, que obligaba a la demandada a transferir y poner término anticipado al contrato de plazo fijo del actor”.

- Al negarse Cruzados mediante la comunicación de Jaime Estévez Valencia, su Presidente, a dar cumplimiento a la obligación contractual de poner término anticipado al contrato de plazo fijo del actor, realizando la transferencia respectiva, aun cuando se habría cumplido la condición impuesta para hacerla efectiva, se habría producido un incumplimiento grave de los términos del contrato de trabajo produciendo el término del mismo por despido indirecto. Esta negativa sería un grave incumplimiento a las obligaciones emanadas del contrato de trabajo pues “implica la consecuencia de mantener el vínculo laboral con el demandante, impidiéndole por tanto celebrar contrato de trabajo con el Club Universidad de Chile que formuló la oferta, no obstante el acuerdo de terminación anticipada vía transferencia, bajo la condición cumplida de una oferta de un mínimo de USochocientos.000. Así mismo, se habría acompañado oportunamente copia de la misma carta de aviso a la Inspección del Trabajo” .

- “Como consecuencia solicita se ordene pagar las remuneraciones que por concepto de lucro cesante le corresponde percibir al demandante desde la fecha de la terminación de su contrato de trabajo, el día 06 de enero de 2012, hasta el término del Campeonato de Clausura en el año 2014, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2014, que corresponde al vencimiento contractual de plazo fijo pactado, que alcanzan a la cantidad de

\$353.849.042". A esto agrega lo adeudado durante Enero, es decir el equivalente a \$1.974.971.

Fundamentos reconversión Cruzados SADP.

- La cláusula convenida en "Convenio de Transferencia Cruzados SADP y Blanco y Negro S.A.", sólo vincula a quienes fueron las partes de ese convenio quienes fueron única y exclusivamente las dos sociedades concesionarias antes indicadas y nadie más. "Explica que la cláusula segunda de dicho contrato de compraventa o transferencia expresa que: "Por el presente instrumento, Colo Colo, debidamente representado vende cede y transfiere a CDUC, el que compra y acepta para sí a través de su representante, el cincuenta por ciento (50%) del pase o derecho de transferencia del jugador Fernando Meneses", luego, al 1o de enero de 2010, los porcentajes en los derechos de transferencia quedaron de la siguiente forma: a) 50% de Universidad Católica; b) 20% de Colo Colo; c) 20% de O'Higgins SA y d) 10% del actor" .

- Agrega que el 1 de marzo de 2011, se le aumentó el sueldo en más de un 80%, conjuntamente con aumentar la extensión del contrato. Posteriormente en julio del mismo año se pactó un nuevo aumento en la remuneración del jugador hasta llegar al monto que al momento del fin del vínculo percibía .

- Con fecha 5 de julio, el jugador vendió el porcentaje que le correspondía de sus derechos económicos a Cruzados en \$ 56.400.000: "Por el presente instrumento don Fernando Meneses Cornejo vende, cede y transfiere a Cruzados SADP, quien compra y adquiere para sí, la totalidad de los derechos económicos que se derivan de los derechos federativos que le corresponden, ascendentes al diez por ciento, de su pase o derecho de Transferencia como futbolista profesional, de esta forma Cruzados SADP poseerá y será la propietaria del sesenta por ciento de los mismos sin perjuicio de ser titular exclusivo de los derechos federativos" .

-Señala que su representada ha firmado contratos de diversa naturaleza jurídica y con distintas contrapartes, cuyas obligaciones no se pueden confundir como pretende el demandante al imputar a su representada para fundar el autodespido el incumplimiento de una obligación comercial, de un contrato del que no fue parte, como si fuera una obligación laboral de su contrato de trabajo. Estos son: 1) Contratos de trabajo de deportista profesional y anexos al mismo firmados con el señor Fernando Meneses Cornejo, de fechas 1o de enero del 2010, 1° de marzo del 2011 y 1o de julio del 2011; 2) Contratos comerciales de transferencia de derechos federativos: a) Contrato de compraventa entre su representada y el Club Blanco y Negro, concesionaria de Colo Colo de 1o de enero del 2010 en el que su representada adquirió el 50% de los derechos del pase del actor; b) Contrato de compraventa entre su representada y el señor Fernando Meneses Cornejo de venta de derechos federativos del día 5 de julio del 2011 otorgado por escritura pública ante el Notario de Santiago don Cosme Gomila Gatica, a través del cual, el actor cedió a su representada la totalidad de su porcentaje en los derechos federativos y le otorgó plena libertad para disponer de los mismos, lo que pretende desconocer a través del autodespido y de la demanda de autos” .

- Cruzados alega no haber recibido ninguna oferta válida del Club Universidad de Chile, “sino que una carta del señor Jorge Barrera Rosales y del señor Fernando Meneses Cornejo de fecha 30 de diciembre de 2011 en que se adjuntaba una carta de ese Club, requiriendo en la misma la "inmediata" suscripción de un contrato de compraventa de derechos de transferencia o pase. Es así que, esa supuesta oferta a la que alude el actor resulta muy cuestionable ya que no procedía directamente del referido Club sino que de una persona que indica ser representante del jugador y que, revisando antecedentes pudieron detectar que ni siquiera se encontraba registrada en la ANFP, no encontrándose validado legítimamente como representante” .

-La demandada señala que ha 1) Cumplido todas las obligaciones emanadas del contrato de trabajo suscrito con el actor, incluyendo sus remuneraciones y cotizaciones previsionales; 2) No ha aceptado una transferencia inmediata en forma fundada por los

términos antes señalados y que no era vinculante a su representada con relación al actor; 3) Le ha indicado reiteradamente al actor que se reintegre a prestar sus servicios como jugador al Club Deportivo Universidad Católica. En cambio el señor Meneses además de no cumplir el plazo del contrato que suscribió con su representada, busca lucrarse de toda esta situación, demandando a Cruzados una millonaria suma de dinero y de esa manera enriquecerse injustamente a costa de su parte .

- “Opone la excepción de incompetencia del tribunal para pronunciarse acerca del supuesto incumplimiento de obligaciones contenidas en contrato de transferencia o compraventa de derechos económicos que se derivan de los derechos federativos, ya que los Juzgados del Trabajo no tienen competencia para resolver cuestiones referidas a obligaciones establecidas en un convenio civil comercial suscrito entre dos sociedades anónimas concesionarias de Clubes de fútbol como son Cruzados y Blanco y Negro. En el litigio materia de autos se imputa un incumplimiento a su representada a un contrato que no es laboral y respecto del cual el actor ni siquiera es parte, por lo tanto el Tribunal del Trabajo resulta incompetente para conocer y determinar la existencia de un incumplimiento de esta naturaleza. Hace presente, que si la parte demandante pretende que su representada ha incurrido en incumplimiento a las obligaciones establecidas en un contrato de transferencia, o de compra y venta de derechos de pase, que no reúne la calidad de laboral, como ella misma lo reconoce, deberá solicitar la declaración de tal incumplimiento ante los Tribunales con la competencia correspondiente y no ante un Tribunal del Trabajo. Reconoce que el Tribunal sí tendría competencia para conocer de un eventual incumplimiento de su representada del contrato de trabajo del actor, que no es el caso”.

- “Precisa que en el contrato de trabajo, se deben indicar todos los beneficios y prestaciones que reciba el deportista profesional y que tenga por causa el contrato de trabajo, explicando que solamente producen efectos como contrato de trabajo el documento firmado y registrado en la ANFP siendo su inscripción un requisito de su esencia; no pueden existir, beneficios o prestaciones para el deportista, que tengan por causa la relación laboral y que no estén expresamente incluidos en el contrato de trabajo

(...)De esta manera, no resultaría posible asignarle a un convenio de transferencia de derechos y a las obligaciones que emanan del mismo la naturaleza jurídica de contrato de trabajo, tampoco resulta posible al haber sido firmado el invocado por la contraparte de 1o de enero de 2010 por dos instituciones deportivas - la vendedora y la adquirente de los derechos -regulando aspectos comerciales y no laborales, de haber concurrido el señor Meneses a su firma, ese hecho tampoco le daría la naturaleza jurídica de contrato de trabajo de deportista profesionales” .

- En concordancia con lo que dispone el art. 152 bis D y 152 bis I del Código del Trabajo, las únicas formas de terminar el contrato de trabajo del deportista profesional son ,(además de las que implican un incumplimiento en las obligaciones del contrato) : el “término del plazo por el que el contrato se otorgó” y “por la cesión definitiva de los servicios del deportista celebrado entre dos entidades deportivas. La renuncia del jugador solamente estaría permitida cuando éste abandona la profesión, puesto que nadie puede ser obligado a seguir siendo deportista profesional, que no es el caso, por cuanto el señor Meneses aparece siendo contratado por otro Club, en Alianza de Lima de Perú” .

- El jugador habría vulnerado con su conducta “ las obligaciones y prohibiciones que se derivan del contenido ético-jurídico pertenecen al contrato en atención a lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil. El principio de buena fe fundamenta el contenido ético, estando inmerso en todo el contrato de trabajo, tanto en su finalidad, como en la específica manera de ejecutarla. La buena fe determina el contenido del contrato de trabajo, actuando como elemento integrador, que complementa lo pactado por las partes sin incorporar aspectos que lo distorsionen, puesto que su función es hacer exigibles aquellas obligaciones, que sin estar expresas, se entienden contenidas en el contrato” .

- “El monto que se venderían los derechos federativos del señor Meneses para jugar en un equipo de fútbol distinto al de su representada han sido evaluados, a la fecha, en la suma de US\$2.000.000, lo anterior considerando que Blanco Negro cedió a Cruzados el 20% de los derechos de transferencia de que era titular en el que se valoró el pase del

mencionado jugador en US\$2.000.000. Adicionalmente, se demanda al señor Meneses en la suma de US\$790.000 por los perjuicios que toda la situación descrita en la contestación ha producido a su representada, todo ello según tasación que se utiliza comúnmente por los criterios de la F.I.F.A. Precisa que el artículo 152 bis I del Código del Trabajo otorga a su representada el derecho a ser indemnizada en el evento en que el contrato de trabajo de un jugador profesional termine anticipadamente a solicitud de otra entidad deportiva, que es la que debe pagar la indemnización. Al utilizar el despido indirecto en la forma descrita por el señor Meneses, o renunciar a su contrato, se está privando a su representada del derecho consagrado en dicho Código siendo el jugador responsable de los derechos de transferencia involucrados en este caso y además de todos los daños y perjuicios que se le irroguen en los términos antes indicados, lo que se ha producido con motivo de actuaciones realizadas por el actor en su calidad de trabajador de Cruzados y en virtud de su contrato de trabajo, todo lo que se encuentra relacionado con la demanda principal de autos. Aclara que el Tribunal del Trabajo tendría competencia para conocer de esta materia por cuanto se trata de situaciones producidas con motivo del contrato de trabajo y en calidad de trabajador”.

Fallo y sus fundamentos.

