



Magíster en Derecho con mención en Contratación Comparada e Internacional

ACTIVIDAD FORMATIVA EQUIVALENTE A TESIS

**Análisis de los Contratos de Trabajo en el Deporte a la luz del Derecho Internacional
y del Principio de Especificidad.**

Profesor Guía: Luis Lizama Portal.

Alumno: Jorge Carrasco Prinea.

Santiago, Agosto de 2017.

Introducción.	4
Capítulo Primero: Ámbito de Aplicación.	7
1.1. Deportistas, Profesionales y Aficionados.	
1.2. Estatuto Público y Privado en la regulación de las relaciones laborales.	9
1.3. Relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores.	28
1.3.1. Trabajador.	31
a) Regularidad en la práctica deportiva.	33
b) Vínculo de subordinación y dependencia.	33
c) Remuneración.	34
d) Ajenidad.	34
e) Capacidad.	35
1.3.2. Seleccionados Nacionales.	37
1.3.3. Trabajadores que desempeñan Actividades Conexas.	38
1.3.4. Nacionalidad de los trabajadores y su protección.	40
1.3.5. Empleador.	41
Capítulo Segundo: Contrato de Individual de Trabajo del Deportista Profesional.	43
2.1. Forma, contenido y duración.	
2.2. Jornada de Trabajo.	45
2.3. Extensión y renovación del Contrato Individual de Trabajo.	46
2.4. Periodicidad en el pago de Remuneración.	49
2.5. Cesiones Temporales y Definitivas.	51
2.6. Obligaciones del Deportista y Entidad Deportiva.	55

2.7. Término de la Relación Laboral. 57

Capítulo Tercero: Otras Instituciones reguladas en la Ley del Deportista Profesional. 66

3.1. Indemnización a la entidad que Educa y Forma al Deportista Profesional.

a) Normativa Internacional.

b) Normativa Nacional.

4. Conclusiones. 71

5. Bibliografía 75

El Deporte es un generador de diversas relaciones jurídicas internacionales y particularmente el mundo del fútbol, siendo una de las actividades que tiene repercusiones significativas en diversos campos tales como el ámbito económico, educativo, tributario, laboral, seguridad pública, etc.

Las diversas particularidades de estas relaciones jurídicas en el ámbito deportivo han llevado a la intervención de los organismos de estado, generando normativas locales específicas para el mundo deportivo, pero que a su vez se confrontan con normativas internacionales que regulan la materia.

En base a lo anterior, el presente trabajo tiene como finalidad identificar y analizar los conflictos jurídicos que se generan entre la normativa internacional versus la normativa local, tomando en consideración que el deporte es una actividad claramente privada que posee características únicas y específicas, que las convierten en un objeto de regulación especial.

Es así como en nuestro país las relaciones laborales de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que Desempeñan Actividades Conexas y las Entidades Deportivas se encuentran reguladas en nuestro Código del Trabajo desde la modificación introducida por la Ley N° 20.178, publicada en el Diario Oficial el 25 de abril del 2007, que incorporó un capítulo nuevo y especial a su Título II, Libro I.

En nuestro país, la regulación especial de las relaciones laborales de deportistas profesionales y quienes realizan actividades conexas al deporte, tiene su fuente material en las sucesivas crisis generalizadas que el sector y, en especial, el fútbol profesional tuvieron. En efecto, en los años previos al inicio de la tramitación legislativa –incluso durante ella– estuvieron marcados por constantes caídas en la consistencia de la institucionalidad deportiva que sostiene el fútbol profesional, fenómeno que arrojó como resultado global un descrédito generalizado de los clubes y las asociaciones, lo cual, a su vez, derivó en una severa crisis económica manifestada entre otros aspectos, por la falencia y quiebra de clubes, junto a una total falta de responsabilidad económica y jurídica de quienes las provocaron o tenían bajo su cargo. Uno de los síntomas notorios fue la ausencia de

formalidad en las relaciones laborales, incumplimiento de las normas básicas, como el pago de la remuneración y el pago de cotizaciones de seguridad social¹.

En este contexto histórico, la iniciativa legal que analizaré, se inició por “Mensaje”² del Presidente de la República, el 23 de julio del año 2002, quien en su presentación al Congreso Nacional expresó que: *“En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley cuyo objetivo principal es modificar el actual Código del Trabajo, para regular la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. Esta iniciativa busca establecer un estatuto laboral especial para estos trabajadores. Este deriva de las particularidades que la actividad deportiva profesional presenta. La relación que se crea en estos casos resulta muy distinta, en algunas materias, al régimen general aplicable a los trabajadores”*.

Para intentar cumplir los objetivos trazados, nuestro legislador reguló las relaciones laborales de los Deportistas Profesionales y los Trabajadores que realizan Actividades Conexas –Entrenadores, Auxiliares Técnicos, entre otros- incluyendo un sistema conceptual de las instituciones jurídicas relacionadas, como, por ejemplo, “El Trabajador”, “Empleador”, “Temporada”; la forma, contenido y duración del Contrato Individual de Trabajo, la periodicidad en el pago de las remuneraciones, las Cesiones Temporales y Definitivas de los Derechos Federativos de los Deportistas, el Derecho de Información y Pago por Subrogación de las obligaciones laborales, las obligatoriedad y condiciones de los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, los Derechos de Imagen y los Derechos de Formación, entre otras instituciones, todas instituciones que podremos ver y analizar a la luz del presente trabajo, no se encuentran ampliamente desarrolladas y tratadas como debieran, a la luz del derecho deportivo internacional.

¹ Boletín N° 3014-13, Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recaído en el proyecto de ley que regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

² El primer antecedente legislativo tiene su origen en una moción de parlamentarios que pretendían regular sólo la actividad profesional de los futbolistas modificando el Decreto con Fuerza de Ley (DFL) N° 1, de 1970, del Ministerio de Defensa Nacional y algunas normas del Código del Trabajo. La Moción fue aprobada en general por el congreso el 21 de diciembre de 1994, pero no continuo su tramitación.

De este modo, la Ley N° 20.178, más conocida como “El Estatuto del Deportista Profesional Chileno”, viene a ser la norma orgánica que regula las relaciones laborales de estos sujetos de derechos asociados a ellos en nuestro país.

Cabe destacar, que si bien fue un avance importante al consolidar la institucionalidad en la materia en nuestro país, adolece de varias deficiencias al incluir contradicciones con las instituciones del Derecho Deportivo y, presenta vacíos normativos y no se ajusta a las actuales tendencias jurídicas en la materia, que necesariamente se deben perfeccionar ya transcurridos más de 10 años de su entrada en vigencia.

Considerando lo anterior, el objetivo y desarrollo del presente trabajo será el tratamiento descriptivo y crítico de la regulación que hizo nuestro legislador de la relación laboral especial con especial énfasis en el Derecho Comparado, la Doctrina y jurisprudencia especializada, que deja en evidencia que si bien las leyes laborales, entienden que el trabajador es la parte más débil de la relación y debe ser protegido, en el caso del deporte y el fútbol, se rompe este principio ya que la parte más débil no resulta ser siempre el trabajador, por lo que a la luz de estas situaciones únicas e intrínsecas del Derecho del Deporte, al momento de aplicar y unificar normas, se debe tomar en consideración necesariamente el Principio de Especificidad en éste fenómeno social, lo cual hasta el día de hoy no ha podido ser recogido en su totalidad en nuestro país.

CAPÍTULO PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1.- DEPORTISTAS PROFESIONALES Y AFICIONADOS

En la doctrina del Derecho Deportivo³ se reconocen distintas modalidades deportivas y los sujetos que las desarrollan pueden ser deportistas “Aficionados”, de “Elite” y “Profesionales”.

Los autores nacionales especializados⁴ nos indican que:

- a) “El Deporte Aficionado Recreativo o Masivo”: Es la actividad deportiva practicada libremente, motivada por razones individuales, tales como salud, bienestar físico y psíquico, estética, entre otros, sin perseguir nunca una retribución económica.

Se pueden sub clasificar en Deporte Aficionado no federado, el deportista desarrolla su actividad sin sujeción a ningún tipo de alero organizativo; el federado, el deportista desarrolla su actividad bajo el marco jurídico, organizativo de una entidad deportiva. Esta condición la adquiere mediante el acto jurídico de afiliación, el cual hace sujeto al deportista de un conjunto de derechos y obligaciones.

- b) Deporte de Alto Rendimiento: llamado también deporte marca o récord, se encuentra asociado a los deportes olímpicos y las medallas. Estos deportistas dedican una parte sustancial de sus capacidades y tiempo al perfeccionamiento atlético, teniendo como medio de sustento subvenciones estatales, becas, aportes de la empresa privada, retribuciones por publicidad y otras.
- c) Deporte Profesional: En él, el deportista fundamenta su sustento económico y su estatus social, presente y futuro, en la práctica deportiva. Es aquella disciplina deportiva capaz de servir de medio principal de subsistencia de un deportista.

³ Material de estudio del Master Oficial de Derecho Deportivo, INEFC, Edición XII, 2014 a 2016, Modulo 1. “El Derecho Deportivo en el Marco Deportivo Actual”, Introducción, pagina 3, se sostiene que parte de la doctrina que “podemos encarar el estudio jurídico del fenómeno deportivo desde una perspectiva científica y homogénea, unitaria, específica, original y autosuficiente (...)”.

⁴ Domínguez Placencia, Hernán, Aranda Macías, Andrés, “Estatuto Laboral de los Deportistas Profesionales”, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Chile, año 2010.

Se sub clasifica en Deporte Profesional Espectacular, es aquel que se lleva a efecto bajo la forma de un espectáculo público. Aparece la figura del “espectador”, quien paga un derecho para presenciar un espectáculo; Deporte Profesional no Espectacular, dada sus especiales características algunas disciplinas deportivas no pueden ser objeto de espectáculo público.

En ellas igualmente, existe profesionalismo, pero los ingresos no provienen de la venta de entradas sino de publicidad y la confección de productos audiovisuales, tales como películas, documentales, entre otras; como, por ejemplo, montañismo, regatas, rally, etc.

Y, en este contexto, los mismos autores, sostienen que “*se debe establecer que la Ley 20.178 optó –a diferencia de otros estatutos jurídicos internacionales- hacer aplicables sus normas jurídicas sólo a los Deportistas Profesionales*”.

La tesis anterior –a la que adhiero- se ratifica por la propia Historia Fidedigna del establecimiento de la Ley que consignó: “*Existe una tendencia hacia la profesionalización en los deportes, pero no todos los deportistas profesionales trabajan sobre la base de contratos. **El proyecto se refiere únicamente a estos últimos.** No es aplicable, por ejemplo, a los tenistas que dedican su vida a practicar el deporte y en torno a quienes se constituyen verdaderas empresas que administran su actividad. En nuestro medio, principalmente los futbolistas y los basquetbolistas caen en el campo de competencia del articulado propuesto, que se hace cargo de todas las particularidades que presenta el desarrollo de este sector: desde las jornadas de trabajo hasta los sistemas de remuneración*”.⁵

Conforme a lo expresado, es esencial la distinción entre deportistas “profesionales” y “aficionados” para determinar la aplicación de la legislación especial (Ley 20.178) o común. A diferencia del Derecho Comparado⁶ -ya sea en normativas nacionales o internacionales federativas- nuestro legislador no dejó expresamente distinguida la

⁵ Senado, Sesión Nº 11, de 12 de noviembre de 2003, Discusión General, Parlamento Chileno.

⁶ Real Decreto 1006/1985, de España, en su artículo 1º, número Dos, dispone que: “*Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva*”.

diferenciación ni conceptualizó a los deportistas aficionados ni los excluyó expresamente de la aplicación de la normativa especial. Es así como por ejemplo, a diferencia de lo anterior, el Reglamento sobre el Estatuto de Transferencias de Jugadores de la FIFA (RETJ), siendo este el principal instrumento normativo internacional en materia laboral para los futbolistas, señala expresamente que *“los jugadores que forman parte del fútbol organizado son aficionados o profesionales. Un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado”*.

1.2.- ESTATUTO PÚBLICO Y PRIVADO EN LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE LOS DEPORTISTAS: EL VÍNCULO FEDERATIVO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Dentro del contexto de la regulación de las relaciones laborales entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas en nuestro país existe un sistema jurídico integrado por normas de distintas jerarquías laborales⁷ que constituyen un Estatuto Público expresado orgánicamente en la Ley N° 20.178, en comento.

No obstante, no son la única fuente aplicable a las relaciones laborales de los deportistas y clubes, quienes también se regulan por normas de naturaleza privada como son las acordadas por las Federativas Deportivas Nacionales e Internacionales⁸, que constituyen un verdadero Estatuto Privado.

⁷ Constitución Política de La Republica, artículo 19 N° 15, 16, que garantizan el Derecho y Libertad de Trabajo, entre otros derechos fundamentales laborales; Código del Trabajo; Ley N° 19.889, Condiciones de Trabajo y contratación de los Trabajadores de Artes y Espectáculos; DL 3.500, sobre Pago de Pensiones de Vejez e Invalidez; Ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Ley N° 20.123, que regula el Régimen de Subcontratación; Ley N° 19.404, sobre Seguro de Desempleo, entre otras.

⁸ Estatutos y Reglamentos de las Asociaciones o Federaciones Deportivas Nacionales; Las Bases de las Competencias organizadas por las entidades deportivas; los Códigos de Ética o instructivos dictados para sus asociados; los Estatutos de los Clubes Deportivos, entre otros.

Lo normal es que ambos estatutos –sustentadoras de las doctrinas publicistas o privatistas del Derecho Deportivo⁹- convivan en la debida armonía, respetando sus independencias o, mejor aún, en algunos casos, complementándose mediante normas de reenvío en uno u otro sentido, como por ejemplo en nuestra institucionalidad laboral, se da tal fenómeno jurídico cuando la Ley reconoce expresamente a las “entidades superiores” (Federación) la facultad de fijar las “temporadas” de las competencias oficiales que –a su turno- sirve de límite para que la normativa pública regule “el plazo” del Contrato Individual de Trabajo, como se explicará en detalle más adelante. De la misma manera, se incorporaron instituciones propias del Derecho Deportivo y en particular del ámbito del fútbol, como lo son por ejemplo los Derechos de Formación, las cesiones temporales y/o definitivas, las cuales serán tratadas más adelante.

No obstante, en la experiencia jurídica se ha evidenciado que estos estatutos (Público y Privado) tienen contradicciones en las regulaciones de las relaciones laborales de los deportistas profesionales que hacen necesario una opción legislativa o judicial -a nivel mundial, regional o nacional- sobre la prevalencia de uno u otro estatuto. Existen históricamente casos emblemáticos que han modificado el sistema de regulación laboral de algunos deportes a nivel internacional¹⁰ e incluso otros se encuentran pendientes de

⁹ Entendiéndose el “Derecho Deportivo” como el conjunto de normas de las que se ha dotado la organización deportiva para ordenar la competición y regular su propio funcionamiento. Desde los orígenes de la actividad deportiva y la creación de clubes y federaciones, estas entidades han venido regulando las múltiples relaciones que se establecen en torno a tal actividad sin intervención alguna del Estado. Lo que conlleva una tendencia “Privatista” de la regulación deportiva. Por el contrario, la regulación del Estado de la actividades deportivas en diferentes materias han publicado las normas que regulan la actividad. Lo que se conoce como la tendencia “Publicista”.

¹⁰ Como, por ejemplo, el conocido caso “Bosman” en que resolvió que: *“El principio de libertad de asociación, consagrado por el artículo 11 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, y que resulta de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, forma parte de los derechos fundamentales que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corroborada, por otra parte, por el preámbulo del Acta Única Europea y por el apartado 2 del artículo F del Tratado de la Unión Europea, están protegidos por el ordenamiento jurídico comunitario (...) no puede considerarse que normas capaces de obstaculizar la libre circulación de los deportistas profesionales adoptadas por asociaciones deportivas sean necesarias para garantizar el ejercicio de dicha libertad por parte de dichas asociaciones, de los clubes o de los jugadores, o que constituyan una consecuencia ineludible de dicha libertad”*.

resolución, como, por ejemplo, los casos tramitados en la Corte Europea de Derechos Humanos¹¹ que a la fecha no tienen resolución.

Nuestro país no está ajeno a las contradicciones entre los estatutos públicos y privados, obligando a nuestros tribunales de justicia a pronunciarse, confirmando o quitando obligatoriedad a las normas privatistas que regulan las relaciones laborales creadas por las entidades superiores deportivas nacionales o extranjeras, como, por ejemplo, en materias tales como plazo máximo del contrato de deportistas menores de edad en el Fútbol Profesional, debido a que las normas privadas de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) disponen que pueden ser máximo de 3 años y nuestras normas públicas del Código del Trabajo disponen que puede ser 5 años.

A.- Cláusulas de Salida o Rescisión

Uno de los casos más comentados durante el último tiempo en nuestro país, que ha puesto precisamente en conflicto las normativas laborales nacionales, versus la legislación deportiva internacional, ha sido el de los futbolistas y Directores Técnicos y las denominadas cláusulas de salida que se pactan con los clubes o la Asociación Nacional de Fútbol Profesional para el caso de los seleccionadores.

Estas cláusulas de salida, se expresan a la luz tanto del Derecho del Trabajo como Deportivo, relativas a la naturaleza, validez, efectos y consecuencias jurídicas de la cláusula indemnizatoria por terminación anticipada de la relación contractual laboral-deportiva existente entre un empleador, ya sea un Club Profesional o una Asociación o Federación de Fútbol Profesional y sus jugadores y directores técnicos, considerando para ello sus aspectos jurídico-deportivos y laborales, como asimismo, en dicho contexto, sus eventuales consecuencias económicas, acordes a dicho pacto de terminación anticipada unilateral contenidas en el contrato de trabajo suscrito entre las partes.

En este sentido, cabe hacer el análisis de lo siguiente; (i) los instrumentos celebrados entre las partes; (ii) los pactos específicos comprensivos de los efectos de su terminación unilateral y anticipada, habidos en dichos instrumentos; y, (iii.) las consecuencias y/o

¹¹ Como, por ejemplo, el caso de la deportista Claudia Pechstein, quien presentó demanda ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, afirmando que el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS) no reúne las garantías de independencia e imparcialidad necesarias según el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

alternativas jurídicas frente a la regulación de la competencia nacional en el ámbito laboral, referente a la decisión de terminación unilateral anticipada; (iv.) las consecuencias y/o alternativas jurídicas frente a la regulación internacional en el ámbito estrictamente deportivo, referente a la decisión de terminación unilateral anticipada de un contrato de trabajo sin justa causa.

Todo lo anterior, de acuerdo a los instrumentos celebrados entre el trabajador (jugador o director técnico) y la entidad deportiva, resultando igualmente indispensable al efecto formular algunas referencias y precisiones doctrinarias respecto de la obligatoriedad general de los contratos y de los efectos de las obligaciones contractuales en particular, lugar donde se ubica jurídicamente la institución que denominamos “Cláusula Penal” o indistintamente, para el presente trabajo, como “Cláusula de Salida o Rescisión” en el ámbito del derecho deportivo.

En este orden de ideas, cabe analizar los escenarios de riesgo o potenciales consecuencias económicas que se enfrentan conforme a la legislación laboral nacional y deportiva-internacional aplicable, concluyendo al efecto la alternativa jurídica que, a nuestro juicio, resulta más apropiada y acorde a los escenarios posibles y conflictos que se generan a partir del análisis de lo siguiente:

(i).- De los instrumentos celebrados entre las partes.

(ii).- Pactos específicos comprensivos de los efectos de la terminación anticipada unilateral.

Es normal que en los contratos de Entrenadores o jugadores connotados se pacte una indemnización a todo evento a favor del trabajador, de la cual sin embargo, no podrá beneficiarse en caso de un despido disciplinario (Art. 160 CT) o en caso de la invocación de causales objetivas (Art. 159 CT), sin embargo, resulta de dudosa procedencia su aplicabilidad inversa como diremos, es decir, a favor del empleador en el caso de la invocación de dichas causales. Es decir, ¿Debe el cuerpo técnico o jugador resarcir al empleador, por causa de la invocación de un despido disciplinario? O, por otro lado, ¿Debe el trabajador pagar una indemnización en caso de renuncia?, éstos cuestionamientos obtienen respuesta a la luz del Derecho Deportivo, preferentemente por sobre el derecho laboral nacional, según se demostrará.

(iii).- Consecuencias y/o alternativas jurídicas frente a la regulación de la competencia nacional en el ámbito laboral, referente a la decisión de terminación unilateral anticipada

En primer lugar, debemos precisar necesariamente que nuestra legislación laboral nacional, en estricto rigor, no ha contemplado ni establecido de modo expreso ningún tipo de acción indemnizatoria de la que sea titular el empleador a causa o con ocasión del incumplimiento contractual derivado de culpa o dolo del dependiente.

Según abordaremos, la legislación exclusivamente deportiva de algunos países miembros de la Unión Europea, entre los que se encuentra España (v.gr. Real Decreto 1006), establece que debe incorporarse obligatoriamente en el respectivo contrato una cláusula de rescisión. Otros países, sin embargo, no pueden incluir dicha cláusula al no resultar compatible con la legislación laboral obligatoria nacional, como en nuestro país.

En efecto, a este respecto podemos afirmar que el legislador sustantivo laboral de nuestro país sólo ha regulado los efectos del incumplimiento contractual por parte de la persona del dependiente dentro del ámbito de las causales de justificación de la decisión de despido. Y así, si bien la Doctrina especializada concluye unívocamente que las relaciones contractuales en sede del Trabajo, deben desarrollarse en un contexto de mutua interdependencia, reconociendo su contenido ético-jurídico bilateral, no resulta menos cierto que se ha debatido, no pocas veces en el ámbito jurisdiccional, en torno a la validez de los pactos indemnizatorios en favor del empleador, motivo por el cual, deberemos recurrir necesariamente a las normas ordinarias civiles sobre la materia.

En este contexto, nuestro Código Civil regla la cláusula penal sólo al tratar las clases de obligaciones, desde que la obligación que emana de la cláusula penal es distinta de la obligación que tienen el deudor (en este caso, el trabajador), de cumplir la obligación, en la especie, respetar el plazo de vigencia del contrato de trabajo.

El artículo Art. 1535 de nuestro Código Civil señala que *“La cláusula penal es aquella en que una persona, para asegurar el cumplimiento de una obligación, se sujeta a una pena, que consiste en dar o hacer algo en caso de no ejecutar o de retardar la obligación principal”*.

Doctrinariamente, además de constituir una valuación convencional y anticipada de los perjuicios que experimentará el acreedor con motivo del incumplimiento de la obligación

por parte del deudor, constituye una caución del fiel cumplimiento de las obligaciones contraídas por parte del deudor, en beneficio del acreedor.

Finalmente, se ha señalado por la Doctrina Civil que constituye una obligación accesoria y condicional a la obligación principal.

Como advertimos, la cláusula penal es, por una parte, fundamentalmente una valuación convencional y anticipada de los perjuicios; una caución o una garantía; y, al mismo tiempo, una pena civil que cumple una misión fundamental cual es fortificar el vínculo jurídico obligacional, mejorar la situación del acreedor correlativo y compeler directa o indirectamente al deudor al cumplimiento de su obligación.

Consecuencia de lo anterior es que, primeramente, su pacto libera al acreedor de la necesidad de acreditar perjuicios y opera aun cuando el incumplimiento por parte del deudor, aunque el incumplimiento no le haya ocasionado daño alguno.

Finalmente, la cláusula penal también constituye una caución o garantía, y tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación sin la cual no puede subsistir, por lo que extinguida la obligación principal, se extingue la obligación accesoria que emana de la cláusula penal.

Dado lo anterior, el principal argumento normativo a considerar, para desestimar la competencia estrictamente laboral en el conocimiento del asunto radica en que el literal a) del artículo 420 del Código del Trabajo, dispone que: *“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”*, norma tal, que en primer término no contempla a los conflicto entre empleadores y “ex-trabajadores”, cuanto además, que, con anterioridad a la entrada en vigencia del nuevo procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales inespecíficos, se desestimó sistemáticamente la procedencia de otras indemnizaciones adicionales en favor del trabajador, más allá de aquellas establecidas estrictamente por causa del término del contrato de trabajo (indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo). Por lo que, a contrario sensu, tampoco se estimaron plausibles las

acciones encaminadas al resarcimiento patrimonial del daño producido a consecuencia o con ocasión del incumplimiento ya no patronal sino por parte del subordinado.

Por lo anterior, a nuestro juicio no resulta viable, de modo alguno, considerar el conocimiento de las cláusulas de rescisión o salida a los Tribunales laborales nacionales, en términos que -a nuestro parecer- presenta a lo menos dos (2) inconvenientes:

1) El primer inconveniente es de orden jurisdiccional, pues resulta altamente discutible la competencia de los Tribunales del Trabajo para avocarse al conocimiento de una acción indemnizatoria intentada por un empleador (acreedor) ya sea, de orden moratorio o reparatorio, desde que –según dijimos– el incumplimiento de las obligaciones contractuales recíprocas sólo recibe un tratamiento legislativo a propósito de las causales de terminación de un contrato de trabajo, ya sea, por parte del dependiente (caso en el cual estaremos frente a una causal de despido); ya sea por parte del empleador, (como fundamento de la acción por despido indirecto o autodespido), sin que en ninguno de los dos casos se contemplen mayores indemnizaciones que aquellas estipuladas para la terminación del contrato de trabajo en los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, es decir, las indemnizaciones por aviso substitutivo no otorgado y por años de servicio, respectivamente.

2) En base a lo anterior, en el ámbito laboral son factibles aquellas situaciones que permitirían al trabajador ejercer la acción de cobro frente a un despido disciplinario u objetivo por parte del empleador; sin embargo, su aplicabilidad inversa, es decir, la acción de la que sería aparentemente titular el empleador contra el trabajador, resulta altamente discutible y cuestionable, atendida la redacción de las normas laborales, como asimismo, la jurisprudencia de los tribunales especializados, de la cual no resulta posible deducir la existencia de acciones innominadas de indemnización de perjuicios de la que sea titular el empleador, dada la invocación por parte del mismo de alguna de las causales de término contempladas -ya sea- en el artículo 159 del Código del Trabajo (causales objetivas) o, por otro lado, se trate de aquellas contenidas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal; de modo que en el ámbito estrictamente de la jurisdicción deportiva, su aplicabilidad resulta de mayor amplitud conforme se aborda seguidamente.

(iv.)- Consecuencias y/o alternativas jurídicas frente a la regulación internacional en el ámbito estrictamente deportivo, referente a la decisión de terminación unilateral anticipada de un contrato de trabajo de un deportista profesional o trabajador de actividades conexas.

Primeramente, debemos precisar que el “Principio de Estabilidad Contractual”, se encuentra contemplado y resulta protegido a través del Reglamento sobre el Estatuto de Transferencia de Jugadores de la FIFA, principalmente a través del artículo 17, el que dispone: “*el principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa justificada se deberá pagar una indemnización que se estipulará en el contrato*”

“17.1.- En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del art. 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos”.

Dicho principio, ha sido establecido en beneficio de ambas partes, privilegiando la aplicación principal de los reglamentos elegidos por aquellas, en este caso, el establecido en el artículo 17.1 RETJ, que dice relación con la especificidad del deporte y es, en interés del fútbol, que las soluciones a la compensación deben basarse en criterios uniformes en lugar de disposiciones nacionales de cada Estado, las que evidentemente varían de país a país.

Se concluye, en consecuencia, que todos los asociados ya sea directa o indirectamente deben someterse de modo necesario a los principios establecidos por FIFA, lo que importa que “*los acuerdos u otras disposiciones de alcance nacional pueden tener aplicación solo si son conformes, o al menos complementarios de las reglas de FIFA, pero en ningún caso lo serán si son contrarias a éstas últimas. Esa necesidad de uniformidad jurídica es, además, una de las más evidentes ‘especificidades del deporte’, a las que el artículo 25.6 del Reglamento FIFA hace asimismo referencia*”. [Sentencia, CAS, 2005/A/983 & 984. Peñarol c/Bueno, Rodríguez & PSG]

Lo anterior, deriva a partir del reconocimiento que todos los sistemas judiciales y legales de cada país miembro de la Federación Internacional son diversos, debiendo entonces protegerse dicha “*especificidad*” de las relaciones deportivas y, en el caso del fútbol, a través de los organismos jurisdiccionales deportivos internacionales, (CRD y TAS), lo que

se hace a través de la unificación en la aplicación de las normas, privando a los sistemas legales nacionales, en los casos de controversias internacionales, de la intervención del imperio jurisdiccional.

La especificidad, así reconocida, en el ámbito de las relaciones laborales y, en particular, de la contratación de jugadores de fútbol y entrenadores en todo el orbe, sin duda originarán colisiones normativas que generarían la aplicación de cada una de las regulaciones nacionales particulares, nos enfrentaremos evidentemente a un caos jurídico, sin poder materializar ni cumplir los principios de certeza y seguridad jurídica, base de cualquier ordenamiento, careciendo además de sentido la subsistencia y sometimiento a una normativa internacional como lo es la reglamentación FIFA.

Derivado de lo anterior, no existe posibilidad que quién quiera pertenecer al fútbol regulado por la normativa FIFA, eluda su reglamentación o pretenda desconocer sus principios, y en el caso de la cláusula de salida o rescisión, directamente el principio de la “estabilidad contractual”, más aún cuando es un principio general del derecho deportivo, que los contratos se deben cumplir en los términos y plazos pactados, no teniendo la facultad ninguna de las partes de rescindirlos unilateralmente a su arbitrio sin justa causa.

Por regla general, en lo relativo a las cláusulas de salida se estipula un sometimiento directo a la normativa FIFA, sometiéndose de esta manera directamente al artículo 17 del RETJ, debiendo señalarse que la jurisprudencia de la CRD ha establecido de modo expreso que dicho artículo, mediante el cual se regula la estabilidad contractual, resulta plenamente aplicable al término anticipado, para las partes que son parte de un contrato en el fútbol profesional.

Al efecto, útil resulta citar en forma extractada, la sentencia de la CRD de fecha 26 de marzo de 2012, que en su considerando 12º, dispuso lo siguiente:

“Sobre este último punto, el Juez Único consideró necesario recordar que no obstante lo dispuesto por el art. 17 del Reglamento, el derecho de la parte perjudicada ante un incumplimiento de contrato a demandar indemnización constituye un principio legal básico, y que, la indemnización sirve de remedio legal para reparar el daño sufrido por la parte perjudicada. En este sentido, el Juez Único enfatizó que dentro del marco del fútbol organizado, el principio de la estabilidad contractual es de vital importancia. De este

modo, cualquier parte de un acuerdo que deje de honrar sus obligaciones contractuales puede ser compelida a compensar a la contraparte”.

Queda, de esta manera, zanjada cualquier discusión respecto a la aplicación del artículo 17 del RETJ y del principio de estabilidad contractual, entre jugadores y directores técnicos con su empleador, por lo cual se reconoce el derecho de ambas partes a una compensación ante la eventual terminación unilateral de un contrato, sin justa causa. Por aplicación del artículo 17 del RETJ a estos contratos.

En este orden de ideas, se genera además una consecuencia jurídica que no contempla nuestra normativa laboral, como lo es lo establecido en el numeral 4º y 5º del artículo 17 del RETJ, que establecen que deberán imponerse sanciones deportivas a un club que haya inducido a la rescisión de un contrato y a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA (funcionarios de clubes, agentes de jugadores, jugadores etc...) que actuando de cualquier forma, induzcan a la rescisión de un contrato. Por otra parte, el responsable de pagar una cantidad de indemnización, es el nuevo club con el que se firme contrato, es decir, el primer club en el que el trabajador se inscribe después de la ruptura contractual, será responsable solidario del pago.

En cuanto a la validez de las cláusulas de rescisión anticipada de un contrato y la valuación anticipada del perjuicio que produce dicha terminación unilateral, anticipada y sin justa causa, el Tribunal Arbitral del Deporte (CAS, por sus siglas en inglés), ha aceptado su plena eficacia señalando al efecto que lo pactado en un contrato por las partes, en este sentido, prevalecerá incluso por sobre la ley (pactos lícitos), en cuanto a los acuerdos que se adopten sobre las indemnizaciones recíprocas y sus montos, en el caso de una terminación unilateral sin justa causa.

Es así como en el caso CAS 2013/A/3374, caratulado Al Ahli Club v David Anthony O’Leary, el sentenciador concluye que la ruptura unilateral de un contrato por parte de un entrenador, confiere validez a las cláusulas de rescisión tendientes a compensar los daños producidos por una ruptura unilateral, sentando un paradigma al momento de interpretar dichas cláusulas, estableciendo expresamente lo siguiente:

“Al evaluar la forma y los términos de un contrato, la verdadera y común intención de las partes deberá determinarse sin detenerse en expresiones o designaciones inexactas que

pueden haber sido utilizadas ya sea por error o como medio de disfrazar la verdadera naturaleza del acuerdo".

De esta manera, no se puede desconocer la intención de los contratantes, a la hora de pactar una compensación en caso de una ruptura unilateral sin justa causa.

El CAS y su afianzada jurisprudencia, ha confirmado que además de lo pactado en una cláusula por escrito, se debe necesariamente interpretar la intención de las partes, tomando en consideración la relación entre éstas y sus particularidades.

Por otra parte, la sentencia señalada anteriormente establece respecto de la compensación que, cuando esta ha sido acordada libremente por las partes, no existe obligación para el sentenciador de aminorar o disminuir la indemnización pactada, por considerar que esta pudiese ser desproporcionada, quedando solo dentro de su esfera de atribuciones, determinar si el rompimiento unilateral de la relación laboral era con justa causa o no.