- Respecto a la excepción de incompetencia del tribunal: “Que las acciones interpuestas por la demandante, en atención a considerar que la cláusula de término anticipado de la relación laboral, forma parte de su contrato de trabajado celebrado con la parte demandada, permite dar por establecido que este tribunal es plenamente competente para conocer la controversia que se ha suscitado en estos autos, ya que no es posible para esta sentenciadora, determinar a priori la naturaleza de la cláusula que supuestamente habría sido incumplida, para ello resulta indispensable conocer el fondo del asunto, a fin de determinar si se dan los elementos para considerar que aquella obligación es parte integrante del contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en nuestra legislación laboral, sin perjuicio de su falta de estipulación en el documento denominado contrato de trabajo, atendido al principio de primacía de la realidad y naturaleza consensual del contrato de trabajo.(...) De acuerdo a lo razonado, esta

magistratura procederá a rechazar la excepción de incompetencia absoluta en cuanto a la materia, deducida por la demandada” .

- Sobre el fondo:

- Primeramente el tribunal señala que para calificar una de las principales finalidades del conflicto como lo es determinar si la demandada ha incumplido gravemente las obligaciones emanadas del contrato de trabajo para determinar la procedencia del autodespido, hay que primeramente determinar si los requisitos de forma se cumplieron. Llegando a la conclusión de que queda acreditado el cumplimiento de todas las formalidades exigidas por la ley.

A continuación en cuanto al incumplimiento grave, el fallo determina que lo primero que hay que preguntarse es, “si la cláusula en la cual se sustenta el despido indirecto (* la de los 800 mil dólares), es parte o no del contrato de trabajo celebrado entre el actor y la demandada. Establecido que sea aquello, deberá probarse si la demandada efectivamente se encontraba obligada a transferir los derechos del pase del jugador y probadas las circunstancias anteriores, será el Tribunal quien calificará la gravedad del incumplimiento imputado”.

- En relación a alegación hecha por Cruzados en cuanto a que la obligación supuestamente incumplida, no puede considerarse parte del contrato de trabajo, “ya que, aquel tendría como formalidades el que debe ser firmado en triplicado, para que el tercer ejemplar sea registrado en la FIFA y debe contener todo beneficio o prestación que reciba el deportista a causa del contrato de trabajo, atribuyéndole la naturaleza jurídica de contrato solemne, basándose en el artículo 152 Bis C del Código del Trabajo” .

- “Si bien es cierto que, el artículo mencionado en el párrafo anterior, prescribe que el contrato de trabajo se firma en triplicado, para que uno de los ejemplares sea registrado ante la entidad superior correspondiente(...) al comparar el propio contrato de trabajo, suscrito entre las partes del presente juicio el día 01 de enero de 2010, (...) con los contratos de trabajo del jugador Fernando Meneses, registrados en la Asociación Nacional de Fútbol Profesional,(...) se observa que los contratos registrados en la ANFP no son los mismos que los acompañados por la demandada. Los contratos de trabajo registrados en la ANFP, son contratos tipos formularios, donde solo se completan por las partes, los espacios en blanco allí señalados, correspondientes a los siguientes datos: la individualización de los contratantes, esto es, Club deportivo y jugador; remuneración; duración del contrato(...) Por lo anterior, no es posible concluir que sea requisito esencial del contrato de trabajo de futbolista profesional, que el documento se firme en triplicado”. Luego agrega que incluso las cláusulas eran diferentes en las distintas versiones de los contratos .

- En cuanto a la obligación que la ley exige de que el contrato contemple todos los beneficios o prestaciones que reciba el jugador a causa del contrato de trabajo la cual implicaría que al no encontrarse escriturada en el contrato de trabajo, “la obligación supuestamente incumplida por su representada, no es posible considerar que forma parte del vínculo laboral” .Sin embargo el tribunal considera que “atendida la naturaleza consensual del contrato de trabajo, perfectamente podrían existir estipulaciones que no estuviesen contenidas expresamente en aquel documento”. Basándose para llegar a dicha conclusión en a) Art. 9 del Código del Trabajo. b) la obligación de escriturarlo es meramente probatoria y no altera su carácter consensual. Además es obligación del empleador c) El capítulo VI, del Título I, del Libro Primero del Código del Trabajo no contiene normas que modifiquen lo anteriormente señalado .

- En cuanto a la obligación que la ley exige de que el contrato contemple todos los beneficios o prestaciones que reciba el jugador a causa del contrato de trabajo la cual implicaría que al no encontrarse escriturada en el contrato de trabajo, “la obligación supuestamente incumplida por su representada, no es posible considerar que forma parte

del vínculo laboral”. Sin embargo el tribunal considera que “atendida la naturaleza consensual del contrato de trabajo, perfectamente podrían existir estipulaciones que no estuviesen contenidas expresamente en aquel documento”. Basándose para llegar a dicha conclusión en a) Art. 9 del Código del Trabajo. b) la obligación de escriturarlo es meramente probatoria y no altera su carácter consensual. Además es obligación del empleador c) El capítulo VI, del Título I, del Libro Primero del Código del Trabajo no contiene normas que modifiquen lo anteriormente señalado .

- El razonamiento de la jueza continúa, considerando al contrato de trabajo de los jugadores de fútbol profesional como de la misma naturaleza que cualquier otro contrato laboral, por lo que es consensual y se perfecciona mediante el consentimiento. La oferta realizada por el jugador, a través de su representante de los términos en los cuales estarían dispuestos a celebrar el contrato se encuentra probada mediante un correo electrónico entre el representante del jugador, Jorge Barrera y Felipe Achondo, entonces representante de Cruzados SADP enviado el 24 de diciembre de 2009, donde se contemplaría la llamada cláusula de terminación anticipada de la relación laboral, mediante el punto cuarto “CDUC precio de venta del jugador en ochocientos mil dólares” .

- “Por lo tanto, el jugador Fernando Meneses, a través de Jorge Barrera, propuso en la negociación del contrato de trabajo con Universidad Católica, que se estipulara una cláusula de término anticipado de la relación laboral, donde se requería de una oferta de compra por el total de los derechos federativos del jugador, por una suma de ochocientos mil dólares” . La aceptación que formaría el consentimiento a la cláusula se produciría el mismo 24 de diciembre en una serie de mails entre los mismos representantes, donde Achondo precisa a Barrera: “que los ochocientos mil dólares, sería el precio al cual él estaría obligado a vender, pero no sería “el precio”, ya que es el mínimo. Precisión a la que se responde por Jorge Barrera “estas en lo correcto”, cerrándose el acuerdo con el correo electrónico de Felipe Achondo donde se señala expresamente “Ok, de acuerdo”; sería posible inferir irrefutablemente, el consentimiento tácito de la misma, del convenio de transferencia suscrito entre Cruzados SADP y Blanco y Negro S.A., el que no fue

firmado por el jugador, pero sí concurrió, lo entendió y consintió en el convenio el demandante Fernando Meneses” .

- Igualmente la sentenciadora considera que la cláusula se acepta al incorporarla posteriormente en el contrato de compraventa con Blanco y Negro S.A. , gerenciadora de Colo Colo. En dicho documento el jugador sería parte, a pesar de lo que dice Cruzados pues en su “cláusula octava del mismo documento, se establece una aceptación general del convenio, al prescribir “El señor Fernando Meneses declara haber leído el presente acuerdo, entenderlo, estar en conocimiento y aceptar en forma expresa lo convenido en él”, que no se refiere a la existencia de una relación laboral con Cruzados SADP ni al finiquito con Colo Colo” .

- En cuanto a la pretensión de que la cláusula de forma de poner “término anticipado a la relación laboral, según el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, si se considera que aquella cláusula solo le afecta a Colo Colo y Universidad Católica” como también alegaba la demandada, “dicha cláusula sería ineficaz” porque no cuenta con la autorización del demandante.

- Ante la alegación ejercida por Cruzados “que la cláusula supuestamente incumplida, no se encontraría vigente al momento en que el trabajador decidió autodespedirse, ya que el día 05 de enero de 2012, se dejó sin efecto el convenio de fecha 01 de enero de 2010 y se suscribió una nueva cláusula de terminación anticipada de la relación laboral”; el tribunal responde “dicha convención resultaría inoponible al demandante, ya que para dejarla sin efecto se requería del consentimiento del jugador, en primer lugar, porque él consintió y propuso la cláusula de terminación anticipada, siendo parte y beneficiario de la misma” .

- “Para que el jugador pudiera exigir a la demandada el cumplimiento de la obligación de transferir el cien por ciento de su pase a Universidad de Chile, se requería el

cumplimiento de la condición estipulada, esto es, una oferta de compra igual o superior a la suma de ochocientos mil dólares por el total de los derechos federativos y económicos del jugador. El cumplimiento de la condición, ha sido suficientemente probado con la carta de fecha 29 de diciembre de 2011, enviada a Jorge Barrera Rosales, por el Club Universidad de Chile, suscrita por el gerente general de dicho Club, Cristián Aubert Ferrer, donde se informa la intención de Azul Azul S.A., en representación del Club de Fútbol Profesional Universidad de Chile, de adquirir el cien por ciento de los derechos federativos y económicos del jugador, en un monto equivalente a ochocientos mil dólares. El Tribunal ha considerado que el documento mencionado contiene una declaración de voluntad determinada, completa y unilateral, de celebrar un contrato, por lo tanto, una oferta” .

- En conclusión, el tribunal determina que sí hay incumplimiento por parte del empleador :“ Que de acuerdo a lo razonado, la parte demandante ha logrado acreditar los hechos en los que funda su despido indirecto, esto es, que Cruzados SADP, se negó a aceptar una oferta de compra, por el cien por ciento de sus derechos federativos, por la suma de ochocientos mil dólares, realizada por el Club Universidad de Chile, a través de Azul Azul S.A, pese que en el contrato de trabajo, se acordó una cláusula de terminación anticipada de la relación laboral, sujeta a la condición suspensiva de que se recibiera una oferta como la realizada por Universidad de Chile. Atendido lo expuesto, necesario es concluir que la demandada incumplió una de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, acordado con el demandante” . Resta aún determinar si este incumplimiento reviste la gravedad necesaria para configurar la causal de autodespido.

- Finalmente la sentenciadora se pronuncia sobre la gravedad del incumplimiento, para el que dice “tendrá en cuenta: la naturaleza de la obligación incumplida; la fecha en que se incumplió y los actos realizados por el actor, con la finalidad de exigir su cumplimiento desde que se verificó el incumplimiento hasta el despido indirecto; finalmente, los perjuicios que traería al trabajador el incumplimiento alegado” .En esta línea señala que el principal deber del empleador es el contenido en el artículo 7 del Código del Trabajo, es decir pagar una remuneración por los servicios del trabajador; en ese sentido: “las

liquidaciones de remuneración y certificado de pago de cotizaciones previsionales, emitido por previred con fecha 10 de febrero de 2012, dan cuenta que la demandada cumplió con su obligación laboral principal, esto es, el pago de las remuneraciones y las cotizaciones de seguridad social.(...) En virtud de lo señalado en el Código del ramo y la prueba documental incorporada por la parte demandada, se ha de concluir que las obligaciones principales contraídas por Cruzados SADP, fueron cumplidas, no pudiéndose atribuir tal naturaleza a la obligación de transferir el cien por ciento de los derechos federativos del jugador, por la suma mínima de ochocientos mil dólares” .

En cuanto a la obligación de transferir por 800.000 dólares al verificarse la condición, el tribunal estima que por el tiempo transcurrido entre la oferta de Azul Azul (solo seis días) y el autodespido, considerando además que el trabajador no pidió reconsideración de la respuesta, o reclamó ante autoridades superiores de la ANFP o FIFA la sentenciadora considera que recurrir al despido indirecto, “no era la única opción que tenía para reclamar de la negativa de su empleadora para transferirlo y así cumplir con la cláusula de terminación anticipada del contrato de trabajo, sino que más bien se trata de la medida de ultima ratio” .

- La parte demandante, continúa el fallo, sólo se limitó a señalar que “la gravedad del incumplimiento es manifiesta, ya que lo obligaría a mantener el vínculo laboral con el demandante”; la jueza sin embargo no comparte el criterio considerando que “ a lo menos se debió indicar o explicar cuales habrían sido los perjuicios que habría ocasionado al trabajador el incumplimiento de la cláusula señalada, ya sean económicos o personales, el solo hecho de que el incumplimiento provoque el mantener vigente la relación laboral con la demandada, por si solo no es suficiente para calificar de grave el incumplimiento de la obligación, sobre todo, considerando que el demandante en anexo de contrato de trabajo, suscrito con la demandada con fecha 01 de julio de 2011, pactó voluntariamente, como fecha de terminó de la relación laboral, el Campeonato de Clausura del año 2014.De acuerdo a lo señalado, no se ha acreditado que el incumplimiento alegado y probado, sea de la magnitud y entidad necesaria para calificarlo de grave, ya que no se ha demostrado que revista una particular trascendencia negativa

y perjudicial al trabajador. Por lo tanto, no reviste la gravedad necesaria para que se configure la causal esgrimida por el actor, esto es, la estipulada en el N° 7 del artículo 160 del Código del ramo para que se concluya que su autodespido fue justificado". Por tanto se rechaza la demanda en lo referente a la acción de despido indirecto y al pago de indemnizaciones por lucro cesante.

- En cuanto a la vigencia del contrato, el tribunal estima que éste ha terminado por renuncia: "De conformidad a lo establecido en su inciso cuarto se entiende que el contrato de trabajo que unía al trabajador con la empresa demandada a partir del día 01 de enero de 2010, ha concluido para todos los efectos legales por la renuncia del trabajador" . Luego agrega: "Si bien es cierto que el artículo 13 y siguientes del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de jugadores, regula las formas normales de poner término al contrato de trabajo de un deportista profesional, no mencionando entre las causas justificadas la renuncia del trabajador, es el mismo reglamento mencionado el que regula las consecuencias de la ruptura de la relación laboral, sin que exista causa justificada, según su artículo 17, se ha de deducir que es posible que se ponga término al contrato de trabajo por el jugador, de una forma distinta a la establecida en aquel instrumento y sin causa justificada" . "Por su parte, si lo que pretende la demandada es que el Tribunal considere que la relación laboral no ha terminado, se vulneraría gravemente la voluntad del trabajador, quien manifestó su intención de poner término al contrato de trabajo, según carta de fecha 06 de enero de 2012".

- La parte demandante, continúa el fallo, sólo se limitó a señalar que "la gravedad del incumplimiento es manifiesta, ya que lo obligaría a mantener el vínculo laboral con el demandante"; la jueza sin embargo no comparte el criterio considerando que " a lo menos se debió indicar o explicar cuales habrían sido los perjuicios que habría ocasionado al trabajador el incumplimiento de la cláusula señalada, ya sean económicos o personales, el solo hecho de que el incumplimiento provoque el mantener vigente la relación laboral con la demandada, por si solo no es suficiente para calificar de grave el incumplimiento de la obligación, sobre todo, considerando que el demandante en anexo

de contrato de trabajo, suscrito con la demandada con fecha 01 de julio de 2011, pactó voluntariamente, como fecha de terminó de la relación laboral, el Campeonato de Clausura del año 2014. De acuerdo a lo señalado, no se ha acreditado que el incumplimiento alegado y probado, sea de la magnitud y entidad necesaria para calificarlo de grave, ya que no se ha demostrado que revista una particular trascendencia negativa y perjudicial al trabajador. Por lo tanto, no reviste la gravedad necesaria para que se configure la causal esgrimida por el actor, esto es, la estipulada en el N° 7 del artículo 160 del Código del ramo para que se concluya que su autodespido fue justificado”. Por tanto se rechaza la demanda en lo referente a la acción de despido indirecto y al pago de indemnizaciones por lucro cesante .(*34º/89)

- Respecto a la manifestación de Cruzados en cuanto a que Meneses ha vulnerado el principio de la buena fe al autodespedirse, el tribunal no lo considera así, pues Cruzados incumplió una obligación emanada del contrato de trabajo.

- La sentenciadora deja claro, que no le fue solicitado pronunciarse sobre la libertad de acción del demandante para contratar con otros clubes deportivos. “Se ha de recordar que el tema del Certificado de Transferencia Internacional del jugador, que es el que le permite jugar en otros Clubes deportivos, se encuentra siendo conocido por la FIFA, (...) Alianza de Lima, actual Club del jugador, solicitó la intervención de la FIFA, ya que la ANFP, rechazó la solicitud de aquel certificado .

- Se rechaza también la reconvención de Universidad Católica solicitando el pago de una indemnización de dos millones de dólares “que sería el monto en que vendería los derechos federativos del demandante y \$790.000 dólares, por los perjuicios ocasionados a la demandada, según tasación de la FIFA” .En cuanto a los dos millones de dólares, se señala que la demanda no presenta una “narración de hechos circunstanciada en cuanto a los perjuicios ocasionados” ni “menciona la acción que se encuentra ejerciendo ni el tipo de indemnización solicitada”. La indemnización no puede suponer una fuente de

lucro para el afectado, por tanto “el daño sufrido siempre debe ser cierto y acreditado por quien los alega”.

Respecto a los 790.000 dólares, solicitados como indemnización a los perjuicios sufridos por el despido indirecto, evaluados “por la tasación que se utiliza comúnmente por los criterios de la FIFA” . Sin embargo no se ha especificado cuales serían estos ni presentado prueba al respecto.

Considerando 41º:

I.- Que, SE RECHAZA, la excepción de incompetencia absoluta, en virtud de la materia.

II.- Que, SE RECHAZA, la excepción de finiquito.

III.- Que, SE ACOGE la demanda deducida por FERNANDO ANDRÉS MENESES CORNEJO en contra de su ex empleadora CRUZADOS S.A.D.P., sólo en cuanto, se condena a la demandada a pagar a la actora la suma de \$1.974.971, por concepto de los seis días del mes de marzo de 2012.

IV.- Que, SE RECHAZA, en todo lo demás, la demanda principal.

V.- Que, SE RECHAZA, en todas sus partes la demanda reconvenzional.

VI.- Que las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en el artículo 63 del Código del Trabajo.

VII.- Que de acuerdo a lo establecido en el inciso cuarto del artículo 171 del Código del Trabajo, se entiende que el contrato de trabajo que unía al trabajador demandante con la empresa demandada a partir del 01 de enero de 2010, concluye para todos los efectos legales por la renuncia del trabajador.

VIII.- Que no habiendo resultado totalmente vencida la demandada, no se la condena en costas”.

4.3.2.3 Comentarios y críticas al fallo.

En primer lugar nos parece que tanto Cruzados como la demandante usaron los razonamientos más lógicos para defender su posición en cuanto a lo principal. Por un lado para sostener la posición del despido indirecto había que alegar el incumplimiento grave por parte del empleador al incumplir una cláusula que afectaba a jugador (aunque el razonamiento adoleció en fundamentar los perjuicios); y por el lado del demandado se debía alegar sí o sí que la cláusula pertenecía a un contrato distinto al de trabajo en el cual el jugador no era parte, por tanto obligaba a transferirlo.

En cuanto al fallo propiamente tal, cabe destacar varios aspectos:

a) En el considerando vigésimo quinto, mediante el cual tribunal comienza a justificar su decisión de incluir la cláusula contenida en el contrato de compraventa como integrante del contrato de trabajo, la jueza comentando dicho convenio entre la UC y Colo Colo: “Que, de la lectura de la cláusula quinta del convenio, se desprende claramente que cada una de sus letras contempla obligaciones e hipótesis diferentes, es así como la letra a y d se refieren a obligaciones de hacer, por su parte, las letras b y c se tratarían de obligaciones de no hacer. Asimismo, la letra a y d se refieren a oferta sobre el total de los

derechos federativos, en cambio, las letras b y c, a los porcentajes que cada uno tiene sobre los derechos federativos del jugador”. Nos parece que el tribunal comienza a fundamentar su decisión basándose en inexactitudes conceptuales que claramente no son irrelevantes en cuanto a la conclusión en que desembocarán. Los derechos federativos no son divisibles, puesto que son el derecho a una prestación de servicios deportivos dentro de una liga determinada. La jueza claramente está confundiendo derechos federativos con derechos económicos, los cuales si son divisibles entre varios clubes, los cuales los transan como inversión confiando en una futura venta.

La importancia entre diferenciar entre ambos conceptos radica en que a nuestro juicio, si bien Cruzados adquiere los derechos federativos del jugador a Colo Colo, los porcentajes citados en dicha cláusula se refieren a derechos económicos, los cuales como dijimos están condicionados a una futura venta, por cuanto no otorgan a sus titulares más que una expectativa sobre la misma. Por ende si bien Cruzados puede establecer perfectamente una cláusula que le obligue a transferir los derechos federativos, al tenor literal de la cláusula pactada, nos parece evidente que lo transado son los derechos económicos del jugador: “d) Las partes aceptan como parte integrante de este contrato, que estarán obligadas a aceptar ofertas de compra de pase o derechos de transferencia DEL JUGADOR por el 100% del pase que sean iguales o superiores a la suma de US\$ 800.000 (ochocientos mil dólares americanos). En dicho caso, el precio de la transferencia se distribuirá entre las partes de la siguiente manera: Un 50% corresponderá al CDUC Un 20% corresponderá a COLO COLO. Un 20% corresponderá al CLUB O’Higgins Un 10% corresponderá al Jugador”.

En efecto, como estudiamos anteriormente, 10% correspondiente al jugador es el porcentaje legal que le corresponde al tenor del 152 bis I como indemnización por término anticipado del contrato de trabajo. Es decir, como el derecho económico es el precio del derecho federativo, indemnización es equivalente a derecho económico. Por otra parte, está textualmente haciendo referencia a que el precio es lo que se reparte, lo que es de total lógica puesto que ¿Cómo podrían los clubes como señala el tribunal compartir el

derecho a usar los servicios del jugador, si este solo puede estar inscrito por un club a la vez?

b) En la misma cuerda de razonamiento, el tribunal señala en su considerando vigésimo tercero que la referida cláusula “contempla una de las maneras de poner término anticipado a la relación laboral, según el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, si se considera que aquella cláusula sólo le afecta a Colo Colo y Universidad Católica, dicha cláusula sería ineficaz, porque no cuenta con la autorización del demandante, requisito esencial para proceder a la transferencia del jugador”.