Concluye finalmente el CAS, que lo legítimo es lo que las partes tuvieron como intención al momento de pactar la cláusula, resolviendo que en dicho caso, la intención fue la de pactar una indemnización que correspondía al remanente del contrato.

Por otra parte, cabe destacar que en una gran cantidad de casos, las partes que suscriben el contrato no resultan ser connacionales, y los conflictos que puedan surgir de la interpretación, sujeción y aplicación de los mismos, deben necesariamente someterse a las reglas internacionales erigidas por la FIFA.

En este orden de ideas, en la línea de que una gran cantidad de contratos relativos al fútbol profesional, son celebrados entre partes que no son del mismo país, llámense jugador, directores técnicos, clubes y/o federaciones, se hace necesario determinar cuál sería el órgano jurisdiccional competente, para resolver las controversias jurídicas internacionales surgidas de estos contratos (empleador y trabajador extranjero).

Conforme lo anterior, en virtud que existe una relación laboral o contrato de trabajo entre un empleador y trabajador extranjero, necesariamente se debe invocar los Estatutos de la FIFA, los cuales en su artículo 59 establecen que *“Queda prohibida la vía del recurso ante los tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación de la FIFA.*

Queda excluida igualmente la vía ordinaria en el caso de medidas cautelares de toda índole”.

Ahora, si bien encontramos lo señalado anteriormente en los Estatutos, el RETJ de la FIFA, que regula específicamente lo relativo a los contratos de trabajo, en su artículo 22 letras b y c, establece que;

“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:

b) disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional; no obstante, las partes anteriormente mencionadas podrán optar, explícitamente y por escrito, a que estas disputas las resuelva un tribunal arbitral independiente, establecido en el ámbito nacional y en el marco de la asociación o de un acuerdo colectivo, que garantice un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes. Esta cláusula de arbitraje deberá incluirse directamente en el contrato o en el convenio colectivo por el que se rijan las partes. El tribunal nacional de arbitraje independiente deberá garantizar la equidad del proceso y deberá respetar el principio de igualdad en la representación de jugadores y clubes;

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”.

1.- Tribunales Ordinarios

De acuerdo al artículo señalado anteriormente, existe la posibilidad que las partes puedan accionar ante los tribunales ordinarios, caso en el cual las partes deben dejar expresamente estipulado en el contrato de trabajo.

A pesar de lo anterior, la opción de acudir a los tribunales ordinarios para un trabajador extranjero (jugador o director técnico), presenta las siguientes problemáticas;

El procedimiento ante un tribunal ordinario se realizará en el idioma del país del empleador y el desconocimiento de las leyes locales.

2.- Tribunal Arbitral

A su vez el artículo 22 del RETJ, otorga la facultad de recurrir a un tribunal arbitral nacional independiente.

Para poder acudir a un tribunal arbitral nacional, las partes expresamente, al igual que en el caso anterior, deben establecerlo en el contrato de trabajo, y este tribunal arbitral debe cumplir ciertos requisitos, los cuales son supervisados por FIFA, y en el caso que éste último no cumpla con los requisitos establecidos, el trabajador podrá acudir a la Comisión del Estatuto del Jugador para efectos de resolver la controversia, aun cuando se encuentre pactada la cláusula arbitral, es así como en sentencia de fecha 12 de enero de 2006, dictada por la Comisión del Estatuto del Jugador FIFA establece lo siguiente;

“3. La Cámara expresó que el Reglamento permite efectivamente la remisión de determinadas disputas en un ámbito internacional ante tribunales de arbitraje Deportivos. Es más, FIFA anima las asociaciones de fútbol a instalar sus propios mecanismos de conciliación y resolución de disputas a fin de ofrecer tal servicio a las partes involucradas en el fútbol. Por ende, y preservando un trato igual y justo a las partes, particularmente a los jugadores que como empleados extranjeros están en la mayoría de las veces en una posición inferior, FIFA estableció un estándar mínimo de normas que deberá cumplir un órgano de resolución de disputas instalado por una asociación. Este estándar está contenido en el art. 42 b) (i) del Reglamento, según el cual un tribunal de arbitraje deportivo nacional es admisible, si las partes así lo han acordado por escrito y si éste tribunal esta constituido paritariamente por representantes elegidos por los jugadores y los clubes, así como por un presidente independiente.”

4. A este respecto, la CRD dirigió su atención a la cláusula novena del contrato laboral, en la cual las partes estipularon que “En caso de conflicto derivado del cumplimiento de este contrato, las partes se someterán a los jueces y tribunales de justicias de la ciudad de G, constituyendo domicilio para todos los efectos legales emergentes de este instrumento” y analizando dicha cláusula debidamente llegó a la conclusión de que las partes no solo carecían de acordar la posibilidad de acudir a un tribunal de arbitraje deportivo, si no pactaron expresamente la competencia de los tribunales ordinarios, es decir el traslado de la jurisdicción a los tribunales laborales o civiles de B en el presente caso. Por lo tanto, la

Cámara concluyó que las partes no cumplieron con la primera condición estipulada en el artículo 42 b) (i) del Reglamento, según la cual las partes están obligadas a acordar un traslado de jurisdicción a un tribunal de arbitraje deportivo nacional por escrito. Consecuentemente, la Q no es órgano decisorio admisible según el Reglamento en la presente disputa.

5. No obstante de lo antecedente, los miembros de la Cámara examinaron si el tribunal nacional de arbitraje, es decir, la Q hubiera cumplido con la segunda condición estipulada en el artículo 42 b) (i) del Reglamento. De acuerdo con dicho artículo el tribunal de arbitraje deportivo nacional deberá estar constituido paritariamente por representantes elegidos por los jugadores y los clubes, así como por un Presidente independiente.

7.- Habida cuenta de todo lo que precede, la Cámara de Resolución de Disputas concluyó que la segunda condición estipulada en art. 42 b) (i) del Reglamento (constitución paritaria y función independiente del Presidente) tampoco está cumplida y en consecuencia rechazó de forma definitiva la admisión de la Q como órgano competente y decisorio en el presente caso".

Conforme a la unificada jurisprudencia de FIFA, en los casos que las partes acuerden la competencia de un tribunal arbitral nacional, se debe necesariamente analizar primero; si esto está expresamente contemplado en el contrato, y segundo; si este cumple con los criterios de imparcialidad e independencia exigidos por FIFA, a través de representantes elegidos por los jugadores y los clubes, así como por un presidente independiente.

3.- Competencia FIFA

El órgano jurisdiccional competente de la FIFA, será la Comisión del Estatuto del Jugador, la cual viene determinada a través del artículo 23 del Reglamento de Transferencias que en su numeral primero establece lo siguiente que "la Comisión del Estatuto del Jugador decidirá sobre 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".

Este organismo, en virtud del conocimiento que tiene de las materias a conocer y a la luz del principio de especificidad, parece ser el tribunal más idóneo para tratar y resolver las materias relativas a la relación laboral entre un trabajador y un empleador que no son

connacionales, entendiendo por tales a un jugador o director técnico con un club o federación nacional. Se debe tener en consideración además la efectividad en el cumplimiento de las sentencias por parte de FIFA, en virtud que el no cumplimiento de las mismas, expone a sanciones deportivas, siendo este el único organismo jurisdiccional que cuenta con dichas facultades.

4.- Normativa aplicable

Útil resulta señalar, que la jurisprudencia unificada tanto del TAS como de la FIFA, en los casos que existe un elemento de extranjería aplica necesariamente la Reglamentación FIFA y, por reenvío, subsidiariamente el derecho Suizo.

Un caso paradigmático del derecho deportivo que refleja lo expuesto anteriormente es el caratulado “*CAS 2007/A/1298, 1299 & 1300 Heart of Midlothian v/ Andrew Webster & Wigan Athletic*”. En este caso, el Club Hearts de Escocia, solicitaba la aplicación del derecho escocés, que le permitía obtener una mayor indemnización producto del daño causado a raíz del rompimiento unilateral del contrato por parte del jugador Andrew Webster, en virtud que dicho régimen legal le permitía incorporar el valor de la transferencia. Pero el TAS, determinó que las partes habían aceptado la aplicación del Reglamento FIFA y por obligación de los Estatutos de la FIFA, se aplicaba además el derecho suizo en forma subsidiaria. En caso que existiera algún hecho que no fuera considerado por estos ordenamientos, se aplicaba el derecho escocés, lo que no ocurrió en la especie. Todo lo anterior, a pesar que en el contrato, las partes se habían sometido al derecho escocés para la ejecución del mismo.

El sentenciador determinó las normas aplicables de la siguiente manera:

- i- Los reglamentos de la FIFA en la determinación de la cuantía de la indemnización adeudada al Hearts de Escocia como resultado de la terminación unilateral de su contrato de trabajo sin justa causa por parte del jugador.
- ii- El derecho suizo en la interpretación de los reglamentos de la FIFA y de la validez de la decisión de la CRD recurrida de apelación.

iii- La ley escocesa, cuando el Panel considere las disposiciones son relevantes para aplicar en conjunción con el Reglamento de la FIFA en la determinación el nivel de compensación adeudada a los Hearts de Escocia.

Posteriormente el Panel razonó que las disposiciones de la ley escocesa invocada por el Hearts de Escocia no se debían aplicar, señalando que las disposiciones de la ley escocesa no eran ni específicas a la terminación de los contratos de trabajo ni al deporte ni al fútbol; mientras que el artículo 17 del RETJ se adoptó precisamente con el objetivo de encontrar, en particular, soluciones especiales para la determinación de la indemnización por los jugadores de fútbol y clubes que terminasen unilateralmente sus contratos sin justa causa.

En base a lo anterior, el Panel no encontró razón alguna para renunciar a la aplicación de los criterios establecidos en el art. 17 del RETJ, en favor de normas generales sobre contratos de daños y perjuicios. Resaltando que el artículo 17.1 del RETJ, sí se refiere a la especificidad del deporte y que es en el interés del fútbol que se establecen las soluciones a la compensación, por sobre disposiciones de Derecho Interno, las que pueden variar considerablemente en cada país. Todos estos factores reforzaron la opinión del Panel, que no era apropiado aplicar principios del derecho escocés sobre daños y perjuicios, respecto del incumplimiento de contrato invocado por el Hearts de Escocia, según ya hemos dicho.

Reiteramos, que la sentencia señalada estableció un paradigma en el ámbito del derecho deportivo y en particular del fútbol, al ratificar la existencia de la especificidad deportiva y de una lex sportiva, la cual prevalece por sobre los derechos de los Estados, aun cuando éstos sean reconocidos por las propias partes en el contrato, en el caso de la ruptura unilateral sin justa causa, prevaleciendo indefectiblemente el RETJ y en particular su artículo 17.

Reafirma el sentido anterior la causa caratulada “CAS 2005/A/595 Garay v/ Guoan Beijing”, en una disputa entre el jugador paraguayo Raúl Román Garay y el club Beijing Guoan de China, en la que dichos intervinientes suscribieron un contrato, pactando que lo que no estuviera específicamente estipulado en el contrato, se someterían a la ley china y/o a los Reglamentos de la Federación de Fútbol de China y de FIFA. Para el caso en particular el TAS sentenció que:

“Si los Reglamentos de FIFA no ofrecieran una respuesta a las cuestiones legales existente, se podrá recurrir al sistema legal nacional. En la audiencia, ambas partes acordaron que se aplicaría primero el Reglamento FIFA y en forma complementaria la Ley Suiza. Ello de acuerdo con el artículo R58 del Código (de arbitraje) y el artículo 59.2 de los Estatutos de FIFA”.

Por último y coincidente con todo lo anterior, debemos señalar que las Cláusulas de Rescisión han sido plenamente aceptadas tanto por el TAS como por la CRD de la FIFA, puesto que se encargan de mantener un equilibrio entre el mantenimiento del derecho irrenunciable a rescindir por parte del trabajador un contrato, y de la misma manera el derecho de la entidad deportiva a resarcirse de los eventuales daños y perjuicios derivados de la terminación anticipada del contrato, pero estableciendo que estas deben ser en beneficio de ambas partes. No puede existir una cláusula que otorgue el derecho exclusivo a una de las partes a rescindir unilateralmente el contrato sin que la otra parte no tenga el mismo derecho.

Útil resulta citar la sentencia de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, de fecha 27 de abril de 2006, que en su considerando 9º señala lo siguiente:

“A su vez, la Cámara reiteró que con su jurisprudencia establecida y reiterada, una cláusula que otorga a una parte el derecho a poner término unilateralmente a un contrato, sin proveer a la contraparte el mismo derecho, es una cláusula con validez disputable. En particular, la referida disposición ha de ser calificada como no admisible, es decir nula, si crea un desequilibrio ostensible e injustificado entre los derechos y las obligaciones del demandante y el demandado”.

5.- Aspectos relevantes.

- 1.- Las partes se someten expresamente a las normas, Reglamentos e Instrucciones de FIFA.
- 2.- A los trabajadores como jugadores o directores técnicos, en virtud de la unificada jurisprudencia del CRD de la FIFA como del TAS, se les aplica el art. 17 del RETJ, el cual contempla el principio de estabilidad contractual, que establece que en caso de rescisión de un contrato sin causa justificada, se deberá pagar la indemnización estipulada en el contrato.

3.- En virtud de la aplicación del artículo 17, deberán imponerse sanciones deportivas a un club que haya inducido a la rescisión de un contrato y a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA que actuando de cualquier forma, induzcan a la rescisión de un contrato, sanciones que nuestros tribunales ordinarios no tienen facultades de imponer.

4.- El Club que contrate a quién haya rescindido unilateralmente un contrato sin justa causa, será solidariamente responsable del pago correspondiente a la indemnización por ruptura contractual, situación específica que no se encuentra contemplada en nuestra legislación.

5.- En los casos que conozcan los órganos jurisdiccionales FIFA, y en especial en lo relativo a las cláusulas de rescisión por término unilateral de contrato sin causa justificada, prevalecerá el Reglamento FIFA y supletoriamente el Derecho Suizo, por sobre la legislación nacional, en virtud de la especificidad de los contratos laborales del fútbol profesional, conforme a la jurisprudencia ya citada y analizada anteriormente.

6.- Las cláusulas de rescisión deben ser necesariamente bilaterales, otorgando derechos recíprocos a las partes para ser indemnizados en caso de terminación unilateral de los contratos sin justa causa, lo que no se encuentra contemplado en nuestro Código del Trabajo.

7.- Es inválida una cláusula de rescisión que otorga el derecho a sólo una de las partes a poner término de manera unilateral a la relación contractual.

B.- ¿Estatuto Público o Privado?

En este orden de ideas, se altera uno de nuestros paradigmas jurídicas, cuales es el de la aplicación del estatuto público por sobre el privado, sobre todo en las relaciones laborales cuando existe contradicción entre uno y otro.

La discusión no es simple de resolver, aunque nuestros paradigmas jurídicos nos hacen inclinarnos instantáneamente por la supremacía de las normas de carácter público, para ello, valgan las siguientes explicaciones.

Aterrizando los lineamientos generales expuestos –regulación pública y privada- conviene distinguir que el Deportista Profesional basa su vínculo con su empleador (entidad deportiva) en el “Contrato Deportivo” (en otros casos lo llaman “Licencia Deportiva” o “Inscripción” o “Registro” o “Derecho Federativo”), los que, por una parte, desde el punto

de vista de la institucionalidad federativa dan derechos especiales en el deporte, como, por ejemplo, participar en competencias oficiales, participar en cesiones temporales o definitivas de sus derechos federativos, exigir el cobro de derechos de formación o solidaridad; y, por otra parte, desde el punto de vista del Estatuto Público, generan derechos laborales debido a que los deportistas para cumplir sus obligaciones deben tener un “Contrato Laboral”, si cumplen con los supuestos propios de prestación de servicios habituales, bajo subordinación y dependencia, por cuenta ajena, recibiendo una retribución o contraprestación. Todas estas relaciones estarán supervisadas siempre por una entidad superior deportiva internacional, como lo es FIFA.

Por una parte, el Contrato Deportivo es un contrato civil, innominado, tripartito, por medio del cual se autoriza la participación de una persona en las competencias organizadas por una federación deportiva en su ámbito territorial de actuación, y en las de aquella a las que se encuentra afiliada, directa o indirectamente representando a un determinado club. En palabras de la doctrina: *“Cuando una persona desea comenzar a practicar el fútbol como deporte, debe inscribirse en la asociación nacional respectiva. Esta inscripción que ha sido tratada como un acto administrativo, es un contrato donde la “ficha” o licencia federativa es el documento en el cual se instrumenta la relación jurídica entre el futbolista, su club y su federación. Es el contrato deportivo del cual nacen una serie de derechos y obligaciones, no específicamente insertos en el texto del mismo, pero que surgen de la voluntaria sumisión del futbolista a los reglamentos y estatutos de la asociación nacional y por lógica consecuencia, de la FIFA”*¹².