A nuestro juicio, en concordancia con lo que señalamos en la letra a) en éste caso hay que distinguir si el club se comprometió a vender o no a vender los derechos federativos. El razonamiento del tribunal no nos parece 100% correcto puesto que el club no se encuentra obligado con el jugador en cuanto a la disposición de los derechos económicos mientras no comprometa la transferencia de los derechos federativos. A nuestro juicio el hecho de vender un porcentaje del derecho económico no implica poner fin al contrato de trabajo, como sí lo produce la venta del derecho federativo, pues el primero es la simple transferencia de un crédito económico sobre el precio de la venta del segundo la cual sí requiere la autorización del jugador para perfeccionarse. Por otra parte si bien estimamos que en el caso de la cláusula en comento Universidad Católica sí se compromete a transferir los derechos federativos, pues al tenor de la misma nos parece claro que se refiere a la transferencia de la totalidad de los derechos que posee (única forma de repartir la ganancia en los porcentajes estipulados), no nos parece que la cláusula sea ineficaz de no incluir la anuencia del jugador para poner término al contrato de trabajo a todo evento. Como hemos dicho creemos que la anuencia del jugador sólo es necesaria cuando en buenas cuentas vaya a jugar a otro club, transferencia por la cual el recibirá al menos el 10 % legal. Además, de ser efectiva la tesis del tribunal, el jugador se habría desprendido ya de su porcentaje del pase al cedérselo a Cruzados, lo que sabemos no es efectivo, pero porque los derechos federativos se encuentran íntimamente ligados al contrato de trabajo.

c) Respecto al considerando vigésimo segundo donde se establece que el contrato de trabajo es de carácter consensual, asimilando la cláusula que obligaba a transferir al jugador ante una oferta mínima de 800.000 dólares al contrato de trabajo, si bien compartimos que en el espíritu de la negociación la voluntad de las partes a la luz de los antecedentes de ésta, resulta evidente que su intención era establecer una cláusula de salida de 800 mil dólares, la cual transferiría la totalidad de los derechos federativos al club comprador, no nos parece tan claro que el contrato de trabajo escrito carezca de valor, y se deba recurrir a las tratativas previas a la formación del consentimiento para establecer cláusulas que deberían por lógica quedar estipuladas formalmente en el contrato de trabajo. Reconocemos que la opinión de la jueza no carece totalmente de soporte pues que el contrato sigue siendo consensual y por tanto se perfecciona por el mero consentimiento, a lo que se suma el hecho que existían varios contratos firmados todos con cláusulas distintas. Por último de acuerdo a los antecedentes contenidos en el proceso por mucho que la cláusula se encuentre en el que a nuestro criterio es un contrato de una naturaleza totalmente distinto, la intención de los pactantes, al momento de contratar era incluir dentro de la relación laboral la posibilidad de emigrar del equipo ante la oferta señalada.

Sin embargo pensamos que igualmente no se puede considerar esta cláusula como parte del contrato primeramente porque no se estableció en el contrato mismo. El artículo 152 bis C dispone que el contrato del deportista profesional “mencionará todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional y que tenga como causa el contrato de trabajo”. A lo que el Estatuto del jugador de la ANFP complementa: “en el respectivo contrato de trabajo deben incorporarse toda contraprestación que otorgue el empleador que se considere dentro de la remuneración”. Es decir el contenido del contrato de trabajo es relativo a materias laborales, es decir como bien dice el fallo debe reglar el objeto principal de la relación entre empleador y trabajador, es decir pagar una remuneración a cambio de los servicios del deportista profesional. Si las partes quisieran estipular específicamente una cláusula de dicha importancia en el contrato de trabajo deberían estipularla expresamente pues como dijimos antes a nuestro juicio el cumplimiento de la cláusula per se no termina el contrato de trabajo, por lo que la misma no tiene relevancia laboral. A nuestro juicio en el contrato de compraventa se debió ser

más específico e incluir expresamente al futbolista como parte a petición de éste. Si no se hizo, no corresponde expandir a este acuerdo las presunciones establecidas en el Código Laboral que el fallo cita.

d) Al rechazar la reconvención de Cruzados por los perjuicios sufridos por el autodespido y la posible pérdida del dinero que la UC obtendría por la venta de Meneses, señala: “Al respecto, se ha de señalar que el daño patrimonial se refiere al menoscabo o detrimento que se produce en los bienes que componen el patrimonio de la demandante reconvencional, a causa del incumplimiento del demandado reconvencional, es muy importante destacar que la indemnización de perjuicios busca reparar el daño sufrido, pero en ningún caso puede convertirse en una fuente de lucro para el afectado, tal como lo ha señalado en reiteradas ocasiones la doctrina y jurisprudencia. Por lo tanto, el daño sufrido siempre debe ser cierto y acreditado por quien los alega, en este caso la parte demandada y demandante reconvencional”

En éste punto estamos completamente de acuerdo con el tribunal. El 152 bis I deja poca posibilidad a una interpretación diferente al establecer que con el término del contrato de trabajo se produce la libertad de acción del jugador. Una sentencia como la fallada por el tribunal produciría el término del vínculo entre jugador y club por renuncia del deportista. Como al tribunal no se le solicita este no se pronuncia sobre la circunstancia de que sucederá con los derechos federativos, su evaluación y perjuicio para la entidad deportiva. Y tampoco le corresponde. En caso de considerar que la renuncia ha sido efectuada de mala fe, al club no le quedará otra posibilidad que recurrir civilmente, siendo estos tribunales los que debieran sentar jurisprudencia ante el incumplimiento doloso del futbolista ante presiones de terceros clubes que pretenden hacerse de sus servicios sin pagar lo que corresponde de acuerdo a las reglas del fútbol.

En resumen luego de todos los descaros realizados consideramos que la resolución del tribunal habría producido los efectos justos, pero se llegando a la resolución con razonamientos jurídicos inexactos, especialmente al confundir la titularidad de derechos

federativos y económicos. Pero al determinar la gravedad o no del supuesto incumplimiento del empleador llegó a la conclusión adecuada de no considerarlo tal. Cabe recordar que para nosotros no existe tal incumplimiento, pues reconociendo que hay una conducta que contraviene la buena fe contractual por parte del club, ésta no podría tratarse en sede laboral pues no incumple las obligaciones del contrato de trabajo. Por último, respecto a decretar la renuncia del jugador, nos parece que el Código no deja otras posibilidades, aunque sin duda se debió legislar con una mayor previsión la situación, puesto que como hemos señalado se presta para abusos por parte de los clubes más poderosos. Pero en las circunstancias actuales, la renuncia era inevitable; igualmente era improcedente otorgar cualquier tipo de indemnización a favor del club deportivo, tanto por la sede donde se reclamó como por la dificultad de reclamar perjuicios que dependen de una condición suspensiva pendiente.

Pese a todo, el club cuenta con una alternativa jurisdiccional mucho más eficaz y en cierto modo expedita para lograr la custodia de sus derechos y está es reclamar ante la FIFA tal como lo describimos en el capítulo anterior, y fue justamente lo que la UC realizó. Los criterios FIFA son tan contradictorios y finalmente el procedimiento tan engorroso e incierto que finalmente Fernando Meneses finalmente regresó a la UC en julio de 2012 de mutuo acuerdo con una notoria mejora de sueldo privándonos de ver que sucedía, que criterio adoptaba la Corte ante el recurso de nulidad presentado por ambas partes, pero demostrando claramente que en estas situaciones los órganos jurisdiccionales ordinarios y FIFA no dan adecuada solución a un conflicto de ésta magnitud.

4.3.2.4 La renuncia o terminación unilateral del contrato sin justa causa. Los casos Webster y Matuzalem.

El fallo de Meneses lo cita en el considerando trigésimo quinto:

“Si bien es cierto que el artículo 13 y siguientes del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de jugadores, regula las formas normales de poner término al contrato de trabajo de un deportista profesional, no mencionando entre las causas justificadas la renuncia del trabajador, es el mismo reglamento mencionado el que regula las consecuencias de la ruptura de la relación laboral, sin que exista causa justificada, según su artículo 17, se ha de deducir que es posible que se ponga término al contrato de trabajo por el jugador, de una forma distinta a la establecida en aquel instrumento y sin causa justificada”

Lo aseverado en el párrafo anterior por el tribunal, es un asunto ampliamente debatido en la actualidad: ¿Puede el jugador poner fin a la relación contractual unilateralmente sin causa justificada sólo pagando la indemnización correspondiente? y de ser esto efectivo ¿ A cuánto ascendería éste monto: a la clausula de rescisión, al valor de mercado o meramente al pago de los sueldos que restaba por pagar?.

Los criterios de los fallos FIFA y específicamente del tribunal arbitral TAS han sido vacilantes, inclinándose por una u otra postura en sus fallos más emblemáticos. Partamos el análisis por recordar el art. 17 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA:

“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

(...), 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”.

Los apartados tercero y cuarto agregan que igualmente no habrá sanción deportiva para los incumplidores si la finalización del contrato se produce fuera del período protegido (tres años o tres temporadas, lo que ocurra primero, desde la firma del contrato para los menores de 28 años y de dos, con los mismos requisitos, para los mayores de 28).

Muchos incluyendo el tribunal del trabajo citado, han interpretado dicho artículo como la autorización expresa de terminar unilateralmente el contrato laboral (por renuncia o despido) entre jugador y club, sin necesidad de justa causa sólo pagando una indemnización, cuando esta terminación se produzca fuera del período protegido. Quién terminase el contrato dentro del período protegido también estaría facultado a vulnerar el artículo 13 que habla de la estabilidad contractual, pero deberá someterse a las duras sanciones deportivas establecidas en el artículo 17. Cabe señalar que al momento de su autodespido, calificado por el tribunal como renuncia, Meneses se encontraba dentro del período protegido, pues había firmado contrato el 1 de enero de 2010 y terminó el vínculo el 6 de Enero de 2012 a la edad de 26 años. Podemos agregar que en opinión de Juan de Dios Pérez el “art. 17 del Reglamento sólo sería utilizable, a mi entender, cuando el jugador quiera marcharse a un club extranjero, habida cuenta que este Reglamento sólo tiene alcance internacional y para transferencias entre distintas asociaciones nacionales” .

Para analizar el alcance del art.17 recurriremos a los fallos de 2 casos emblemáticos de rescisión unilateral del contrato de trabajo sin causa justificada fuera del período protegido (al tenor de la norma, parece suficiente disuasión para el jugador las sanciones deportivas para no rescindir unilateralmente in justa causa dentro del período protegido), el caso Webster y el caso Matuzalem. Ambos han llegado a ser fallados por el TAS,

tribunal independiente deportivo, última instancia de apelación supuesta para estos casos.

Principiaremos con el caso Webster, cuyo fallo “hizo temblar el eje central en el que gira toda la estructura del actual Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA: la estabilidad contractual”.

El día 31 de marzo de 2001, Andrew Webster, contrató con el club Heart escocés hasta el 30 de junio de 2005. Dos años después, en julio de 2003, firmaron un nuevo contrato, renovando el vínculo hasta el 30 de junio de 2007. Posteriormente entre abril de 2005 y abril de 2006 el club hizo varios intentos por renovar el contrato nuevamente, sin lograr acuerdo las partes, situación a la que el club reacciona no citando al jugador en varios partidos, por lo que Webster aconsejado por la Asociación Escocesa de Futbolistas Profesionales pone fin a su contrato unilateralmente sin invocar justa causa, el 4 de mayo de 2007. El 4 de agosto del mismo año Webster finalmente firma un nuevo contrato que lo ligaría por 3 años con el Wigan Athletic inglés.

Ante ésta situación el Heart recurre ante la FIFA solicitando una indemnización de 5.037.311 libras como compensación por el daño causado, más sanciones deportivas para Webster y el Wigan.

La Cámara de Resolución de Disputas de FIFA finalmente condenó a Webster y al Wigan a pagar solidariamente una indemnización de 625.000 libras, considerando además que “un jugador no puede, de ninguna manera, comprar su contrato de empleo pagando solamente a su club el valor residual del mismo”. Entre los factores utilizados para cuantificar el monto de la indemnización, se tuvo en cuenta: el valor residual del contrato, las condiciones financieras del contrato con el Wigan, la cuantía del costo de la transferencia para el Heart con el Abroath (primer club de Webster), los cinco años que el

futbolista pasó en el club y el hecho de que la terminación fue hecha fuera del período de protección.

Todas las partes apelan ante el TAS, el cual determina anular el fallo y reprendiendo a la CRD por no explicitar como llegó a la determinación del monto a indemnizar. “El Tribunal de Arbitraje Deportivo justifica su decisión sobre la base de un análisis profundo del Artículo 17 del Reglamento del Estatuto y Transferencia de los Jugadores de FIFA, por primera vez, con toda obviedad, por ser el caso primigenio de esta índole ” llegando finalmente a la conclusión de condenar solidariamente al Wigan y al jugador al pago de una indemnización de “150.000 libras correspondiente al valor residual del contrato de trabajo, es decir, al monto equivalente a la remuneración que al club le restaba abonar hasta la finalización del plazo contractual” .

El TAS desestimó la alegación del Heart, en cuanto a ser resarcido en relación al valor de mercado del jugador, por el cual exigía 5 millones de libras por “la pérdida de la oportunidad de transferir al jugador”. Sin embargo el club no pudo demostrar el valor reclamado y además el TAS que un fallo en ese sentido limitaría la “cuando la libre circulación de jugadores estaba cercenada por los costes de transferencia que impedía su normal desarrollo como futbolistas y trabajadores y que, en definitiva, sería algo “anacrónico” y legalmente indebido”. El abogado Juan de Dios Crespo, defensor de Webster, cree una oferta anterior por el jugador quien posteriormente rescindiera, ésta debería ser tomada en cuenta en la determinación del monto a indemnizar como un parámetro válido, tal como el TAS lo reconoció en un fallo anterior, el caso “Mexès – AS Roma vs Auxerre, donde se tomó en consideración la oferta formalizada por la Roma al Auxerre previa rescisión unilateral del jugador con éste club.

Interesante resulta consignar la referencia que hace en sus fundamentaciones el Heart al derecho escocés, la cual es rechazada por el TAS: “Una de las argumentaciones sostenida por el Heart fue la aplicabilidad del derecho escocés y de, por ende, la restituo in integrum que existe en dicho sistema legal, que no es otro que obtener toda la

indemnización que el daño haya causado. Es una derivación, obviamente, del “valor de mercado de la transferencia”, que ya ha sido analizada en los párrafos anteriores, pero que, de haberse aplicado el derecho escocés, podría haber sido tenida en consideración. Sin embargo, el TAS decidió que, de acuerdo con el Código del mismo, y a la vista de lo acaecido, las partes habían aceptado la aplicación del Reglamento FIFA en primer lugar, y por imperativo de los Estatutos de FIFA y del propio Código del TAS, el derecho suizo como supletorio. Solo, en caso de tener algún hecho que no pudiera ser contemplado por esos dos sistemas (reglamentario y legal), debería aplicarse el derecho escocés, a lo que no hubo lugar ni la formación arbitral acudió a ello” .

En la sentencia tampoco se consideró dentro de la indemnización la cantidad que el Hearts pagó por Webster a su anterior club basándose en que no pareciera admisible para un club reclamar una porción de ésta transferencia si no se encuentra estipulado en el contrato de trabajo .Incluso Crespo se muestra contrariado por la decisión: “esta formulación del TAS es novedosa e incluso yo puedo no estar de acuerdo, ya que es habitualmente admitido en el mundo del fútbol que las cantidades no amortizadas son parte de la indemnización tras una ruptura contractual, sea éste durante o después del periodo protegido”.

Por último el laudo en otra polémica decisión al tratar “la especificidad del deporte”, parámetro especificado por el artículo 17 para determinar la indemnización, el tribunal determinó: “que debía tratar de compensar la necesidad de una estabilidad contractual en el mundo del fútbol con la libre circulación de jugadores. No manifestó exactamente en qué sentido había utilizado esa especificidad para la decisión final, pero deberemos esperar a casos posteriores para analizar el posible impacto de esa “especificidad en el deporte”.

El otro caso emblemático que contó con un fallo totalmente contradictorio es el caso Matuzalem. El 20 de junio de 2004, el club italiano Brescia, transfiere al jugador Matuzalem al Shakhtar Donetsk ucraniano en 8 millones de euros. En el contrato de

trabajo correspondiente se estableció una duración de 5 años con una cláusula de transferencia obligada del jugador de 25 millones de euros, sin una cláusula específica en caso de rescisión sin justa causa. El salario ascendería a los 96.925 euros mensuales, los que se aumentaron a 98.490 euros en abril de 2007.

El 2 de julio de 2007, un mes después de que Shakhtar rechazara una oferta de 7 millones de euros por el jugador hecha por el Palermo italiano, Matuzalem comunica su rescisión unilateral del contrato, restándole aún dos años de contrato y estando fuera del período protegido, basado en el art.17 del reglamento citado anteriormente. Shakhtar reacciona rechazando la terminación unilateral y señalándole al jugador que sólo podría emigrar previo pago de los 25 millones de euros mediante.

Matuzalem desconoce la comunicación del club y el 19 de julio del mismo año firma con el Real Zaragoza español un contrato de trabajo ampliamente favorable para el jugador (2 millones de euros anuales más bonificación por partido) la cual contenía cláusula de rescisión sin justa causa por 6 millones de euros).

Lleva la disputa el Shakhtar ante la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, solicitando el pago solidario de 25 millones de euros entre el jugador y el Zaragoza. La defensa por su parte solicita el rechazo de la demanda y una indemnización de 3.200.000 euros. El fallo de la CRD, ordena el pago de 6.800.000 euros de indemnización al Shakhtar desglosables en: 2.400.000 euros equivalentes al valor residual del contrato; 3.200.000 equivalentes a lo que restaba de amortizar del costo de la transferencia (2 de 5 años) y finalmente 1.200.000 euros por haber ofendido la buena fe del Shakhtar al haber aceptado un aumento de remuneraciones unos meses antes de rescindir el contrato .

Ante el fallo ambas partes disconformes recurren ante el TAS, el cual basándose en el mismo art.17 que el caso Webster, (pero con distinta composición) (*cita paper

Matuzalem, 1er párrafo) modifica sustancialmente el criterio, condenando al pago subsidiario por parte del jugador y del Real Zaragoza de 11.858.934 euros a favor del Shakhtar más intereses, devolviendo la confianza a los países formadores de jugadores de que se respetaría la estabilidad contractual en palabras del abogado uruguayo Horacio González Mullin.

Al igual que en el caso Webster el TAS se basó en el artículo 17 del reglamento pero con una interpretación totalmente contradictoria. Citando a González Mullin:

“En el “Caso Webster”, el TAS estableció que para estimar la compensación según el artículo 17 debe tenerse en cuenta el balance entre la estabilidad contractual y la libertad de movimiento de los jugadores.- Afirmó también que la estabilidad contractual está específicamente contenida en el período de protección contractual (primeros tres años de contrato en los menores de 28 años) y que no deben tratarse como casos similares, la rescisión sin justa causa dentro del período de protección que la rescisión fuera de dicho período.

Por su parte, en el “Caso Matuzalem” la posición del TAS fue diametralmente opuesta. Estableció que el artículo 17 no dispone ni ofrece a una de las partes, un fundamento legal para la rescisión unilateral de un contrato; el TAS afirma, por el contrario, que:

“la rescisión de un contrato sin justa causa, aún si ocurriera fuera del período protegido y con la debida notificación, constituye un grave incumplimiento al deber de respetar un contrato vigente”.

Mediante esta afirmación, el TAS retoma la defensa absoluta de la estabilidad contractual, eje en el cual gira el Reglamento de la FIFA”.

Hay que agregar que en el “Caso Matuzalem”, el TAS estableció que los criterios indemnizatorios contenidos en el art. 17 no son taxativos, criterio diferente al usado en “Webster” .

En cuanto al criterio usado para determinar la indemnización, Gonzalez Mullin señala que primeramente se debe analizar si hay alguna cláusula penal o indemnizatoria, la cual en el caso Matuzalem no existía en opinión del TAS, pues la cláusula de 25 millones de euros no correspondía a una indemnización, sino una obligación de transferir por parte del club. En este contexto hay que aplicar los criterios de evaluación para determinar la compensación. Mientras en el caso Webster, el TAS dictaminó que “la compensación debía tenerse en cuenta el balance entre la estabilidad contractual y la libertad de movimiento de los jugadores.(...)la indemnización que se fije para el caso de rescisión sin justa causa fuera del período protegido, no debía ser punitiva ni debía enriquecer al club, sino que debía ser calculada en base a criterios que tiendan a asegurar a clubes y jugadores el pie de igualdad” .

En el caso Matuzalem en cambio el TAS da nuevamente preponderancia a la estabilidad contractual, la cual debe ser “fomentada por el artículo 17 a través de la imposición de consecuencias económicas y disciplinarias ante una rescisión de contrato”. El “efecto disuasivo del artículo 17 se logra colocando a las partes ante el riesgo inminente de tener que pagar una indemnización por el daño causado, que no será predecible de antemano y que deberá ser calculada de acuerdo a todos los elementos previstos en el artículo 17. Entendió también, en esta oportunidad, que para evaluar la indemnización, el órgano decisorio debe guiarse por el principio del “interés positivo” o “interés de cumplimiento” (principio similar al principio de “Reparación Integral del Daño”), tratando de determinar el monto a resarcir a la parte dañada, de manera tal de ponerla en el mismo estado que tenía antes del incumplimiento del contrato, como si el incumplimiento no hubiera ocurrido”.