El Contrato Deportivo tiene su esencial importancia debido a que el Contrato individual de Trabajo no es suficiente para desarrollar la actividad deportiva, debe haber una “afectación” que normalmente se materializa con la firma de un Registro o ficha para representar a un Club aceptando sujetarse a su normativa y de la Federación respectiva.

No basta con la sujeción al club sino que éste debe estar afiliado a la Federación para poder participar en la competición. La Federación debe “afectarlo” y “habilitarlo”. Cuando se transfiere de un club a otro sólo cambia un actor (Federación o Club), el que nunca cambia

¹² Acosta Pérez, Gerardo. “El Futbolista Profesional en Sudamérica. Entre el orden jurídico nacional y deportivo”, Paraguay, Editorial S. XXI, 2008.

es el Deportista. Así es como existe incluso la obligación de firmar un contrato federativo modelo o tipo redactado por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, en el caso de Chile.

La doctrina autorizada habla de una “revitalización del derecho federativo” en este ámbito (Cardenal Carro), y ello en el plano internacional, basta con ver la regulación de FIFA del Estatuto del Jugador y de las Transferencias, la lucha contra el Dopaje y la Internacionalización de la Justicia Deportiva. La pasividad Estatal en la ordenación jurídico laboral de los deportistas abrió el espacio de organismos rectores deportivos para la regulación de las condiciones de trabajo en ciertas especialidades deportivas, y ello generó una regulación administrativa y federativa”¹³. Lo anterior, en virtud de la gran cantidad de relaciones jurídicas internacionales que se generan a partir de la relación laboral deportiva.

1.3.- RELACIÓN LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS BAJO LA REGULACIÓN DE LA LEY N° 20.178

Frente al fenómeno de “profesionalización del deporte” y las demandas sociales de regulación de los trabajadores de esta área, se empezó a desarrollar en nuestro país un régimen laboral diferenciado. Al igual que en el derecho comparado, en un comienzo, la doctrina científica se mostró crítica con esta regulación que sustraía al deportista profesional del ámbito aplicativo del derecho laboral y del régimen de tutela que le es propio, frente a una normativa federativa.

Nuestro legislador en la misma discusión parlamentaria, tuvo dudas de regular el Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales, teniendo en vista que a juicio de algunos parlamentarios se podría aplicar la normativa general del Código del Trabajo, que contiene los aspectos básicos que deben observarse en las relaciones laborales para el cumplimiento.

No obstante lo anterior, predominó la opinión mayoritaria que: “(...) *tanto las actividades deportivas como las artísticas, en su inicio no fueron profesionales, pero con el tiempo han*

¹³ Monereo Pérez, José Luis y Cardenal Carro, Miguel. “Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social”; Editorial Comares, Granada, España, pp. 2, 2010.

dado lugar a relaciones de subordinación y dependencia entre empleador y trabajador que, por sus particularidades, justifican regirse por normas especiales". Asimismo, se agregó que *"el desarrollo de estas disciplinas tiene particularidades, por ejemplo, en cuanto a jornada de trabajo, descanso semanal, traspaso o cesión del trabajador - deportista profesional- de una entidad a otra, etcétera, lo que respalda la idea de contemplar normas especiales en la materia, al igual como sucede respecto de otras actividades sobre las cuales se han dictado disposiciones de carácter particular"*.¹⁴

Aclarada la necesidad de una regulación especial, se debió considerar un segundo planteamiento que dice relación con la realidad deportiva de nuestro país, debido que se tuvo como objetivo establecer un estatuto laboral para los deportistas profesionales en general, sin embargo, sólo el fútbol se practica profesionalmente y, en consecuencia, esta normativa puede resultar inapropiada para otras áreas del deporte. Es evidente que no estamos a nivel de otros países donde todos los deportes, en cualquiera de sus expresiones, se desarrollan en forma profesional y con una masiva concurrencia.

Por otra parte, la Ley N° 20.178, tiene por finalidad restablecer el equilibrio entre las partes de la relación laboral derivada del ejercicio de una actividad deportiva profesional. La idea básica fue regular dentro del Código del Trabajo un contrato especial para los deportistas profesionales, haciéndoles aplicable la totalidad de los derechos que asisten a cualquier trabajador remunerado que se desempeña bajo subordinación y dependencia, respetando, al mismo tiempo, las particularidades de esta actividad en materias tales como la jornada de trabajo, la duración del contrato, la cesión del trabajador a otra entidad.

En tal sentido, el nuevo Capítulo VI, en su artículo 152 bis A, sobre el contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas dispone que: *"El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador"*.

Lamentablemente –a pesar de ser un avance para la época- la Ley 20.178, no se pronunció sobre qué régimen jurídico se aplicará supletoriamente en los casos o situaciones no

¹⁴ Historia de la Ley N° 20.178, página 92, Discusión en Sala, Senado, Segundo Trámite Constitucional.

previstas por ella. Conforme al régimen general es evidente que se aplican supletoriamente las normas laborales comunes, pero hubiera sido importante expresarlo como otras legislaciones¹⁵ a fin de evitar discusiones jurídicas que hacen irreconciliable las normas públicas con las privadas, las que debió prever en forma general que eran inaplicables.

Conforme a nuestra técnica legislativa la ley fijó un sistema conceptual que conllevan reglas de interpretación legal sobre determinadas instituciones¹⁶, entre ellos, Deportista Profesional, Trabajador que Desempeña Actividades Conexas, Entidad Deportiva, Entidad Superior, Temporada.

En este punto de hermenéutica jurídica algunas legislaciones expresamente sobre determinadas instituciones prefieren el significado que fije la entidad deportiva en sus normativas específicas, como, por ejemplo, España, en su Real Decreto 1006/85, que regula las relaciones laborales de los deportistas profesionales, dispone en su artículo 1º, número 5, que: *“Los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica. Se entienden por tales, la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas”*. Estas materias, se encuentran ya reguladas en la normativa deportiva propiamente tal.

Como se indicó, la relación laboral especial que regula esta ley especial para su aplicación se sustenta sobre la interacción jurídica que realizan dos sujetos de derechos: “El Trabajador” y “El Empleador”, que reciben normalmente en este ámbito especial las denominaciones de “Deportista”, “Entrenador”, “Atleta”, “Club” o “Entidad Deportiva”.

1.3.1. Trabajador.

¹⁵ El Real Decreto N° 1006/1985, de España, artículo 21, sobre el “Derecho supletorio”, dispone que: *“En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”*.

¹⁶ Código Civil de Chile, artículo 20, dispone que: *“Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará a estas su significado legal”*.

El proyecto original de la Ley N° 20.178, disponía que “*a) Deportista Profesional, el trabajador que se dedica a la práctica del deporte, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de una entidad deportiva, recibiendo como contraprestación una remuneración*”.

No obstante, el texto definitivo en el artículo 152 bis B, letra a, del Código del Trabajo resultó disponer que: “*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*”.

El legislador tuvo la claridad en distinguir entre uno y otro deportista (profesional y aficionado) y –como se apuntó- no definió expresamente estos últimos, se consignó su principal diferenciación: retribución.

Se extraña en la definición agregar la palabra "profesional" a continuación de "practica de un deporte", para evitar equívocos, ya que se trata de que esta normativa laboral para los deportistas profesionales no tenga aplicación en áreas en que no existe la intención ni la necesidad de efectuar la regulación que propone esta iniciativa legal aunque participen o actúen representando a su empleador, como, por ejemplo, asistir a un evento beneficio en representación de su empleador e incurra en una mala conducta.

A pesar que se sostuvo en el debate la crítica deslizada, se manifestó por algunos legisladores no compartir dicha enmienda, por cuanto todas las entidades dedicadas al deporte, tanto profesionales como amateur, pueden contratar deportistas profesionales. Si se agrega el calificativo “profesional”, añadió, ello sólo podría menoscabar las oportunidades de trabajo de los deportistas profesionales, quienes, en tal evento, nunca podrían ser contratados por un club o entidad que no tenga el mismo carácter.

La normativa no considera que el Deportista Profesional para tener esa calidad deba tener una “Licencia Deportiva” como requisito básico. En este sentido, la ausencia de licencia sólo acarrea que el deportista no puede participar en una competencia, pero no deja sin efecto la relación laboral. Al contrario, podría pedir el término de la relación laboral por no tener una “ocupación efectiva”. En el caso del futbolista profesional, esta licencia deportiva, viene determinada por los Derechos Federativos, los que nacen a partir del registro de cada futbolista en la Federación Nacional de Fútbol correspondiente, registro

que precisamente tendrá carácter internacional, en virtud de estar determinado y establecido por el organismo internacional FIFA.

Para ser sujeto de aplicación de las normas se debe tener el carácter jurídico de “Deportista Profesional”, lo que se encuentra ratificado desde el punto de vista constitucional por nuestros Tribunales Superiores, quienes a propósito de una acción de protección de un club en contra de la federación concluyen que: *“(...) estos jueces no divisan de qué manera la recurrente podría ver afectada su libertad de trabajo, toda vez, que se trata de una persona jurídica de derecho privado, que, por ende, no puede ser sujeto de una relación contractual de carácter laboral, conforme se desprende inequívocamente de lo preceptuado en la letra b) del artículo 3º del Código Laboral, que define la calidad de trabajador (...)*”¹⁷.

Del concepto, entregado por nuestro legislador se advierte que para ser considerado Deportista Profesional se debe además ser “dependiente”, excluyéndose a los deportistas profesionales “independientes”.

Para arribar a encuadrar a un trabajador como “deportista profesional dependiente” se deben cumplir con los siguientes requisitos copulativamente:

- a) Regularidad;
- b) Vínculo de subordinación y dependencia;
- c) Retribución o remuneración;
- d) Ajenidad;
- e) Capacidad.

Requisitos necesarios para la aplicación de la ley especial para la regulación de la relación laboral del deportista con la entidad deportiva que analizaré a continuación:

a) Regularidad de la práctica deportiva: la actividad debe ser su actividad principal, permanente, y regular. No sólo se comprende en la habitualidad participar en las

¹⁷ Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 9570-2012, “Club Deportivo Provincial Osorno SADP con Sergio Jadue, Presidente del Directorio de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional”, 17 de enero 2013.

competencias oficiales en representación de su empleador sino también entrenar, participar en charlas técnicas o motivacionales. En tal sentido el legislador al definir al trabajador dispone que “*se dedique a la práctica de un deporte*”. Quedan excluidos los sujetos que realizan para el mismo club prestaciones de servicios ocasionales o marginales.

Los deportes no espectáculos, como se mencionó, se excluyen de la aplicación de esta normativa especial debido a que su práctica es individual y normalmente no es habitual. No obstante, se puede aplicar el régimen laboral común.

La habitualidad no dice relación con la modalidad en que fue contratado, pudiendo ser a tiempo parcial o completo, lo importante, para estos efectos, es que realice la actividad con periodicidad para su empleador.

No obstante este requisito puede conllevar que algunos deportistas no podrán ser considerados “profesionales” a pesar de ser aceptado que tiene tal calidad, como, por ejemplo, un golfista o boxeador, no están habitualmente en competencias. Por la naturaleza de su actividad sus presentaciones son “esporádicas”. Lo que abre el debate sobre qué régimen jurídico se les deberá aplicar, el especial o común.

b) La actividad debe ser realizada bajo vínculo de subordinación y dependencia: El artículo 152 bis A y B, disponen que la relación laboral debe ser “(...) *bajo dependencia o subordinación*” de una entidad deportiva, lo que conlleva que el deportista debe obedecer y cumplir las instrucciones impartidas por su empleador en el ejercicio de sus prestaciones laborales, tanto en la participación de las competencias como en las preparaciones físicas y psicológicas previas realizadas en los entrenamientos, planes de alimentación, cuidados físicos, entre otros.

“No obstante, el conflicto quedará planteado en el momento de determinar el alcance de la intensidad de vinculación que requiere esta conceptualización genérica y ambigua de la dependencia. La doctrina judicial ha entendido que ésta no puede ser identificada con mero sometimiento por parte del deportista a una disciplina propia de todo deportista”¹⁸. Y, en este punto, la jurisprudencia entiende que “(...) *se cumplirá cuando el deportista concurra a una competición en nombre de una entidad representándola y no a título*

¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Madrid, 20 diciembre de 1993, (AS 1993, 5599).

individual. Esta modalidad permitirá albergar dentro de esta normativa laboral especial a aquellos deportistas que por el tipo de deporte individual que desarrollen y la naturaleza de la competición en solitario, y no en grupo, decidan prepararse y entrenar de forma autónoma e independiente a la entidad deportiva a la que pertenezca, pero participe en las competencias –ya sean de carácter obligatoria o voluntariamente elegidos por ellos- como miembro de ellas, declara aplicable el Real Decreto Español a la relación de un atleta profesional que, bajo su propia dirección, decidió entrenarse en su localidad de residencia, de forma autónoma e independiente del club pero con consentimiento del club, atendiendo al carácter individualista del deporte que se practica y a la naturaleza solitaria de la competición en la que participa”¹⁹.

c) Remuneración: El concepto de Deportista Profesional, dispone que el deportista debe estar “*recibiendo por ello una remuneración*”. A lo menos, debe estar pactada debido a que el no pago efectivo por sí sólo no conlleva la extinción de la relación laboral.

La compensación económica es de la esencia de la relación laboral independiente de su monto y forma de pago, lo que importa es que sea una verdadera retribución económica por los servicios prestados que sea el medio de vida. Pudiendo ser con asignación de un inmueble, beca, entre otras cosas. Y se trata del límite entre el deporte profesional y aficionado.

d) Ajenidad: El cumplimiento de este requisito conlleva que el deportista profesional debe actuar en representación de su empleador y no a título propio o individual. El resultado no es propio del deportista sino que de su empleador quien debe asumir el riesgo y consecuencias económicas de la actividad del deportista. Este elemento estará dado por la representación en competencias que están reguladas por los organismos superiores internacionales, como lo son FIFA y/o CONMEBOL.

e) Capacidad: Para celebrar el contrato de trabajo válido, debe tener facultades para ejercer sus derechos y contraer obligaciones laborales. En nuestro país, la capacidad laboral plena se adquiere a los 18 años para los deportistas, sin perjuicio que desde los 15 años pueden celebrarse contratos de trabajos con la autorización del representante legal.

¹⁹ STJS Valencia 6 de julio del 2004 (AS 2004, 1914).

Nuestros Tribunales de Justicia han resuelto que “(...) *para el evento de que no se cuente con la autorización exigida por la Ley o cualquier otra condición ya referida, no es precisamente la nulidad del contrato lo que conduciría a retrotraer la situación de las partes involucradas al período anterior a la suscripción del contrato que se pretende invalidar, sino que- como lo señala expresamente la disposición legal en análisis- el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare*”, es decir, el contrato es válido produce plenamente sus efectos y, sólo lo que corresponde es que una vez constatada la falta de los requisitos ya indicados, el Inspector del Trabajo de oficio o a petición de parte deberá ordenar la cesación de la relación laboral²⁰.

Conforme a lo anterior y relativo a los contratos de los menores de edad y su duración, se ha generado otro conflicto jurídico entre la normativa laboral local y la normativa internacional deportiva, en virtud de la duración de los contratos de trabajo de los menores de edad, toda vez que nuestra legislación señala expresamente que la duración de los contratos será por una duración máxima de 5 años, según lo establece el artículo 152 bis letra d de la ley 20.178, mientras que el artículo 18 del RETJ de la FIFA establece que:

“Los jugadores menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un período mayor”.

Se hace imprescindible destacar que éste artículo y el plazo para los contratos de los menores de edad, no puede ser ni siquiera modificado ni alterado por las federaciones nacionales, según lo dispuesto por la letra a del artículo 1.3 del mismo Reglamento que establece lo siguiente:

“Las siguientes disposiciones son obligatorias en el ámbito nacional y deben incorporarse sin modificación al reglamento de la asociación: art. 2 – 8, 10, 11, 12bis, 18, 18bis, 18ter, 19 y 19 bis”.

Coincidente con todo lo anterior, ha sido la unificada jurisprudencia de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, debiendo resaltar la decisión de fecha 31 de julio de

²⁰ Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel. RIT O-350-2012. "Felipe Esteban Retamal Vargas contra Club Deportivo Palestino SADP".

2008, en que se firmó un contrato con un menor de edad, estipulando que el contrato tendría vigencia desde que se efectuara la presentación del contrato en la Asociación de Fútbol, resolviendo el órgano jurisdiccional de la FIFA lo siguiente:

“En consecuencia, los miembros de la Cámara consideraron que independientemente de si el jugador era aficionado o profesional o si existía un contrato válido vigente o no con el club A, la hipotética relación laboral entre dicho club y el jugador no podría haber excedido de un plazo de 3 años conforme los términos establecidos por el art. 18 par. 2 del Reglamento.

En ese sentido, los miembros de la Cámara puntualizaron que si se toma la fecha de celebración de los documentos pertinentes entre el club A y el jugador, es decir el 6 de marzo de 2003 y contabilizamos 3 años, se llegaría al 6 de marzo de 2006. La Cámara remarcó que en consecuencia los efectos jurídicos de los documentos firmados entre el A y el jugador, dado el caso hipotético que el jugador hubiera sido profesional, se podrían haber extendido como máximo hasta el 6 de marzo de 2006.