Tal como en el caso Webster, el criterio del TAS rechazaba tener en cuenta al momento de determinar la indemnización, usar el valor de mercado del jugador como referencia; en el fallo de Matuzalem el tribunal adopta el criterio de “la especificidad del deporte” el cual implica que debe “considerar al fútbol como un mercado, y que en el mundo del fútbol los jugadores constituyen el mayor patrimonio de un club, lo que no puede ser ignorado al momento de evaluar la indemnización a causa del incumplimiento de un contrato por un jugador” .

“El criterio de la “Especificidad del Deporte” sirve para verificar si la indemnización determinada por otros criterios es ajustada o no, teniendo presente que no solo deben protegerse los intereses del jugador y del Club, sino también de toda la comunidad del fútbol” .

Por ende a criterio del TAS corresponde indemnizar al club que pierde al jugador, por todo el tiempo que restaba de contrato en relación a su valor de mercado. Para determinar éste valor se debe recurrir entre otros elementos a:

- “a) remuneración y beneficios fijados que el nuevo contrato rescinde.
- b) la remuneración y beneficios fijados en el nuevo contrato del jugador con su nuevo club (esto demostraría el valor de los servicios o de mercado dados por terceros clubes);
- c) las cláusulas de multas por rescisión establecidas en los nuevos contratos de trabajo con terceros clubes (esto también demostraría el valor de los servicios del jugador dados por el nuevo club)
- d) las sumas que el nuevo club hubiera gastado para negociar la transferencia y obtener y mantener los servicios del jugador;
- e) las posibles ofertas realizadas por terceros clubes;
- f) el precio de posibles opciones de compra;

g) la obligación de contratar un seguro por un monto determinado para cubrir la posible invalidez del jugador;”

En cuanto al lucro cesante, en éste fallo el TAS acepta como daño a reparar la “pérdida de oportunidad de recibir el costo de transferencia” a causa de la rescisión unilateral, para lo cual debe existir un nexo causal entre el incumplimiento del contrato y la oportunidad de obtener la ganancia, es decir la oferta de un club que la entidad deportiva iba a aceptar pero cuya venta fracasa por la rescisión del contrato. Sin embargo ambas indemnizaciones (la del valor de los servicios del jugador más la reparatoria del lucro cesante) no son acumulables pues implicaría enriquecimiento sin causa del club. En el caso Matuzalem se rechazó la indemnización por lucro cesante ya que al haber el club rechazado la transferencia del jugador no se produjo un daño directo hacia la institución .

Como conclusión podemos claramente advertir que los criterios específicamente del TAS para los casos de terminación unilateral son completamente contradictorios en cuanto a la forma de calcular la indemnización. Sin embargo pareciera que el jugador que rescinde contrato unilateralmente sin justa causa fuera del período protegido, actúa perfectamente dentro de la legalidad siempre que esté dispuesto a pagar la indemnización. El problema es que esta puede variar entre montos ridículamente diferentes según los criterios a aplicar por el tribunal de apelación (la FIFA en sí, a través de la CRD, parece mantener la línea pro estabilidad contractual). Mientras el fallo Webster protege primeramente la libre circulación de los jugadores, estableciendo una baja indemnización basada principalmente en el sueldo del jugador, el laudo de Matuzalem a través de la revaloración de la importancia del valor de mercado, vuelve a imponer al principio de la estabilidad contractual como el eje de las relaciones laborales entre clubes y jugadores, respetando el valor de los pases de los deportistas, el cual es el mayor patrimonio que tienen las instituciones: “A partir de dicha decisión, los clubes, jugadores y agentes sabrán que rescindir un contrato sin justa causa, ya sea dentro o fuera del período protegido, es un grave incumplimiento al principio de la estabilidad contractual. Y sabrán también que, ante una rescisión sin justa causa (dentro o fuera del período protegido), deberán hacer frente a una indemnización económica que no podrán

manejar a su arbitrio, (por no ser predecible de antemano), y que será estimada mediante todos los criterios objetivos del artículo 17 del Reglamento FIFA, e incluso a través de otros criterios que pudieran no estar contemplados en el mismo”.

Tal como dice Juan de Dios Crespo en sus comentarios sobre el caso Webster, ante un escenario tan incierto como el actual lo recomendable para los clubes sería evaluar anticipadamente los perjuicios a través de cláusulas penales o de rescisión. Cabe reafirmar que la mayor discrepancia se produce en las terminaciones fuera del período protegido, ya que la rescisión dentro de éste acarrea inexorablemente sanciones deportivas, que deberían ser suficientes para persuadir a clubes y jugadores de no romper sus vínculos.

4.3.3.4- Devaluación de la figura: el despido indirecto como instrumento para evadir el pago de los derechos sobre el futbolista.

Como hemos visto, la terminación unilateral de un contrato de trabajo ha sido usado internacionalmente como una forma de destrabar la salida de un jugador desde su club cuando éste no lo quiere vender a un tercero, que le ofrece condiciones ventajosas al deportista, ya sea mediante un salario más elevado o mejores perspectivas deportivas. Vimos las consecuencias que pueden derivar del art. 17 del Reglamento el cual permitiría a los jugadores la libertad de cambiar de club aún con contrato vigente mediante el pago de una indemnización sin necesitar el consentimiento del club con el cual están vinculados.

Al comentar el fallo del TAS para el caso Matuzalem, González Mullin concluye:

“Laudo del TAS en el “Caso Matuzalem” devuelve la tranquilidad a los países formadores.

Cuando comentamos el “Caso Webster”, afirmamos que mediante dicho laudo desaparecía definitivamente el concepto de valor de mercado del jugador como suma a reclamar, perdiendo los clubes, consecuentemente, la mayor parte de su patrimonio, es decir el valor de sus jugadores.(...) el criterio valor residual del contrato permitía a los jugadores y agentes manejar a su voluntad y arbitrio la rescisión de los contratos, pues sabrían de antemano las indemnizaciones a pagar; de esta forma los clubes sudamericanos dependerían para su subsistencia de la buena fe o de la buena voluntad de los jugadores, de sus agentes y representantes o, de lo contrario, de la buena voluntad de los clubes extranjeros”.

En Chile, algunos jugadores sugeridos por sus representantes o terceros clubes, pretenden acogerse a éste razonamiento, forzando la salida del futbolista desde entidades deportivas más pequeñas a otras más atractivas deportiva o económicamente, han encontrado en el autodespido un arma con la cual podrían lograr la libertad de los futbolistas sin que el club interesado tenga que pagar el valor del “pase” y sin caer directamente en la posibilidad de pagar indemnizaciones o sufrir sanciones deportivas al tenor de lo dispuesto en el art. 17 del Reglamento pues el jugador estaría terminando el contrato con “justa causa”, acogándose al artículo 14 del mismo.

El primer caso documentado al respecto por medios de prensa, es el del futbolista en ese entonces de Cobreloa, Francisco Castro, el cual luego de una gira a Santiago el jugador desaparece, dando señales de vida sólo el 21 de julio de 2010, donde se informa que el jugador se ha autodespedido hace dos días de Cobreloa aduciendo cotizaciones impagas . Los dirigentes de Cobreloa contraatacan aludiendo en la prensa a la responsabilidad de Universidad de Chile, club que habría tentado al jugador.

El 11 de agosto, Castro asumiéndose libre contractualmente, firma un contrato de cinco años con Azul Azul, que compraba sus derechos federativos en 400.000 dólares. Al día siguiente la ANFP, a través de su gerente general, Carlos Morales, afirma que el

jugador pertenece a Cobreloa, lo cual es ratificado por el presidente del organismo, Harold Mayne-Nicholls dos días después.

Ante la imposibilidad de inscribir al jugador ante la ANFP por parte de la Universidad de Chile, y ante el riesgo cierto de perder toda su inversión en la formación y posible futura transferencia del futbolista por parte de Cobreloa, ambos clubes celebran un contrato transfiriendo el 65% de los derechos económicos del jugador a Universidad de Chile, club que también contará con los derechos federativos de Castro, en 250 mil dólares . Cabe destacar que el acuerdo se produjo tras la amenaza de huelga efectuada por el Sindicato de Futbolistas Profesionales, cuyo abogado Jorge Morales asesoró a Castro y posteriormente a Fernando Meneses aconsejándoles autodespedirse. Por otra parte el avaluar el pase de Castro en 384.000 dólares y fracción es un monto bastante menor a nuestro juicio para un jugador que había sido convocado por el entrenador nacional Marcelo Bielsa, más aún considerando la juventud del mismo (19 años, 4 de septiembre de 1990) .

El segundo caso que podemos citar es el ya analizado latamente despido indirecto de Fernando Meneses. Aunque como ya vimos, los motivos del autodespido son totalmente diferentes a los de Castro (cláusula entendida de salida por el jugador, supuestamente no respetado por su club empleador), se repiten varios hechos y protagonistas: Universidad de Chile realizando una oferta no directamente al club dueño de los derechos del futbolista, el SIFUP recomendando el despido indirecto mediante Jorge Morales, la ANFP respaldando al club dueño de los derechos federativos vigentes en sus registros y por último una resolución extra judicial para el conflicto, en éste caso con el retorno de Meneses a la UC.

Mientras en el caso de Castro el conflicto terminó favorablemente para el jugador, en el caso Meneses no parece tan claro: aunque luego de 6 meses éste recibe un aumento de sueldo, el período que estuvo alejado de Universidad Católica lo llevo a perder protagonismo en el fútbol nacional, para transitar por un fútbol sino menor que el chileno,

del mismo nivel, con un salario a lo más similar, en un club con serios problemas económicos, arriesgando una fuerte sanción deportiva por parte de la FIFA al poner fin a su contrato dentro del período protegido y finalmente con un fallo de la justicia desfavorable en lo principal de sus alegaciones.

El más reciente caso relacionado con el autodespido conocido en el fútbol local es el del ex – futbolista de Santiago Wanderers, Sebastián Ubilla. En este caso si bien el despido indirecto no se concretó, diversas versiones de prensa señalaron que ante la negativa de Santiago Wanderers de transferir el 50% del pase del jugador a Universidad de Chile en 750.000 dólares (el equipo de Valparaíso habría querido un millón de dólares) el club gerenciado por Azul Azul habría tratado de buscar que Ubilla se autodespidiera, argumentando una cláusula de salida de 1.200.000 dólares. La Tercera del 26 de mayo de 2012 publica: “En medio de estas tratativas, en la “U” se enteraron de que el contrato del goleador con los porteños tiene una cláusula de salida de US\$ 1,2 millón, que quieren hacer respetar, repitiendo la fórmula que se buscó con Fernando Meneses cuando defendía a Universidad Católica.

Los porteños se niegan a perder la totalidad del pase, por lo que quisieron seguir negociando, obteniendo una respuesta negativa desde Azul Azul. Es más, desde la concesionaria laica respondieron con una carta en la que manifiestan que si no aceptan la cláusula de salida, Ubilla se autodespedirá y firmará como jugador libre en Universidad de Chile. “Es impresentable lo que hace Azul Azul. Primero nos levantaron a Juan Gutiérrez, ofreciéndole el doble de sueldo que nosotros. Ahora están incitando que Sebastián se autodespida. Lo peor, es que no es primera vez que estos señores hacen lo mismo, ya lo hicieron con Francisco Castro en Cobreloa y con Fernando Meneses en Católica”, asegura un importante director de Wanderers”.

Finalmente el 7 de junio de 2012 Ubilla es presentado como jugador de Universidad de Chile a cambio de 1.250.000 dólares, según versiones de prensa, por el 80 % de los derechos económicos .(*cita Terra) Es decir una solución ecléctica entre los montos que manejaba la prensa de ser estos efectivos.

Si bien el club Universidad de Chile aparece involucrado en los 3 casos descritos, no nos consta que la formula del autodespido sea incentivado por la institución y parece más corresponder a una estrategia impulsada desde el SIFUP para incentivar la libertad laboral de sus afiliados. La coincidencia de la concurrencia de Universidad de Chile podría deberse a que es el equipo más exitoso de la actualidad por lo que cuenta con más recursos para fichar jugadores y obviamente es el que presenta los desafíos deportivos más atractivos para los futbolistas.

Sea cual sea el motivo y quien incentiva a terminar los contratos unilateralmente, esta práctica es altamente riesgoso tanto para jugador como para el club. Si la entidad correspondiente según el caso, determina que la terminación unilateral se produce sin justa causa, el jugador se expone a las sanciones disciplinarias estipuladas en el art. 17 del Reglamento, si la rescisión se efectúa durante el período protegido. Por otro lado el deportista queda a la deriva si se determina que la terminación fue por renuncia, tal como le pasó a Fernando Meneses, pues el fallo final de la FIFA o TAS es altamente impredecible. Así lo prueba el hecho de que los tres casos que hemos analizado, el conflicto termine extrajudicialmente con algún tipo de acuerdo entre los clubes y el jugador. Debemos precisar que el acuerdo entre la "U" y Wanderers por Sebastián Ubilla se produjo una vez que el tribunal ya había decretado que el incumplimiento de contrato por una cláusula estimada de salida por la jueza, no implicaba un incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo.

Análogamente, el club también se expone a sanciones como está contenido en diversas normas de la FIFA, específicamente a causa de la vulneración de las normas de buena fe contractual.

CONCLUSIÓN

Luego de analizar tanto la normativa laboral, como la FIFA y ANFP, así como incorporando el análisis del Derecho Civil cuando correspondió, creemos estar en posición de dar una conclusión a éste trabajo. Es necesario sí, convenir que ante la subjetividad del tema, en todo el sentido de la palabra, no es posible dar una solución única y nuestra intención es abrir el debate a un tema interesantísimo y relevante al cual no se le ha dado la importancia que merece en la literatura jurídica nacional.

En primer lugar, ante la pregunta de sí el autodespido procede en el ámbito futbolístico, la respuesta es afirmativa sin vacilación. Así lo reconoce tanto la FIFA en el Reglamento Sobre El Estatuto y la Transferencia de Jugadores, mediante el artículo 14 que reconoce el término unilateral del contrato de trabajo por justa causa, como la

legislación nacional mediante el 152 bis I inciso final el cual dispone la libertad de acción del deportista al terminar el contrato de trabajo; incluso el mismo comentario a dicho artículo en el Estatuto del jugador de la ANFP reconoce la validez del despido indirecto por no pago de remuneraciones.

En cuanto a las causales para poner término al contrato de trabajo mediante despido indirecto, se debe atender a las normas generales contenidas en el capítulo correspondiente a la normativa laboral, siempre teniendo en cuenta la naturaleza de la obligación contraída en el contrato del deportista profesional. Sin embargo se debe dejar constancia que la causal natural para acogerse al autodespido sería la establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo: “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

En concordancia con lo anterior el asunto primordial a probar en un eventual juicio laboral derivado de un despido indirecto, la cuestión principal a probar para lograr la declaración correspondiente por parte del tribunal es la del incumplimiento del empleador y el carácter de gravedad del mismo. En éste sentido los criterios habituales son plenamente aplicables para calificar la validez del autodespido, siendo de principal relevancia el no pago de la remuneración por parte del empleador, puesto que ésta es la obligación principal que contrae la entidad deportiva concordando los artículos 7 y 152 bis B del Código del Trabajo, donde se definen las prestaciones mutuas esenciales entre trabajador y empleador, siendo éstas prestar servicios de deportista profesional a cambio de una remuneración.

Al momento de incluir entre las causales graves de incumplimiento, el no respeto de una cláusula que obliga a la transferencia del jugador presente en un contrato independiente al de trabajo, como lo sería el compraventa de derechos federativos, nuestra respuesta es negativa. En primer lugar por lo descrito en el párrafo anterior: de existir incumplimiento éste no sería grave. En segundo lugar nos parece que si el jugador no es explícitamente incorporado como parte en el contrato donde se incluye la cláusula (que no sea el contrato de trabajo) habría que distinguir entre sí lo cedido al tercero son los derechos federativos o los económicos. En el primer caso, el contrato de compraventa de los derechos federativos siempre requeriría de la aprobación del deportista, en virtud

de la exigencia del artículo 152 bis I inciso primero del Código del Trabajo, siendo o nula o al menos inoponible al jugador cualquier cláusula que no sea aceptada por éste, transformándolo en un actor relevante del contrato. Además éste contrato de compraventa estaría estrechamente ligado al contrato de trabajo puesto que los derechos federativos son una facultad a utilizar los servicios del deportista y el 152 bis I liga a la existencia del contrato de trabajo a la ligazón del jugador con un club. Es decir sin la existencia de contrato de trabajo no puede existir derecho federativo. Con todo, la calificación de gravedad del incumplimiento sigue siendo discutible por el mismo razonamiento utilizado en el párrafo anterior.

En cuanto al contrato que transfiere los derechos económicos, al ser éste la cesión de un derecho condicional suspensivo, no interfiere en la libertad laboral del jugador, puesto que en el fondo es el derecho a participación sobre el precio de una futura venta del derecho federativo, por lo que no estaría incluido a nuestro juicio en la obligación de autorización del futbolista. A nuestro entender el jugador no es parte de éste contrato si no ha concurrido expresamente pues a pesar de que el Código del Trabajo le reconoce un 10% de estos derechos, el monto aun no existe determinadamente y mientras se respete su porcentaje en el crédito sobre el precio que tendrá al momento de efectuarse la transferencia, sus derechos condicionales no se verán afectados. Por ende en éste caso no nos parece que hubiese siquiera incumplimiento respecto al jugador y si el beneficio de una eventual transferencia de los derechos cediera a favor de otro club, sería sólo éste el sujeto activo de reclamar su cumplimiento.

Debido a que nuestro ordenamiento no reconoció explícitamente la diferencia entre los derechos descritos al dictar la normativa laboral, lo recomendable sería para ambas partes establecer expresamente los alcances de las cláusulas al contratar, y si se quiere pactar una cláusula de salida para el jugador es preferible que ésta quede explicitada en el contrato de trabajo y que su naturaleza sea minuciosamente detallada como tal.

En el supuesto de que el tribunal declare la procedencia del despido indirecto, en cuanto a la legislativa nacional, el club incumplidor pierde todo derecho sobre el jugador. Postura que debe ser ratificada por la FIFA y/o ANFP, pues éstas son las instituciones que finalmente entregan la autorización para inscribir los jugadores, que vendría siendo

como la tradición en nuestro derecho. Como la FIFA reconoce explícitamente la competencia de los tribunales nacionales en materia laboral no debería su resolución final variar sustancialmente de la nacional ordinaria y por ende validarla mediante la autorización del envío del CTI o inscripción según corresponda. Sin embargo el procedimiento es largo y engorroso, aunque cuenta con el atenuante de que la FIFA otorga CTI provisorios que permiten que el jugador siga trabajando.

De acuerdo a como está redactada nuestra legislación, si el jugador se autodespide pero el tribunal no lo ratifica igualmente se considera renunciado, por lo que en los términos en que está redactado el 152 bis I, posibilitaría que el jugador quedara libre por la mera renuncia. Si ya con la declaración de autodespido el club pierde uno de sus más importantes bienes patrimoniales, por lo que a nuestro juicio la interpretación de la gravedad debe ser restrictiva, la situación de la renuncia es aún más seria, pues no requiere siquiera incumplimiento para que el jugador terminara unilateralmente su vínculo con su club ante un mejor oferta; situación que ante la naturaleza del negocio futbolístico es inaceptable. Para proteger al club ante ésta situación ante la justicia sólo le quedaría a éste reclamar en sede civil el lucro cesante basado en el incumplimiento del jugador a la buena fe contractual, pero como los clubes miembros de la ANFP otorgan competencia de arbitro arbitrador al Tribunal de Asuntos Patrimoniales de éste organismo, a él deberían recurrir en primera instancia cuando el conflicto fuera entre dos clubes nacionales. En el caso de contienda con un club extranjero (se discute si también procede para contienda entre clubes de un mismo país) el tribunal competente sería la Cámara de Resolución de Disputas, cuya resolución es apelable ante un tribunal arbitral independiente, el TAS; siendo ésta última situación la más relevante, puesto que para los clubes nacionales el mayor riesgo proviene de los abultados sueldos que instituciones extranjeras pueden ofrecer para tentar a los futbolistas a romper su vínculo.

La reglamentación FIFA tiende a proteger la estabilidad contractual, la cual se encuentra consagrada como principio en el artículo 13 del Reglamento de “cumplimiento obligatorio de los contratos”. Los mecanismos de protección del principio son las indemnizaciones y las sanciones deportivas en contra de los infractores, las cuales procederían si la rescisión del contrato se careciera de “justa causa” y se efectuara dentro del período protegido (tal como sería la posición en que quedó Fernando Meneses tras el

fallo de la justicia laboral), por lo que las renunciaciones se verían disuadidas por miedo a las consecuencias punitivas. Sin embargo en el caso de una rescisión de contrato laboral fuera del período protegido se abre la posibilidad de terminar el contrato de trabajo sin arriesgar sanciones deportivas pero pagando la correspondiente indemnización a través de la posibilidad insinuada por el artículo 17 del Reglamento. Luego de analizar los escasos fallos que se han dictado en la materia, nos parece que la facultad del jugador es a todo evento, pero su norma disuasoria es la obligación de indemnizar, toda vez que los criterios, específicamente del TAS han sido totalmente contradictorios al dictaminar alternativamente que el monto a indemnizar se calcula mediante la amortización del remanente del sueldo del futbolista (criterio que favorece la libre circulación de jugadores) o mediante su valor en el mercado (criterio que favorece la estabilidad contractual). En este último caso también se determinó que la terminación unilateral del contrato de trabajo es un incumplimiento grave a las obligaciones del contrato.