En continuación, los miembros de la Cámara agregaron que aunque hubiera existido un contrato laboral firmado entre el Club A y el jugador y/o sus padres por un término mayor a 3 años se debía haber tenido como no escrito desde el 6 de marzo de 2006, de conformidad con lo establecido en la última parte del art. 18 par 2 “in fine” del Reglamento cuando expresamente mantiene... no se aceptará cualquier cláusula de un período mayor.

***...las normas del Reglamento tienen un valor superior jurídico superior a la legislación nacional** y que por lo tanto yendo al asunto de marras, la hipotética relación laboral entre el Club A y el jugador habría finalizado el 6 de marzo de 2006. Conforme a lo prescripto por el art. 18 par. 2 del Reglamento”.*

La violación de estas obligaciones por parte de un miembro puede entrañar las sanciones previstas en los referidos Estatutos, en virtud de ser una norma inmodificable por legislación local.

En el caso de los menores de edad, no se aplica nuestro Código del Trabajo, el cual establece un máximo de 5 años de los contratos laborales de los futbolistas profesionales, lo cual ha sido ratificado por la unificada jurisprudencia en situaciones similares privilegiando

la Reglamentación FIFA por sobre las legislaciones nacionales, en los cuales el organismo internacional, ha declarado la libertad de acción del jugador para suscribir contrato de trabajo con otro Club, una vez cumplido el plazo máximo de 3 años.

En este sentido, cabe destacar que La FIFA se encarga de proteger con firmeza a los jugadores menores de edad, para efectos que los clubes no retengan por extensos períodos a los jugadores jóvenes al momento de firmar su primer contrato, entendiendo que en ese momento se encuentran en una situación de desventaja y, más aún, que los clubes cuentan con los mecanismos de derechos de formación para recuperar la inversión efectuada y, es así, como FIFA dentro de sus objetivos y principios ha reconocido expresamente la protección de menores regulando la contratación de los mismos, por lo que en virtud del principio de especificidad ampliamente reconocido en el ámbito del derecho deportivo y tratado en este trabajo, ha regulado universalmente las normativas existentes, ya que si se aceptara cada una de las regulaciones internas de las asociaciones, no se lograría la protección de los menores y se vulneraría los principios establecidos.

1.3.2. Situación de Seleccionados Nacionales.

En el caso de los jugadores que sean seleccionados nacionales –según una parte de la doctrina- daría lugar a dos contratos y a dos fuentes de obligaciones diferentes. Una, derivada de la contratación para jugar por la Selección Nacional, que es un equipo organizado y coordinado por la Federación del ramo y que son distintas e independientes de las obligaciones que tiene el respectivo club deportivo para con el jugador.²¹

No obstante -según otros autores- las normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas. El vínculo laboral existe entre los clubes y los deportistas, y estos últimos sólo tienen sujeción federativa (contrato deportivo) con las Federaciones.

Excepcionalmente, los deportistas profesionales que representan a una selección nacional y que no tienen contrato de trabajo con un club o teniéndolos no tienen exclusividad pueden

²¹ Historia de la Ley N° 20.178, página 103, Segundo Informe de Comisión de Trabajo.

tener relaciones laborales con las Federaciones bajo la condición que se cumplan con los requisitos para ser considerado trabajador.

Aún a pesar de la situación anterior, es en virtud de la aplicación del artículo 3.1 del anexo 1 del RETJ de la FIFA, que los jugadores se encuentran obligados de asistir a las nominaciones de las selecciones nacionales de fútbol, ya que el mencionado artículo señala que *“Por regla general, todo jugador inscrito en un club se obliga a responder afirmativamente a la convocatoria para formar parte de uno de los equipos representativos de la asociación del país cuya nacionalidad ostenta”*.

A diferencia de lo que ocurre en nuestro país, en España incluso existe la obligación legal, para todos los deportistas federados de acudir a las selecciones nacionales en sus respectivas nominaciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 de la Ley del deporte, Ley 10/1990²².

1.3.3. Trabajadores que desempeñan actividades Conexas.

El Código del Trabajo reconoció que el estatuto de deportistas profesionales se aplica también a los trabajadores que desempeñan actividades conexas, quienes en forma remunerada ejercen como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.

En el trámite legislativo de discusión de la Ley N° 20.178, hubo consenso en torno al concepto de trabajadores que desempeñan actividades conexas, considerando entre aquellos a quienes tengan una calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional. Para tales efectos se incluyó a los profesionales individualizados y se eliminó de la definición la referencia a quienes colaboran con sus conocimientos especializados al aprendizaje, preparación o conducción del deportista, entre ellos, los árbitros de los partidos.²³

²² “Es obligación de los deportistas federados asistir a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales para la participación en competencias de carácter internacional, o para la preparación de las mismas.”

²³ Historia de la Ley N° 20.178, página 176, Segundo Informe Comisiones de Trabajo.

En efecto, el proyecto original disponía que se considerara en esta categoría al *“Trabajador que desempeña actividades conexas, aquel que en forma remunerada ejerce como juez, árbitro, entrenador, auxiliar técnico, o en otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional”*. Pero, en el texto definitivo el artículo 152 bis B, en su artículo B, se dispuso que: *“Trabajador que desempeña actividades conexas, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional”*.

Como se indicó, en el proyecto original se incluyó dentro de los trabajadores conexas al “árbitro” que en definitiva se excluyó. En este sentido, hubo una Subcomisión legislativa que discutió el proyecto y dejó constancia que: *“Esta norma establece el ámbito de aplicación de la ley, en cuanto acota los sujetos a los que se aplicará. Adquiere importancia en cuanto permite discriminar, esto es, deja fuera a quienes no ejercen actividades relacionadas al deporte en forma permanente, ni a quienes definitivamente trabajan en esta actividad, pero con un carácter secundario, anexo, a una fuente diferente, y principal, de sustento, como es el caso de los árbitros de fútbol”*²⁴.

Asimismo, expresamente en la discusión en el Senado se consultó por la situación contractual de los árbitros de fútbol. Y se respondió por el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que ellos quedan al margen de esta normativa²⁵.

Finalmente, se debe destacar que en este punto nuestro legislador tuvo la prevención de fijar quienes son los sujetos que realizan actividades conexas para los efectos de la aplicación de la ley especial a diferencia de otros modelos jurídicos que debieron arribar a la misma solución por vía jurisprudencial, como, por ejemplo, España; con todo los conflictos que ello conllevó.

²⁴Boletín N° 3014-13, Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad social, recaído en el proyecto de ley que regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, Parlamento Chileno.

²⁵ Historia de la Ley No 20.178, página 133, Discusión en Comisión, Senado, Chile.

1.3.4. Nacionalidad de los Deportistas y Trabajadores que desarrollan actividades conexas.

Es del caso que nuestra legislación laboral y normas federativas reconocen una protección a los trabajadores nacionales mediante el límite de extranjeros que pueden ser contratados.

En este sentido el artículo 19 del Código del Trabajo dispone que: *“El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirven a un mismo empleador será de nacionalidad chilena”*. Y a su turno, las Bases de Competencias de hacen suya esa limitación, como, por ejemplo, el fútbol profesional, dispone en su artículo 13 que: *“Los clubes podrán habilitar dentro de su plantel hasta siete (7) jugadores extranjeros (excluidos los registrados en el fútbol joven) bajo la condición que no contravengan los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo”*.

Aunque no ha sido un tema debatido jurisprudencialmente en nuestro país si existen antecedentes internacionales que nos sirven para arribar a conclusiones similares. Especialmente, considerando que nuestro país ha suscrito Tratados Comerciales Internacionales con la Comunidad Europea y bilaterales con países regionales.

En relación a la jurisprudencia del caso Bosman, se resolvió que: *“El artículo 48 del Tratado se opone a la aplicación de normas adoptadas por asociaciones deportivas según las cuales, en los partidos de las competiciones por ellas organizadas, los clubes de fútbol sólo pueden alinear un número limitado de jugadores profesionales nacionales de otros Estados miembros. En efecto, dichas normas son contrarias al principio de prohibición de discriminación por razón de nacionalidad con respecto al empleo, la retribución y las condiciones de trabajo, y poco importa al respecto que no afecten al empleo de dichos jugadores, que no está limitado, sino a la posibilidad de sus clubes de alinearlos en un partido oficial, ya que, en la medida en que la participación en tales encuentros constituye el objeto esencial de la actividad de un jugador profesional, es evidente que una regla que la limita restringe también las posibilidades de empleo del jugador afectado. Además, dichas normas, que no afectan a encuentros específicos entre equipos representativos de su país, sino que se aplican a todos los encuentros oficiales entre clubes, no pueden ser justificadas por motivos no económicos que se refieran únicamente al deporte como tal, como preservar el vínculo tradicional entre cada club y su país, porque el vínculo entre un*

club de fútbol y el Estado miembro en el que está establecido no puede ser considerado como inherente a la actividad deportiva, crear una reserva de jugadores nacionales suficiente para poner a los equipos nacionales en condiciones de alinear jugadores de alto nivel en todas las intervenciones del equipo, porque, si bien los equipos nacionales deben estar integrados por jugadores que tengan la nacionalidad del país de que se trate, dichos jugadores no tienen que estar necesariamente habilitados por clubes de dicho país, o mantener el equilibrio deportivo entre los clubes, porque ninguna norma limita la posibilidad de dichos clubes de contratar a los mejores jugadores nacionales, posibilidad ésta que pone en peligro en igual medida tal equilibrio”²⁶.

Asimismo, existen sentencias más recientes en relación al tratado que nuestro país suscribió con la Comunidad Europea que establece: *“La prohibición de toda discriminación contra los trabajadores turcos integrados en el mercado legal de trabajo de los Estados miembros en lo que se refiere a la retribución y a las demás condiciones de trabajo, tal y como se formula en el artículo 37 del Protocolo Adicional, firmado el 23 de noviembre de 1970 en Bruselas y concluido, aprobado y confirmado en nombre de la Comunidad mediante el Reglamento (...) debe interpretarse en el sentido de que se opone a la aplicación a un deportista profesional de nacionalidad turca, contratado de manera regular por un club establecido en un Estado miembro, de una norma adoptada por una federación deportiva del mismo Estado en virtud de la cual los clubes sólo pueden alinear, en las competiciones de ámbito estatal, un número limitado”²⁷.*

1.3.5. Empleador.

La ley N° 20.178, introduce en el Código del Trabajo en sus artículos 152 Bis B letra C, dispone que: *“Entidad deportiva, 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”.*

Y la *“Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas*

²⁶ *“Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL y otros contra Jean-Marc Bosman y otros”* 5 de diciembre de 1995.

²⁷ El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en el caso *“Real Sociedad de Fútbol SAD, Nihat Kahveci contra Consejo Superior de Deportes, Real Federación Española de Fútbol”*.

entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local”.

El proyecto original lo restringía sólo al ámbito local al disponer que la “*Entidad nacional superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas de carácter nacional.*”

A la transcrita disposición se incorpora el término “profesional” para definir a las entidades deportivas, debido a que la lógica de la iniciativa legal está vinculado al concepto de competición de alto rendimiento y bajo el esquema que una entidad deportiva que compite a nivel nacional e internacional contrata deportistas profesionales y, en consecuencia, se concibieron normas especiales, como por ejemplo, para regular la jornada laboral y del régimen de descansos. En consecuencia, estas excepciones no fueron pensadas para el deportista aficionado, ya que en tal caso se aplicará el régimen laboral general del Código del Trabajo, por cuanto dicho contrato no está inserto en el esquema de competición al cual apunta el proyecto.

Conforme a lo anterior, para ser considerado “*Empleadores*” se debe cumplir con ser una Entidad Deportiva. Especialmente, son considerados como tales los Clubes Profesionales. La normativa de cada país –pública o privada- debe determinar qué clubes pueden ser considerados profesionales para los efectos de suscribir un Contrato Individual de Trabajo.

Nuestra ley 20.178, a diferencia del Derecho Comparado²⁸ no regula casos especiales de exclusión de la aplicación de la normativa cuando la parte que contrata los servicios de los deportistas profesionales lo realizan en determinadas condiciones especiales, como por ejemplo:

- a) La contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos aislados.
- b) Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales.

²⁸ El Real Decreto N° 1006/1985, de España.

Capítulo Segundo: Contrato de Individual de Trabajo del Deportista Profesional.

2.1. Forma y contenido del Contrato Individual de Trabajo.

El nuevo artículo 152 bis C, dispone que *“sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9º, el contrato de trabajo se firmará en triplicado, entregándose un ejemplar al deportista profesional o trabajador que desempeñe actividades conexas, en el acto de la firma; otro quedará en poder del empleador y el tercero se registrará, dentro del plazo de 10 días hábiles de suscrito el contrato, ante la entidad superior correspondiente”*. Y continua la norma indicando que *“Dicho contrato mencionará todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional, y que tenga como causa el contrato de trabajo”*.

A diferencia de lo que ocurre en el Derecho Comparado nuestro legislador sólo regule el Contrato de Trabajo definitivo omitiendo otras modalidades contractuales necesarias en este tipo de relaciones laborales y que los usos habituales las hacen necesarias antes de contratar a un deportista. En efecto, el Real Decreto 1006/1985, de España, regula casos especiales de contratos, a saber: *“Artículo 5. Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses y que se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”*.

En este orden de ideas, tampoco se desarrolló ni reconoció la Promesa de Contrato de Trabajo de Deportista Profesional o Trabajadores que desarrollan Actividades Conexas. Modalidad contractual que según nuestros Tribunales Superiores de Justicia no estará prohibido, conforme lo resolvió en un caso que hubo un pre-acuerdo sujeto a la condición que el deportista aprobara los exámenes médicos para que se concretara el Contrato Individual de Trabajo a pesar que entrenó con el equipo: *“Que ninguno de los antecedentes aportados al juicio, permite establecer que el actor se haya sometido a los exámenes médicos de rigor, lo que obviamente trae como corolario que a la fecha de la interposición de la demanda no se había suscrito por las partes contrato de trabajo alguno, contrato que debe sujetarse a las normas especiales que contemplan los artículos 152 Bis A hasta el 152 bis J., del Código del Trabajo , Capítulo VI. Del contrato de los deportistas profesionales trabajadores que desempeñan actividades conexas. No hay tampoco antecedente alguno que permita adquirir convicción en orden a que el actor haya*

ejecutado alguna acción que permita por establecido que en diciembre de 2011 y particularmente en la fecha que refiere, hubiere prestado servicio personal alguno a la demandada. Y, en el considerando siguiente, agrega, que lo asentado en los fundamentos precedentes, permite concluir que no se ha acreditado la existencia de la relación laboral invocada en la demanda, lo que trae como corolario que el eventual incumplimiento de la demandada en orden a las obligaciones que asumiera en el pre pacto o acuerdo con el actor y la indemnización de perjuicios que de ella emanare., debe perseguirse en sede civil, vale decir de acuerdo a las prescripciones del derecho común”²⁹.

A diferencia de lo resuelto anteriormente y de lo contemplado en nuestro Código del Trabajo, el RETJ de la FIFA otorga mayor protección al trabajador, estableciendo expresamente en su artículo 18.4 que:

“La validez de un contrato no puede supeditarse a los resultados positivos de un examen médico y/o a la concesión de un permiso de trabajo”.

Sobre el particular en el Derecho Comparado, especialmente, España; al respecto los Tribunales se han situado ante dos posiciones diversas. De un lado por ejemplo la STS 15 marzo de 1991, o las del TSJ de Andalucía de 5 diciembre 1991, 1 febrero de 1994 o de 3 de mayo del mismo año, los que consideran que el orden social es competente para conocer de reclamaciones por incumplimiento de promesa de contrato laboral, ya que caen dentro de esta jurisdicción *"no sólo las relaciones surgidas en y con posterioridad al nacimiento del contrato de trabajo, sino los estados previos del mismo, que forman con él un todo inseparable informado del mismo carácter laboral"*. En sentido opuesto se posiciona por ejemplo, la STS 15 de febrero de 1994, o la de la Audiencia Provincial de Alicante de 28 de mayo de 1996 al entender que aunque en el precontrato se contenían *"elementos esenciales como el objeto, la retribución del jugador y duración, no puede calificarse como un auténtico contrato de trabajo...sino más bien como un compromiso previo o precontrato... en ningún momento llegó a ser jugador profesional...por lo que la relación laboral no llegó a establecerse...y ello es ajeno a la rama social del derecho"*.

²⁹ I. Corte de Apelaciones de Concepción. Rol N° 183-2012 Reforma Laboral. “Joel Antonio Soto Torres contra Sociedad Fuerza Garra y Corazón S.A.D.P.”.

2.2. Jornada de Trabajo.

Al artículo 22, del Código del Trabajo, la Ley 20.178, agregó el siguiente inciso final: *"La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan 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 límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo"*.

La excepción de las labores del deportista profesional de la jornada de trabajo, tiene su fundamento en la circunstancia que son prestaciones de servicios eminentemente físicas, por lo que, por una parte, no es posible aplicar la norma general respecto a jornada de trabajo, y, por otra, al fijarla debe tenerse en cuenta la naturaleza de la actividad deportiva y los límites compatibles con la salud de los deportistas, para evitar exigencias físicas exageradas que pongan en peligro esta última.

Sobre este asunto, hay que tener presente que el artículo 22 del Código del Trabajo es una norma de carácter general - sujeta a eventuales modificaciones-, por lo que incluir el tema en análisis en dicho precepto implica que estamos ante una jornada laboral para trabajadores sujetos a un contrato especial de trabajo.

Es importante esta norma de excepción, debido a que la actividad deportiva reviste características tan especiales que hacen necesario establecer no sólo un régimen distinto para la jornada de trabajo, sino que también un régimen diverso de descanso, el cual es esencial en esta actividad ya que de él depende, en gran medida, el posterior rendimiento del jugador.

En lo que respecta a la jornada laboral, durante el trámite legislativo, tanto la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) como el Sindicato Interempresas de Fútbol Profesional (SIFUP), plantearon que sólo los deportistas profesionales fueran excluidos del límite de la jornada laboral, en tanto que quienes desempeñan actividades conexas queden regidos por las normas generales del Código del Trabajo en esta materia. Lo anterior porque, según explicaron, la vida laboral de los deportistas es muy breve, lo que no acontece respecto de los demás profesionales. El señor asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social puntualizó que tratándose de los trabajadores que desempeñan actividades

conexas, la extensión de su jornada laboral, siguen la jornada del ciclo deportivo y, así, por ejemplo, estos trabajadores prestan sus servicios en días domingos y festivos, al igual que los jugadores profesionales³⁰.

Por otra parte, en relación a la jornada de trabajo también se modificó el descanso semanal al agregar en el Código del Trabajo, una nueva excepción por la Ley 20.178 que reza: "8.- *en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas*". Así entonces los deportistas profesionales también quedan excluidos del descanso del domingo y festivos para el desempeño de sus funciones.

El Real Decreto 1006/1985, de España, regula los casos especiales de las jornadas de trabajos de los contratos de deportistas:

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

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

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

2.3. Extensión y renovación del Contrato de Trabajo del Deportista Profesional.

El artículo 152 bis D, dispone que “*El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas se celebrará por tiempo determinado. La duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años*”.

³⁰ Historia de la Ley No 20.178, página 131, Discusión en Comisión, Senado, Chile.

En relación a lo anterior, dentro del sistema conceptual se dispuso que *“Temporada, es el período en el cual se desarrolla el o los Campeonatos Oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el término de la temporada, para cada entidad deportiva, es la fecha en que ésta disputó su última competición oficial”*.

Durante la tramitación de este proyecto en la Cámara de Diputados, se debatió extensamente si el contrato debía extenderse por una temporada, un campeonato, un año o un período indefinido. En el primer caso, se postuló que el contrato puede ser celebrado, por ejemplo, por uno o dos años. A este respecto, el Sindicato Interempresa de Fútbol Profesional (SIFUP) sugería un plazo mínimo de un año para la vigencia del contrato, proposición que fue desestimada atendida la rigidez que podría hacerla inviable económicamente, optándose en definitiva que sea por “temporada” (la que fija la entidad deportiva superior).

Por otra parte, en el plazo de extensión del contrato de trabajo no tiene aplicación el régimen general conforme al cual el contrato de trabajo pasa a ser indefinido, cuando éste, siendo a plazo fijo, se renueva por segunda vez, o cuando el trabajador presta servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses o más en un período de quince meses.

La alternativa que fue recogida, dispone que el contrato de trabajo de un deportista profesional será de plazo fijo, lo que excluye el contrato de duración indefinida. Dentro de dicha definición temporal, el contrato puede ser de plazo determinado o determinable.

Los límites de los plazos de los contratos individuales dependen de las legislaciones nacionales, en algunas se fijan por plazos determinados (años calendarios) y, en otras, por “Temporadas”, como es el caso nuestro.

En nuestro país –como se comentó– la idea original fue fijar la extensión del contrato de trabajo en “años”, pero se cambió debido a que es complejo y a veces imposible coincidir los términos de contratos con las “Temporadas” de las competencias nacionales y extranjeras o con las “ventanas” de Transferencias de los Derechos Federativos de los

deportistas que se trasladan de un país a otro y que se usan en algunos deportes³¹. Puede ocurrir que el contrato de trabajo se firme fuera de la “ventana de transferencia” y, consecuentemente, vencerá fuera de los términos de la “Temporada” perjudicando la empleabilidad.

Sobre el particular, es preciso aclarar que el concepto de “temporada” resulta acorde con la forma en que se desarrolla la actividad deportiva, por cuanto la temporada se establecería en función de los campeonatos que se celebren y no en razón de un período de tiempo determinado. Ello es especialmente importante para la extensión del contrato si se considera que la temporada no siempre coincide con el año calendario y, por tanto, puede superar el lapso que se extiende desde enero a diciembre, pudiendo terminar en el mes de enero o febrero del año siguiente. Esta misma situación es para los otros deportes.

Así entonces, el espíritu de la regulación en esta materia es dejar en manos de la respectiva entidad superior la determinación de la temporada -y con ella su duración-, estructurándola en función de los campeonatos que aquélla organiza.

Dentro de la regulación de la duración del contrato de trabajo encontramos lo dispuesto en el inciso final del artículo 152 bis D: *“La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses”*.

Durante el debate parlamentario de la Ley N° 20.178, se trató de mantener por algunos legisladores el abandonado “Derecho de Retención”³² al proponer que de no existir renovación o manifestación de voluntad de la entidad deportiva en orden a no renovar el

³¹ El Internacional Transfer Matching System (TMS) es una plataforma de obligado uso diseñado exclusivamente para las federaciones miembro y los clubes profesionales de fútbol mundial. Sistema mediante el cual se deben hacer los traslados de jugadores profesionales de una federación a otra mediante el Certificado Internacional de Transferencia (CTI).

³² En 1893, la Football Association inglesa puso en práctica una regla que obligaba a todos los jugadores profesionales a registrarse anualmente ante la federación y les prohibía cambiar de club durante la misma temporada. La Liga, complementando dicha medida, agregó una nueva regla, conocida como “derecho de retención” (*retain and transfer system*), que disponía que el jugador profesional que firmaba un contrato con un club quedaba atado definitivamente a ese club, con o sin contrato vigente, a menos que el club le concediera la libertad de acción o decidiera transferirlo a otra entidad deportiva.

contrato de trabajo con el deportista profesional, éste se entenderá prorrogado por un año contado desde la fecha de su terminación. No obstante, antes de la tramitación de la modificación se abandonó las “Prórrogas” basadas en el “Derecho de Retención” que antiguamente se aceptaban en forma incuestionable en el deporte. Históricamente, la facultad de “prórrogas” eran “bilaterales” debido a que se consensuaba al momento del contrato, pero su ejecución era “unilateral” a favor del club.

Sin perjuicio de la regulación, el legislador omitió regular algunas modalidades de plazos y suspensiones del contrato de trabajo. A este respecto, ilustrativo es el Real Decreto 1006/1985, de España, que regula casos especiales, a saber: *“Artículo 6º. Duración del contrato. La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”*.

La legislación especial no regula la interrupción del cómputo del contrato en los casos de incapacidad laboral transitoria y el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.

2.4. Periodicidad en el pago de Remuneración.

El artículo 152 bis introducido en el Código del Trabajo, dispone que *“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes”*.

Y, en relación a los incentivos, se estableció que *“Con todo, los emolumentos que las partes convengan en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos, deberán ser pagados dentro de los noventa días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó. En todo caso, si el contrato de trabajo termina con anterioridad a la llegada de este plazo, los emolumentos pactados como premios e incentivos deberán pagarse a la*

fecha de terminación del contrato”.

El proyecto de ley original de la Ley 20.178, estableció que cuando las partes convengan emolumentos en calidad de incentivos o premios, éstos sean pagados dentro de los treinta días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originaron, pero en la tramitación se concluyó con un plazo mayor debido a que se concibió que los órganos deportivos internacionales en que participan los clubes obligados a pagar los premios a sus jugadores usan plazos más extensos.

Se debe distinguir entre la remuneración que incluye: Salario Base, Aguinaldo, Prima Fichaje, Prima por resultado.

El no pago de remuneración se considera incumplimiento del contrato, y dependiendo del número de meses se puede suspender o terminar el contrato de Trabajo, según se explicará en el apartado de términos de la relación laboral.

La Ley N° 20.178, reconoce una responsabilidad de carácter subsidiario de la respectiva entidad organizadora en relación a las obligaciones laborales que asumen los clubes deportivos en favor de sus jugadores. Se entendió que dicho sistema de responsabilidad subsidiaria se justifica por cuanto, si bien los jugadores tienen como empleador a un determinado club o entidad deportiva profesional, están sujetos, a la vez, a un régimen federativo en el cual, la respectiva federación -en el caso del fútbol, la Asociación Nacional de Fútbol Profesional-, es la entidad que organiza los torneos y competencias que dan vida al objeto de la relación laboral y, por su intermedio, el fútbol nacional se vincula a la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), siendo esa la única forma en que se desarrolla el fútbol profesional. Esa es una de las razones por las cuales la respectiva federación adquiere esta responsabilidad subsidiaria. Asimismo, dicha responsabilidad se explica por el manejo que la federación tiene sobre ciertos aspectos de incidencia económica que afectan a los distintos clubes deportivos, como por ejemplo, la recaudación pecuniaria tras cada evento o los derechos por su transmisión televisiva, entre otros.

En el caso que la entidad deportiva no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de esas obligaciones, la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva, a requerimiento del o los trabajadores afectados, deberá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquélla, las sumas que se adeuden y pagar por subrogación al deportista profesional o

trabajador que desempeña actividades conexas o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, será acreditado en la forma establecida en el inciso segundo del artículo 183-C de este Código. Esta es una de las principales ventajas que tienen los trabajadores en materia de fútbol respecto de otros países, al tener contemplado expresamente en la legislación local el derecho de retención.

En cualquier caso, se ha resuelto que *“Queda expresamente establecido y convenido que cualquier beneficio que el empleador eventualmente otorgue al trabajador y que no se encuentre establecido en el contrato, en sus anexos o en la Ley, se entenderá conferido a título de mera liberalidad y, en caso alguno, podrá considerarse una modificación tácita de las estipulaciones que anteceden”*³³.

2.5. Cesiones Temporales y Definitivas.

Las regulaciones de cesiones o términos de los Contratos Individuales de Trabajos, tiene una trascendencia superlativa para la regulación de los Derechos Federativos y Económicos, asociados a ellos.

En este contexto, el artículo 152 bis I, reguló que *“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. El contrato respectivo deberá otorgarse por escrito”*.

En consecuencia, se puede distinguir la “cesión temporal” o “definitiva”, esta última conlleva el término de la relación laboral y extingue los derechos y obligaciones entre las partes.

a) Cesión Temporal.

Esta modalidad reconocida dice relación con una necesidad general de que los deportistas puedan ser cedidos temporalmente a otros clubes para prestar servicios. Son los

³³ I. Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° Reforma Laboral 1840- 2010, *“Morón, contra Asociación Nacional de Fútbol Profesional”*.

denominados comúnmente “préstamos de jugadores”.

La cesión temporal suspende los efectos del contrato de trabajo entre la cedente y el trabajador, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en dicho contrato. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el deportista profesional se reincorporará al servicio de la entidad deportiva cedente.

En virtud del contrato de cesión temporal, la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta el monto de lo pactado en el contrato original.

En el debate parlamentario de la Ley N° 20.178, se sostuvo que la cesión transitoria de un deportista no responde ni a uno ni a otro de tales supuestos, por cuanto el jugador no presta servicio alguno a su club de origen en el tiempo que dura la cesión.

En consecuencia, se propuso que hacer responsable al club de origen ante el incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte del club de destino, sólo acarreará, a la postre, que el “préstamo de jugadores” entre en desuso o se desincentive ostensiblemente. No obstante, se contestó a esa pretensión que el efecto será precisamente el inverso, por cuanto más bien se está promoviendo el préstamo o cesión de deportistas al hacer aplicable a su respecto un régimen de responsabilidad subsidiaria en lugar de la responsabilidad solidaria, que es la que correspondería exigir de conformidad a las reglas generales en esta materia.

En este orden de ideas, el gobierno fundamentó la institución sobre la base de la institución de “subcontratación” en la cesión temporal de jugadores. En su opinión cuando el club cede temporalmente a uno de sus deportistas, lo hace para potenciar en él sus habilidades futbolísticas -con las que luego obtendrá mejores resultados-, o lo hace, normalmente, en virtud de una contraprestación económica. Es decir, igual hay un servicio que se presta y un beneficio para el club de origen. Además, añadió, lo más relevante en la cesión temporal es que el vínculo contractual con el empleador principal no se extingue.

Aunque no quedó de manifiesto, se debe considerar lo previsto en el modelo legislativo seguido en esta materia contenido en el Real Decreto 1006/1985, de España, sobre las Cesiones Temporales que dispone que: *“Uno. –Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un*

deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste. Dos. – El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público. Tres. – En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social. Cuatro. – Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada. En el supuesto de cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año”.

b) Cesión Definitiva.

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 que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato.

A lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista profesional. En otro orden de ideas, en el debate parlamentario se consultó por qué se establece como un límite fijo el 10% de la transacción, en lugar de contemplarlo como el mínimo de la indemnización. Para ello, sugirió, bastaría con señalar que “a lo menos” un 10% del monto de la misma le corresponderá al deportista profesional.

Al respecto cabe tener presente que de conformidad al inciso quinto del artículo 152 bis I del Código del Trabajo, el deportista profesional tiene derecho a recibir al menos un 10% de la indemnización que la entidad deportiva por el término anticipado del Contrato Individual de Trabajo, de este modo se puede concluir que es un derecho laboral de carácter mínimo, lo que se desprende de su propia redacción. Por lo demás, es necesario mencionar

que de acuerdo a la norma antes citada el empleador debe contar con la autorización expresa del deportista profesional. De conformidad a lo dispuesto en el 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

En la discusión de la Ley se estableció que *“cuando la cesión es definitiva, ésta pone término al contrato de trabajo existente entre la institución deportiva cedente y el trabajador. Asimismo, se establece una compensación obligatoria porcentual mínima al deportista sobre el monto de la cesión. Precisó que el porcentaje que actualmente se contempla al efecto es del 5%, como piso mínimo, sobre el valor del traspaso. Recordó que la propuesta del Sindicato Interempresa de Fútbol Profesional (SIFUP) a este respecto, era un porcentaje del 25% en favor del jugador. Añadió que, en opinión del Ejecutivo, esta materia implica una gran cuota de negociación entre las partes, no obstante lo cual parece ser apropiado establecer un porcentaje mínimo para el debido resguardo del interés de cada parte, aun cuando la determinación de ese límite sea técnicamente muy difícil de lograr”*³⁴.

La Naturaleza jurídica –según el texto de la ley- es una indemnización económica para el club que tenía registrado al jugador por término anticipado de un contrato de trabajo.

En relación al termino anticipado y derecho a percibir una indemnización, nuestros Tribunales Superiores han resuelto que el jugador no puede renunciar anticipadamente a participar a lo que la ley le otorga por termino anticipado del contrato (10%) :*“(…) el derecho contemplado en el 152 bis I del Código del Trabajo mientras esta vigente la relación laboral la renuncia es ineficaz. Cabe señalar que nada obstaba para que el trabajador hubiese renunciado a dicho derecho una vez que se hubiese puesto término -en la forma que prescribe la ley- a la relación laboral con la demandada, pero en caso alguno procede la renuncia mientras la relación laboral se encuentra vigente.*³⁵.

De acuerdo a la normativa internacional, lo que se cede temporal o definitivamente son los Derechos Federativos de los jugadores, entendiendo por tal a los derechos que surgen de la

³⁴ Historia de la Ley N° 20.178, página 98, Segundo Informe de Comisión de Trabajo.

³⁵ Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, caratulados “González, Osvaldo con Club Universidad de Chile”, causa RIT N°: O- 2153- 2010, RUC N°10-4-0034602-5, 15 de octubre de 2010.

inscripción del jugador de fútbol en la Asociación o Federación de Fútbol Profesional de cada país. A su vez, el valor económico o pecuniario que se paga por la cesión de los Derechos Federativos es conocido como Derechos Económicos, los que han sido objeto de una gran cantidad de regulaciones por parte de FIFA y que no fueron tratados en profundidad ni bajo esos conceptos en nuestra legislación laboral.