A través de los casos presentados ante el TAS y a través de diversos conflictos acaecidos en Chile (casos de Meneses, Castro y Ubilla), se observa una creciente tendencia por parte de los equipos más poderosos económicamente tanto en el ámbito nacional como internacional, de tratar de forzar la salida de los jugadores, sin pagar el correspondiente precio que el club dueño de los derechos solicita, mediante el autodespido buscando causales en la relación entre el futbolista y su empleador o simplemente incitándolo a renunciar. Por éste motivo nos parece que el criterio del TAS en el caso Matuzalem es el más adecuado, pues la desigualdad que se produce entre los clubes más pequeños, especialmente con los “exportadores”, con los grandes es gigantesca y a la larga un criterio que favoreciera la movilidad de los jugadores basado en el mero aumento de salarios, produciría una depredación por parte de los poderosos de los mejores jugadores de los pequeños anulando toda competitividad deportiva, la cual actualmente ésta precisamente atenuada en favor de los clubes formadores (a pesar de su desventaja económica) gracias a su capacidad de producir buenos jugadores, gozarlos deportivamente y luego transferirlos.

Debido a las dificultades descritas para unificar criterios entre los distintos estatutos en juego en la transferencia de jugadores, y ante la cambiante institucionalidad otorgada por una jurisprudencia deportiva vacilante, no queda más que abogar por una mejor

redacción de los contratos, los cuales al menos en los casos nacionales ha sido muy deficiente. Al momento de firmar el contrato laboral tanto jugador como club deben dejar constancia expresa de su voluntad, especialmente en lo relativo a las cláusulas de salida, (las cuales se han multiplicado precisamente para hacer frente a las diversas interpretaciones que se han generado) estableciendo con claridad, en el mismo contrato de trabajo, los efectos queridos al estipularlas: en el caso de los jugadores, se debe establecer expresamente que el contrato obliga al club a dejar partir al jugador ante determinadas circunstancias y de acuerdo a los intereses de los clubes imponer cláusulas penales que avalúen conveniente y disuasivamente los perjuicios fijando de antemano los montos a indemnizar en caso de terminación unilateral por parte del deportista.

Finalmente podemos decir que no existe una única manera de armonizar las distintas normativas que participan del mercado laboral del fútbol y de la transferencia de jugadores. La paz se logra como hemos visto a través de un intrincado sistema de contrapesos entre las facultades que en teoría tienen las partes con las que realmente pueden y les conviene usar, terminando la gran mayoría de los conflictos en acuerdos extrajudiciales entre los clubes. En cuanto a la legislación nacional creemos se cometieron dos omisiones que podrían haber morigerado enormemente las disputas y conflictos descritos si se hubieran considerado al elaborar el título que regla los contratos de los deportistas profesionales, o de los futbolistas en éste caso. Una sería haber diferenciado adecuadamente entre derechos federativos y económicos. El transformar estos últimos en una indemnización por término de contrato de trabajo nos parece rebuscado y confuso pues se presta para diversas inexactitudes, como las que encontramos en el fallo de Fernando Meneses, pues mezcla diversos conceptos que como vimos importan consecuencias jurídicas demasiado relevantes como lo es su exigibilidad o divisibilidad. La otra sería haber establecido claramente consecuencias diferentes para los distintos tipos de terminación del contrato de trabajo, específicamente entre los casos de despido indirecto y renuncia. No puede ser que ambas conlleven los mismos efectos laborales, como lo sería la terminación del contrato de trabajo y de todo vínculo entre jugador y club, considerando el daño patrimonial que para la institución representa perder el pase del deportista y sobre todo teniendo en cuenta de que el autodespido es una sanción al incumplimiento mientras la renuncia es una decisión unilateral que termina privando al club de su derecho de dominio sobre el “pase” del

futbolista. Ante las ambigüedades que nos ofrece nuestra legislación se hace imperioso para las partes estipular claramente el alcance de sus convenciones tal cual lo describimos en el párrafo anterior.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA:

BARAHONA E, Olga, El despido indirecto en la legislación laboral chilena, Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2008

CRESPO P, Juan de Dios, El artículo 17 del Reglamento FIFA. 2009. La rescisión del contrato tras el período de protección. En Intervención ante el parlamento europeo. 6 de abril de 2009. [en línea] <
www.europarl.europa.eu/document/.../20090406ATT53497ES.pdf>

FERRARI, Hernán, Fútbol, Tribunales Arbitrales Nacionales. [en línea] <
<http://www.iusport.es/images/stories/hernanferrari-tribunalesarbitrales.pdf>>

GALEANO G, Alvaro y GONZÁLEZ M, Horacio, Los Derechos Federativos en el Fútbol Profesional actual: vigencia o no de su contenido patrimonial, [en línea] <
http://www.gmsestudio.com.uy/pdf/derechos-federativos_econo.pdf>

GONZALEZ M, Horacio, El caso Matuzalem v/s el caso Webster: El nuevo laudo del TAS relativo a la indemnización por rescisión de contrato, el retorno a la estabilidad contractual. [en línea]

<<http://www.elderechodigital.com.uy/boletinDeportivo/Doctrina/Info/-EI%20caso%20Matuzalem%20vs%20el%20caso%20Webster.htm>>

LIZAMA P, Luís, Derecho del Trabajo, Santiago, Lexis Nexis, 2004.

LÓPEZ BLANCO, José Luís, Compraventa Internacional de Mercaderías, Santiago, 2001.

LÓPEZ S, Jorge, Los Contratos-Parte General, Santiago, Editorial Jurídica, 1986.

MEZA B, RAMÓN, Manual de Derecho Civil- De las Fuentes de las Obligaciones, Tomo I, Santiago, Editorial Jurídica, octava edición, 1995.

ROJAS M, Irene, Manual de derecho del trabajo: derecho individual, Santiago, Editorial LexisNexis, 2004.

SANDOVAL L, Ricardo, Derecho Comercial, Tomo I, 7ma edición, Santiago, Editorial Jurídica, 2008.

SANDOVAL L, Ricardo, Derecho Comercial, Tomo III, Santiago, Editorial Jurídica, 2008.

THAYER A, William y NOVOA F, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, Tercera Edición, Santiago, Editorial Jurídica, 1998.

THAYER A y NOVOA F, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera Edición, Santiago, Editorial Jurídica, 1997.

VIAL d, Víctor ,Manuel del Derecho de las Obligaciones en el Código Civil Chileno. Santiago, Editorial Biblioteca Americana , 2003.

NORMAS:

Código Civil. CHILE. Editorial Jurídica de Chile, edición oficial, Santiago, Chile, 2010.

Código de Procedimiento Civil. CHILE. Editorial Jurídica de Chile, edición oficial, Santiago, Chile, 2011

Código del Trabajo. CHILE. Editorial Jurídica de Chile, edición oficial, Santiago, Chile, 2011.

Código Disciplinario de la FIFA. SUIZA. Versión Página oficial de la FIFA, www.fifa.com, Edición 2011.

Código Orgánico de Tribunales. CHILE. Editorial Jurídica de Chile, edición oficial, Santiago, Chile, 2008

Estatuto del Jugador de la ANFP. CHILE. Versión oficial página de la ANFP, www.anfp.cl, 2007.

Estatutos de la FIFA. SUIZA. Versión Página oficial de la FIFA, www.fifa.com, Edición Octubre 2011.

Estatutos ANFP. Versión oficial página de la ANFP, www.anfp.cl, 2002.

Reglamento del Jugador Joven ANFP, Versión oficial página de la ANFP, www.anfp.cl.

Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de los Jugadores de la FIFA. Versión Página oficial de la FIFA, www.fifa.com.

Reglamento Tribunal de Asuntos Patrimoniales ANFP. Versión oficial página de la ANFP, www.anfp.cl.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

2º Juzgado del Trabajo de Santiago, 29.12.2012, RIT 111-2012, Meneses con Cruzados. Disponible en www.poderjudicial.cl

PAGINAS WEB

CRUZADOS SADP.[en línea]<http://www.cruzados.cl>

PODER JUDICIAL.[en línea] <http://www.poderjudicial.cl>

SINDICATO DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES.[en línea]<http://www.sifup.cl>

UNIVERSIDAD DE CHILE, Club de fútbol.[en línea] <http://www.uchile.cl>

NOTAS DE PRENSA

ANFP respalda a Católica en el caso Meneses. La Tercera. 2012. [en línea] <http://diario.latercera.com/2012/01/13/01/contenido/deportes/4-97064-9-anfp-respalda-a-catolica-en-el-caso-meneses.shtml>

FIFA decreta a favor de Meneses y tiene pase para jugar por Alianza. Minuto 30. 2012 [en línea] http://www.minuto30.cl/index.php?option=com_k2&view=item&id=234:fifa-decreta-a-favor-de-meneses-y-tiene-pase-para-jugar-por-alianza&Itemid=132

HASTA que Castro se hizo azul. El Mercurio online. 2010. [en línea] <http://diario.elmercurio.com/detalle/index.asp?id={969b4275-b5d8-4962-a1d5-95e6ded5a0f9}>

IMPENSADO desenlace en caso Meneses: Regresa definitivamente a la UC. 2012. El mercurio online [en línea] <http://www.emol.com/noticias/deportes/2012/07/12/550396/regreso-del-hijo-prodigo-vuelve-fernando-meneses-a-la-uc.html>

LA CLÁUSULA que abrió la puerta de la U a Meneses. La Tercera. 2011. [en línea] <http://diario.latercera.com/2011/12/31/01/contenido/deportes/4-95796-9-la-clausula-que-le-abrio-la-puerta-de-la-u-a-meneses.shtml>

LA UC contrata en FIFA por Meneses. La Tercera. 2012 [en línea] <http://diario.latercera.com/2012/03/17/01/contenido/deportes/4-104039-9-uc-contrata-en-fifa-por-meneses.shtml>

MENESES firma por Alianza de Lima y UC rechaza la operación. La Segunda. 2012 [en línea] <http://www.lasegunda.com/Noticias/Deportes/2012/01/716281/Fin-a-la-teleserie-Fernando-Meneses-ya-es-jugador-de-Alianza-Lima>

“NIÑO rebelde” de Cobreloa se salió con la suya: se autodespidió y deja el club. El Mercurio online. 2010. [en línea] <http://www.emol.com/noticias/deportes/2010/08/11/429894/nino-rebelde-de-cobreloa-se-salio-con-la-suya-se-autodespidio-y-deja-el-club.html>.

NO se juega más al misterio: Sebastián Ubilla fue presentado en la “U”. Bio Bio Chile.cl. 2012. [en línea] <http://www.biobiochile.cl/2012/06/07/sebastian-ubilla-pasa-del-caturro-a-vestirse-de-azul.shtml>

SIFUP puntualiza sobre despido de jugador Francisco Castro. [en línea] <http://sifup.cl/07/sifup-puntualiza-sobre-autodespido-de-jugador-francisco-castro/>