2.6. Las obligaciones de las partes.

Entre las partes del contrato de trabajo –deportista o trabajador que desarrolla actividades conexas y la entidad deportiva- se pueden establecer un sin número de derechos y obligaciones correlativas, entre ellas, la protección de la salud, otorgar los descansos de la jornada de trabajo, diarios y semanales, abonar los gastos de traslados, médicos; pero – expresamente- la ley impone otras mínimas. Entre las obligaciones propias y de la esencia de la actividad deportiva encontramos la de otorgar ocupación efectiva y el pago de las remuneraciones, por parte del club; y, por la otra parte, el deportista, debe respetar el cuidado personal y participar en los entrenamientos y concentraciones.

No obstante, existen obligaciones que aunque las partes no pacten ni acuerden se entienden incorporadas en el contrato de trabajo de los deportistas profesionales como un elemento de la naturaleza atendida su actividad. Tales obligaciones han sido ratificadas por nuestra Excelentísima Corte Suprema que ha resuelto que: *“El contrato de trabajo se encuentra también marcado por un contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, en forma tal que las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, fundamentalmente de buena fe”*³⁶.

Obligaciones del Club.

a) Ocupación efectiva. El trabajador tiene derecho a entrenar y prepararse para la participar y no se debe considerar “participar” para jugar. La ley prohíbe hacer entrenar

³⁶ Excelentísima Corte Suprema N° 1939-11. “Abarca Orellana, Fernando con Club de Deportes Santiago Morning S.A.D”, 21 de abril de 2011.

con el equipo inferior. Se puede pedir “reintegrar”. Si entrena con el plantel de honor, pero con trabajo “diferenciado” es más difícil de probar.

- b) Pago de remuneración. Es de la esencia del contrato de trabajo y el no cumplimiento da derecho a colocar termino al contrato por causa justificada o incumpliendo grave a las obligaciones del contrato. Además, el párrafo 5º, Del derecho de información y pago por subrogación, dispone en su artículo 152 bis J, dispone que *“La entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena deberá ser informada, por las entidades deportivas que participan en las competencias que organiza, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas que laboren para ellas”*.

Obligaciones del Jugador.

- a) Cuidado personal. En muchas legislaciones imponen esa obligación y se puede terminar el contrato si no cumple con ello.
- b) Participar en los entrenamientos y concentraciones. Las obligaciones de los deportistas son de medios, lo que conlleva que debe para obtener los resultados deportivos propuestos por la entidad deportiva participar en los entrenamientos, charlas y concentraciones previstas por el club.

Las obligaciones no se extinguen con el contrato de trabajo, incluso algunas de ellas pueden ser exigidas después de terminado el contrato de trabajo que tienen naturaleza laboral, entre ellos, como, por ejemplo, partidos de despedidas cuando se pactan como parte de la indemnizaciones laborales u obligaciones asumidas por el empleador como condiciones para el acuerdo de término de la relación laboral. En tal sentido, existió una demanda que señaló lo siguiente; *“funda la demanda en el contrato de fecha 24 de junio de 1999 celebrado por las partes, mediante el cual el actor jugaría por el Club demandado, el cual fue materia de varios convenios complementarios, uno de los cuales, se estipuló por las partes, que el actor tendrá derecho a percibir hasta la suma de US\$ 100.000, producto de los ingresos que se obtengan en un partido de fútbol de despedida, que las partes se*

obligan organizar en conjunto y a más tardar el día 30 de junio de 2002. Agrega que hasta la fecha, éste partido no se ha realizado, ni tampoco se le ha pagado la suma estipulada para el evento de no ejecutarse dicho juego, no obstante haber estado siempre dispuesto y llano a organizarlo y participar en éste (...). Que, además el recurso dio por infringido por errónea interpretación el artículo 5° del Decreto con Fuerza Ley N° 1, de 1970, del Ministerio de Defensa Nacional, argumentado que el pacto o cláusula en conflicto produjo sus efectos una vez terminada la relación laboral, alegación inidónea para configurar una infracción, toda vez que la norma aludida califica como laborales los acuerdos, pactos o convenciones que allí se especifican sin atender a la oportunidad en que deba producir sus efectos”³⁷.

2.7. Regulación del Término de la Relación Laboral.

El texto original del proyecto era del siguiente tenor “*artículo 152 bis K.- El contrato de trabajo de los deportistas profesionales o trabajadores que desempeñan actividades conexas, se extingue por las causales y en la forma a que se refiere el título V, del Libro I de este Código. La extinción del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional*”.

El texto definitivo sólo se limitó a indicar que “*La extinción del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional*” sin regular especialmente las causas de término de la relación laboral.

Lo anterior, se encuentra ratificado por la Excelentísima Corte Suprema que resolvió que: “*Que la modificación introducida por la ley N° 20.178, como se ha dicho, reguló los contratos de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, pero no dispuso de normas que permitieran a este tipo de trabajadores reclamar por la terminación injustificada, indebida e improcedente de sus contratos de trabajo, motivo por el cual, debía recurrirse, como hizo el ex trabajador, a la acción de reclamación prevista en el artículo 168 del Código del Trabajo*”³⁸.

³⁷ Excelentísima Corte Suprema, Rol 29-2010. “Gorosito, Néstor Raúl con Club Deportivo Universidad Católica de Chile”. (11 de agosto de 2011).

³⁸ Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 3923-2009, caratulada “Ormeño Pacheco, Elías con San Luis de Quillota SADP”, 13 de agosto de 2009.

Cabe hacer notar que las causas de término de la relación laboral que reconoce el Código del Trabajo de nuestro país son las previstas en los artículos en sus artículos 159, 160, 161 y 173, a saber:

- a) Muerte del Trabajador.
- b) Renuncia.
- c) Despido.
- d) Situaciones accidentales o fuerza mayor.
- e) Mutuo Acuerdo.
- f) Vencimiento del plazo.

En el Derecho Comparado tenemos que tanto por normas privadas y públicas se han regulado las causas de termino de las relaciones laborales de los deportistas, entre ello, destaca el Real Decreto 1006/1985, de España, que dispone en su artículo 13, sobre la Extinción del contrato, que “la relación laboral se extinguirá por causas específicas: a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada. b) Por expiración del tiempo convenido. c) Por el total cumplimiento del contrato. d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieron su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieron derecho. e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores. f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo

que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo. g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva. h) Por despido del deportista. i) Por voluntad del deportista profesional”.

Aunque en nuestro país hubo un intento en el texto original de regular las causas de terminación del contrato, esto no se hizo y dejó abierta a la interpretación de nuestros Tribunales Ordinarios de Justicia para determinar las causas aplicables al contrato de trabajo del deportista profesional, lo que genera un estado de incertidumbre jurídica que se ve agravaba por la amplitud de causales reconocidas para los trabajadores comunes y que no necesariamente son aceptadas por la naturaleza misma de las actividades deportivas, como, por ejemplo, la renuncia. Asimismo, porque nuestro Código del Trabajo no reconoce para la regulación común algunas causas que si son necesarias en los deportes, como, por ejemplo, la consignada en la legislación española, por crisis económica del club o entidad deportiva.

En este orden de ideas, en el caso específico del fútbol profesional la autoridad administrativa de nuestro país en materia laboral -denominada la Dirección del Trabajo- en respuesta a un requerimiento del Sindicato de Futbolistas Profesionales (SIFUP) para que aclare si el Auto-Despido o Despido Indirecto por parte de un jugador profesional de fútbol produce su libertad de acción, habilitándolo, consecuentemente, para firmar un nuevo contrato con otro club resolvió que: *“sobre la base de las disposiciones legales y constitucionales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que el autodespido o despido indirecto por parte de un jugador profesional de fútbol produce la terminación de su contrato de trabajo y, consecuentemente, su libertad de acción, habilitándolo, por tanto, para firmar un nuevo contrato con otro club, el cual deberá ser registrado por la entidad superior correspondiente”*³⁹.

Considerando lo anterior, haré referencia a algunas situaciones planteadas en nuestro país sobre las causas de terminación del contrato:

³⁹ Dirección del Trabajo, Ordinario N° 4646/043, de 23 de oct. 2012, Santiago de Chile.

a) Especialmente, polémico es el término de la relación laboral por voluntad del deportista –renuncia- que está vedada en las normas Federativas, pero aceptadas por la legislación común como ejercicio del Derecho Constitucional de la Libertad de Trabajo. En este sentido, el Real Decreto Español, dispone que *“Uno. – La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable. En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas”*.

Es sabido que las entidades deportivas que establecieron limitaciones al término de la relación laboral mediante el sistema de “Derecho de Candado” debieron abandonar esta modalidad debido a lo resuelto por los Tribunales de Justicia en reiteradas sentencias y una de las más conocidas es el caso Bosman, en que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea concluyó que: *“El artículo 48 del Tratado se opone a la aplicación de normas adoptadas por asociaciones deportivas, según las cuales un jugador profesional de fútbol nacional de un Estado miembro sólo puede, al término del contrato que le vincula con un club, ser empleado por un club de otro Estado miembro si este último ha abonado al club de origen una compensación por transferencia, formación o promoción. En efecto, tales normas, aunque no se diferencien de las normas que rigen las transferencias en el interior de un mismo Estado miembro, pueden restringir la libre circulación de los jugadores que deseen ejercer su actividad en otro Estado miembro impidiéndoles o disuadiéndolos de abandonar los clubes a los que pertenecen incluso después de expirar los contratos de trabajo que les vinculan a estos últimos”*.

b) En este orden de ideas, sobre el despido del deportista nuestros Tribunales Superiores han resuelto que *“(…) si el empleador pone término en forma anticipada a este contrato y se declara por el Tribunal, que éste ha sido injustificado indebido o improcedente, nada obsta a que el trabajador, como ha ocurrido en el caso de autos, demande una indemnización compensatoria por haberse infringido la ley del contrato, recurriendo a las normas generales del derecho civil, plenamente aplicables al caso de autos, según se ha*

*reconocido por esta Corte con anterioridad, y que en este caso, correspondía a las remuneraciones por el tiempo que faltaba para el cumplimiento del plazo convenido y no a las indemnizaciones propias del despido a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo, las que además de no haber sido fundamento de la demanda, no permitían el resarcimiento del daño causado ya que atendido el periodo que efectivamente duró el contrato de trabajo, el actor sólo habría tenido derecho al pago de un mes de remuneración por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo”.*⁴⁰

Además, de no haber ser regulado las causales de término del contrato, consecuentemente, no se regulo la indemnización en caso de término del contrato tratándose de uno a plazo fijo y no aplicándose el régimen general de nuestro país de compensación de años de servicios. En tal sentido, nuestros Tribunales de Justicia han resuelto que “El actor sustenta la tesis de la analogía de las normas civiles para estimar que le corresponde el pago de las remuneraciones hasta el término de la temporada. Dicha aplicación podría ser aceptable si se tratara de un contrato de plazo fijo común, pero no tratándose de un contrato especial de tiempo determinado. La diferencia se desprende de los propios argumentos que los Tribunales Superiores de Justicia han esgrimido cuando han ordenado el pago de lucro cesante en casos de contrato de plazo fijo. En efecto, los Tribunales Superiores han entendido que proceden las indemnizaciones por lucro cesante toda vez que las partes han podido elegir entre un contrato de duración indefinida y un contrato a plazo fijo y han optado por este último. Es decir, las partes pudiendo optar entre uno u otro tipo de contrato, han elegido uno con plazo fijo. Esa libertad en los contratos de deportista profesional y actividades conexas no existe, por lo que es injusto aplicar la misma sanción, cuando máxime se hace por vía analógica y no porque la ley disponga expresamente que debe pagarse dicha indemnización. Expone nuevamente las (“demasiadas”) diferencias entre uno y otro y recuerda la discusión parlamentaria, señalando que la historia fidedigna del establecimiento de la ley indica que el contrato de trabajo de los deportistas profesionales y actividades conexas, no es precario como el contrato de plazo fijo común, sino que goza de la característica de la estabilidad. En efecto, al ser la duración mínima de un contrato de deportista profesional una temporada y

⁴⁰ Ídem.

con un máximo de cinco años, perfectamente es posible el pago de una indemnización por años de servicios. No ocurre lo mismo con el contrato a plazo fijo, toda vez que la regla general que su duración máxima es de un año, razón por la cual nunca sería posible pagar indemnización por años de servicio. Sobre la terminación de este contrato especial, afirma que es procedente la aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo, por lo que en el caso del actor, si se estimara que su despido fue injustificado, indebido o improcedente, correspondería únicamente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo. La situación que en los hechos se produce con la decisión del director técnico Pelusso deja a varios jugadores excluidos del plantel. La ley laboral prevé dos escenarios para que la organización deportiva asuma las consecuencias, ajustadas a derecho, de una decisión de naturaleza deportiva como la anotada. Ambos suponen la negociación de la empleadora con otra entidad deportiva mediante la cesión temporal del contrato (que genera una suspensión de los efectos del contrato entre el cedente y el trabajador) o el pago de una indemnización por años de servicios término anticipado del contrato de un tercer club a la empleadora, que genera el término del contrato, la libertad de acción y el pago al jugador de un porcentaje (10%) de esa indemnización. (Considerando noveno, 2° Juzgado del Trabajo)⁴¹.

c) En relación a las causas de término de las relaciones laborales por condiciones económicas de las entidades deportivas nuestros Tribunales Superiores se han pronunciado, estableciendo que no existió incumplimiento grave de las obligaciones del empleador por el no pago de las remuneraciones devengadas con posterioridad al hecho de haber descendido el Club demandado de categoría a la tercera división de fútbol amateur; debido que la existencia del equipo de fútbol en la primera división era un requisito esencial que determinaba la vigencia de los contratos de los demandantes, quienes se desempeñaban en calidad de jugadores del plantel profesional de fútbol de la demandada. Por lo anterior, se concluyó que la relación laboral entre las partes debe comprenderse terminada por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. En este orden de ideas, se estableció *“Que, en efecto, de todo lo razonado se concluye, que la sentencia recurrida ha vulnerado la norma del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo al no considerar la*

⁴¹ Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 1933-11. “Rivera con Club Universidad de Chile Azul Azul S.A.”. Santiago, 21 de abril de 2011.

*forzosa vinculación existente entre la prestación de los servicios de los actores como futbolistas y la categoría a la que se hallaban adscritos, lo que ha influido en lo dispositivo de la sentencia, ya que se acogió la demanda por despido indirecto y las prestaciones que en ella se solicitaban”*⁴².

d) Los malos resultados de los deportistas o que realizan actividades conexas no es causa justificada para terminar el contrato de trabajo, según lo han manifestado los Tribunales Superiores quienes han resuelto que: *“los directores técnicos o entrenadores son contratados para obtener buenos resultados de los diversos elencos en las confrontaciones deportivas en las que participen, pero si los resultados no son los esperados, los primeros en responder por ellos son, precisamente, los directores técnicos. En la especie, el Club San Felipe deseaba revertir su situación, intentar subir a primera división y no bajar a una inferior, resultando evidente su búsqueda de resultados positivos, no se explica de otro modo que se prescindiera del entrenador a tres meses de haberle contratado, y no obstante se le siga pagando la remuneración contratada hasta el término del plazo pactado, es decir, sabían que debían cumplir el contrato y aun así en el mes de mayo deciden cambiarlo”*⁴³.

e) El no cumplimiento de la denominada “cláusula de salida”, ya desarrollada anteriormente, por parte del club no habilita al jugador a colocar término anticipado al contrato amparado en un incumplimiento grave del empleado (causa justificada), según lo han resuelto nuestros Tribunales Ordinarios Superiores al consignar *“Que el demandante al negociar su contrato de trabajo con la demandada, le propuso que se estableciera una cláusula de terminación anticipada del contrato de trabajo; que la estipulación de rescisión anticipada de la relación laboral, son comunes en el fútbol profesional; que las condición suspensiva para que operara la cláusula de terminación anticipada del vínculo laboral que unía a las partes, era que existiera una propuesta de compra del total de los derechos federativos del jugador, por una suma igual o superior a ochocientos mil dólares; que la propuesta realizada por el jugador, en cuanto a establecer la cláusula mencionada y las*

⁴² Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 5.700-2011, “Gómez y otro con Club Provincial Osorno SADP” 26 de abril del 2012.

⁴³ I. Corte de Valparaíso. “Espinoza Molina, Rubén con Corporación Club Deportes Unión San Felipe”. Rol N° 38-2007. 25 de julio de 2007.

condiciones para que operara, fueron aceptadas por la demandada, formándose el consentimiento. (...) Que el incumplimiento de Cruzados no reviste la gravedad necesaria para considerar justificada la decisión del trabajador de poner término a su contrato de trabajo”⁴⁴.

f) El desahucio o término unilateral del contrato de trabajo por falta de confianza no es aceptado como una causa justificada para extinguir el contrato de trabajo del deportista profesional atendido que el contrato es a plazo fijo, conforme a lo resolvió nuestra jurisprudencia al concluir que: *“El contrato de trabajo a plazo fijo importa entonces, la posibilidad del empleador de contratar a trabajadores fuera de la relación laboral indefinida, siendo por tanto una institución desprotectora del trabajador, quien ve limitado en el tiempo su contrato de trabajo, a pesar de ser el trabajo una necesidad permanente para la subsistencia y el desarrollo de la persona. (...) Entonces, la aplicación de la causal de despido desahucio escrito del empleador no puede ser aceptada en una relación laboral ya precaria, y deberá quedar reservada para la relación laboral mayormente protegida, como es la relación indefinida de trabajo, dándole así aplicación restrictiva a una norma e institución excepcional. (...). El contratante incumplidor debe ser sujeto entonces de reproche jurídico, y el contratante cumplidor, que será sujeto de resarcimiento de los perjuicios generados por su contraparte. Esto hace que el pago de las prestaciones que debía recibir el trabajador en razón del contrato a plazo fijo ilegítimamente terminado con anticipación por el empleador, se haga completamente procedente también en materia laboral”⁴⁵*

El término anticipado unilateral, tal como se dijo anteriormente conlleva una ruptura contractual que debe ser reparada, siendo normal que en los acuerdos contractuales se convenga una sanción convencional, pero a diferencia de lo que ocurre en nuestro país, en algunas legislaciones como la Española y Brasileña es la ley quien dispone el monto a indemnizar, a diferencia de países como el nuestro, en que son los Tribunales llamados a

⁴⁴ Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago. *“Meneses Cornejo, Fernando contra Cruzados S.A.D.P.”.*

⁴⁵ Juzgado Laboral de Calama. RIT N°O-189-2013, *“Marco Antonio Figueroa Montero contra Cobreloa SADP y contra Corporación Club de Deportes Cobreloa”.*

fijar el monto. En este orden de ideas, también se ha discutido sobre el monto de la sanción convenida y que esta no sea lesiva o conlleve una lesión para las partes. A este respecto a falta de casos nacionales, conviene repasar la jurisprudencia internacional que ha dispuesto que: *“La relación laboral especial de deportistas profesionales no es más ni menos que una relación laboral que por sus determinadas características en la ejecución de la prestación laboral y debido a las condiciones personales del trabajador, se considera especial, quedando fuera de la regulación estatutaria ordinaria y difiriéndola a una disposición reglamentaria. Se discute en este caso que el importe de la cláusula es de un importe excesivamente elevado en relación a las condiciones particulares del jugador (sueldo, tiempo de contrato, posición en la que juega, etc.). Este planteamiento en principio es admisible en tanto que el artículo 7.2 del Código Civil establece que “la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo”, y por tanto, pese a la regulación legal y convencional de este tipo de cláusulas, es posible sea declarada nula por constituir un claro abuso de derecho por el empleador. En este mismo sentido, aun cuando este juzgador estime que doctrinalmente es más coherente la posición que considera la cláusula de rescisión como una cláusula penal, la doctrina de suplicación existente en esta materia concreta considera que tiene naturaleza exclusivamente contractual y por tanto habrá que estar a lo pactado por las partes. No podemos abstraernos de la realidad del mercado en la que el jugador ha optado voluntariamente incorporarse y seguir sus dictados, ya que es dentro de esta perspectiva donde se establecen los parámetros que pueden ayudar a determinar el quantum indemnizatorio, puesto que tanto los jugadores profesionales, como los clubes que participan en las categorías profesionales de fútbol, como las marcas comerciales o deportivas que patrocinan equipos y jugadores, se mueven en un mercado donde las retribuciones (sueldos, primas, derechos de imagen, etc.), los patrocinios, y en general cuantos recursos económicos se mueven alrededor del fútbol profesional, manejan cifras absolutamente impensables en un mercado que estrictamente regule relaciones laborales⁴⁶.*

⁴⁶ Juzgado de lo Social N° 1, D.F., autos número SOC 601/05, seguidos a instancia de “Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. contra Iván Zubiaurre Urrutia y Athletic club S.A.D.

Capítulo Tercero: otras instituciones reguladas en la Ley del Deportista Profesional.

3.1. Indemnización a la entidad que Educa y Forma al Deportista Profesional.

En relación a esta institución propia del Derecho Deportivo, el artículo 152 bis E, del Código del Trabajo, incluyó expresamente la regulación de esta institución propia y exclusiva del ámbito deportivo. En efecto, la ley reconoce el Derecho de Cobrar los “Derechos de Educación y Formación”, pero sin encargarse de definir lo que son los Derechos de Formación.

Los Derechos son que nacen con la modificación del Reglamento Sobre el Estatuto de Transferencia de Jugadores de la FIFA en el año 2001, producida con posterioridad al caso Bosman, consagrándose esta institución que tiene su fundamento en que un club que se ha encargado de la formación personal, futbolística y/o deportiva de un menor, invirtiendo los recursos económicos y humanos necesarios, tiene el derecho de participar en el éxito personal del jugador y obtener una retribución económica por la formación otorgada a él.

En el Derecho Comparado existen diversas regulaciones de los Derechos de Educación y Formación, entre ellos, en Francia hablan de “Contrato Promocional”, “Contrato de Talento” y “Contrato de Formación” y después viene el “Contrato de Trabajo”. Es un sistema validado por el TAS. El club terminado su contrato de formación tiene preferencia para acceder al “Contrato de Trabajo”, existía una expectativa de firmar el contrato de trabajo y se pueden hacer valer la multa o indemnización en beneficio del club (en el caso de estar pactado).

La retribución del futbolista en la etapa de Formación será en dinero y especie. Parte en “salario” y la otra “capacitación”. La capacitación no sólo es para ser “Deportista” sino incluye la “Educación” académica, alimentación, atención dental, entre otros.

En el trámite legislativo se dejó establecido en la Historia de la disposición en comento que tiene por objeto más bien precisar que el Contrato de Trabajo al que alude la norma es el que se celebra para el desarrollo de actividades deportivas, porque puede suceder que alguien que está en formación en un club deportivo sea contratado, por ejemplo, para labores administrativas por otra entidad y, en este último caso, la situación no se rige por esta normativa especial.

Asimismo, el texto original del proyecto de ley decía en su parte medular que “*se podrá*” pagar, lo que conllevaba que no es imperativa, por lo que –en ese supuesto- el club distinto al que lo formó y que suscribe el primer contrato podrá negarse a pagar la indemnización. Por lo tanto, se propuso sustituir dicha expresión por la palabra “*deberá*”, con lo cual el pago de la indemnización se hace obligatorio, lo que en definitiva prosperó.

La institución de los Derechos de Formación incorporada en nuestro Código del Trabajo, produce la particularidad que la obligación de pago de dichos derechos se encuentra establecido en dicho cuerpo normativo que en su artículo 152 bis E, establece lo siguiente:

“Cuando un deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquélla deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva.”

a) Reglamentación Nacional:

En virtud del artículo 1º del RETJ, la regulación de la transferencia entre clubes de una misma asociación está sujeta a un reglamento específico, redactado por la asociación correspondiente.

En nuestro país, además, como se indicó, se hace referencia a los derechos de formación en el Código del Trabajo, según lo establecido el artículo 152 bis E.

Por su parte, la entidad deportiva superior, ANFP, en su artículo 44 del Reglamento del Fútbol Joven de la ANFP, dispone que: *“Cuando un futbolista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquélla deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada. Este valor será de US\$30.000.- (treinta mil dólares norteamericanos) por cada año en que el jugador hubiere estado inscrito en los Registros de la ANFP, a partir de la temporada en que el jugador hubiere cumplido 12 años y hasta la edad de 23 años por el entrenamiento efectuado hasta los 21 años de edad, salvo cuando sea evidente que un jugador ha terminado su proceso de formación antes de cumplir los 21 años.”*

A este respecto es sólo uno el hecho generador del cobro:

a) La firma del primer contrato profesional del jugador, con un club distinto al o los partícipes en su formación. De este hecho generador se pueden dar 2 situaciones

i) Que el jugador firme su primer contrato profesional sin haber tenido nunca un contrato profesional anterior.

ii) Que el jugador firme un contrato profesional posterior a un primer contrato profesional con un club que efectivamente participó en la formación del jugador.

El inciso final del artículo 44 del Reglamento del Fútbol Joven de la ANFP, por su parte establece que: *“En el evento que el club formador otorgue la libertad de acción a un jugador podrá renunciar expresamente al cobro de los derechos de formación de ese jugador, y en el evento que no hiciera esta renuncia expresa, sólo tendrá derecho a percibir un porcentaje del valor de esos derechos de formación de hasta un 50% del total que le correspondiere”*. Por lo que previo a determinar el monto de indemnización por formación se debe analizar si el Club formador otorgó la libertad de acción al jugador o no.

Tratándose de una materia que nuestra legislación laboral solo enunció, pero dejó su regulación a la “entidad deportiva superior”, es decir, la Federación de Deportiva que, a su turno, está sujeta a Tribunales Deportivos Internacionales, entre ellos, los órganos establecidos por la FIFA y el Tribunal Arbitral Deportivo, es preciso revisar los pronunciamientos de ellos en esta materia:

a) Regulación Internacional:

Los derechos de formación se encuentran consagrados en el caso del fútbol profesional en el artículo 20 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ) de la Federación Internacional de Fútbol Asociado FIFA, en conjunto con el anexo 4º, normas que establecen que la indemnización por formación, se debe abonar en los siguientes casos:

a) Cuando un jugador se inscribe por primera vez en calidad de profesional antes de finalizar la temporada de su 23º cumpleaños.

b) Cada vez que un jugador profesional cambia de club –ya sea durante la vigencia o al término de su contrato- hasta el fin de la temporada en que cumple los 23 años.

Excepcionalmente, no procede el abono de la indemnización por formación en los siguientes casos:

- a) Cuando el club de origen extingue el contrato del jugador sin causa justificada,
- b) El jugador profesional es transferido a un club de cuarta categoría. No obstante, en este último supuesto, si el jugador se inscribe de nuevo como profesional dentro de los 30 meses siguientes a la reasunción de la calidad de aficionado, el nuevo club sí deberá pagar una indemnización por formación. Esta norma busca evitar la utilización de los clubes puente para eximirse de pagar los correspondientes derechos de formación.

El obligado al pago será el nuevo club, el que deberá pagar al club o clubes formadores, la indemnización por formación que corresponda (Anexo 4º, artículo 3º del RETJ), diferenciando primero; si se trata del primer contrato profesional del jugador, ya que en ese caso el nuevo club deberá pagar la indemnización por formación a todos los clubes formadores entre los 12 y los 21 años de edad, o segundo; si se trata de una transferencia antes de finalizar la temporada de los 23º años del jugador, caso en el que solamente se deberá pagar al club anterior, la correspondiente indemnización.

Como se puede apreciar, la obligación de pago de los derechos de formación si bien están contemplados en el Código del Trabajo, los asuntos relacionados con estos derechos no son de competencia de los Tribunales del Trabajo y actualmente son de competencia de los tribunales deportivos nacionales o internacionales según corresponda y a través de las normas establecidas por FIFA y la ANFP, situación única en nuestro Código del Trabajo y en donde los propios tribunales arbitrales nacionales, han establecido que existen situaciones no contempladas en la normativa nacional y que necesariamente se debe recurrir al RETJ de la FIFA, es así como la sentencia Rol N° 30 del Tribunal de Asuntos Patrimoniales de la ANFP, señala expresamente que;

“38.- En consecuencia, en atención a lo señalado en los considerandos precedentes, en especial atención a que nuestra legislación y reglamentación nacional no contempla el caso de la reasunción de la calidad de aficionado; que en su defecto, tal situación se encuentra contemplada en el artículo 3, N° 2 del Reglamento Sobre el Estatuto y la

Transferencia de Jugadores (RETJ); en consideración del texto FIFA (RETJ), en cuanto señala el carácter obligatorio del artículo pertinente para el caso sublite y, por estimar finalmente estos sentenciadores que al ponderar tanto el pasaporte deportivo, como el historial del jugador, no hay duda alguna que la celebración del primer contrato con carácter profesional entre el jugador Patricio Rubio Pulgar y la demandada en autos, se ha realizado con posterioridad a los 30 meses de permanecer en la condición de jugador aficionado, resultando improcedente la pretensión de la demandante”.

Queda de esta manera de manifiesto, que si bien se incorporó en la ley 20.178 la institución de los Derechos de Formación, institución propia de la normativa FIFA y del derecho deportivo internacional, esta no quedó completa y perfectamente regulada, dándose incluso la situación sui generis señalada anteriormente de encontrarse regulada en el Código del Trabajo pero que no sean conocidos por los Tribunales de Justicia.

4.- Conclusiones

A lo largo de la historia universal, el deporte siempre ha sido un fenómeno social de los más importantes, y actualmente con un nivel de influencia relevante en la economía mundial, tomando en consideración además que desde que existe el hombre en la tierra, existe el deporte, sorprendiendo en este sentido que cuando se hable del Derecho Deportivo se hable como de un derecho nuevo.

A pesar de lo anterior, resulta extraño que el desarrollo del deporte, no haya ido de la mano con el desarrollo del derecho de esta realidad jurídica propia, en una relación que como ninguna, exige coercitivamente el cumplimiento de normas.

De acuerdo a lo expuesto en el presente trabajo, queda claro la necesidad de la especificidad como principio fundamental del derecho deportivo, lo que genera la exigencia de una aplicación y efectividad de un régimen jurídico que sea apto para resolver y prevenir los problemas y conflictos que se generan en la actividad deportiva, tomando necesariamente en consideración la calidad del Derecho Deportivo, como un derecho supranacional. Esto, que de seguro choca con nuestros paradigmas jurídicos, se genera a partir de los no pocos ejemplos en que a partir de la intervención del Estado, se instrumentaliza el deporte. El Estado debe mantenerse lo más alejado del ordenamiento jurídico deportivo, para no permitirle convertirse en un controlador del deporte y el juego.

Lo anterior, en virtud que siempre ha existido una politización del deporte, lo que atenta contra la independencia y autonomía de esta actividad, por lo que no sorprende que la normativa deportiva internacional, así como su estructura jurisdiccional, se alejan lo más posible de la intromisión del Estado, mirando con resquemor los sistemas jurídicos nacionales.

Particularmente, en lo que respecta a la ley 20.178, sobre el Estatuto del Deportista Profesional, tuvo sus méritos en ser un avance destacable en nuestro país al dar el primer paso concreto en la regulación orgánica de las relaciones laborales de los deportistas profesionales y entidades deportivas (aunque tardía en el Derecho Comparado). Dicha ley se convirtió en la culminación de un marco jurídico que se venía desarrollando especialmente a través de los pronunciamientos de nuestros Tribunales de Justicia.

Asimismo, tiene el mérito de haber abarcado la regulación de las instituciones del derecho laboral que más uso y relación tienen con la actividad de los deportistas profesionales, entre ello, fija un significado jurídico a los conceptos esenciales, regula la jornadas de trabajo, descansos, formas de contratación, entre otras cosas.

Además, superó algunos inconvenientes del Derecho Comparado (incluso nuestro modelo normativo: España) al regular instituciones que han generado debate, como, por ejemplo, “*Los Trabajadores que Desempeñan Actividades Conexas*”.

Y, por sobre todo, reconoce –aunque tímidamente- importancia a la Teoría Privatista en algunos pasajes regulatorios, como por ejemplo, facultar a las Entidades Superiores (Federaciones Nacionales o internacionales) para fijar las “*Temporadas*” de las competencias oficiales que tienen relación directa con el plazo del Contrato Individual de Trabajo.

No obstante en la revisión y análisis crítico del presente trabajo sobre la Ley 20.178 y de la normativa laboral nacional en materia deportiva, principalmente en lo que a fútbol se refiere, queda de manifiesto que –a pesar de haber sido un avance en su época- sólo fijó un marco normativo o se limitó a enunciar las materias laborales más importantes en las relaciones laborales de los deportistas y las entidades deportivas, pero su regulación en general es carente de aplicación al deporte en general, sus normas son ambiguas, incompletas y contienen vacíos en instituciones bases de importancia en el Derecho Deportivo, como por ejemplo, las causas de término de los contratos en relación al Principio de Estabilidad Contractual.

Lo primero, es que aunque la Ley se titula “*Regulación Laboral de los Deportistas Profesionales*”, lo cierto es que –aunque jurídicamente tiende aplicarse a todos- en un análisis más detallado de las normas (especialmente el requisito de “*Regularidad*” del Contrato de Trabajo) nos encontramos que muchos deportes quedan excluidos de su aplicación. Asimismo, la aplicación práctica de las normas se reserva principalmente al fútbol profesional debido a que varias de las instituciones que regula, son desconocidas para otros deportes, como por ejemplo, los Derechos de Formación y Educación.

Lo segundo, es que sus normas son ambiguas al no aclarar las mismas instituciones que regula, como por ejemplo, la edad mínima para la celebración de contratos de menores, la

capacidad del trabajador, cuál sería el régimen supletorio, los requisitos de los contratos de trabajo; deja muchos espacios para el debate jurídico en materias que han sido resueltas en el Derecho Deportivo. Además, no aclara la naturaleza jurídica de ciertas instituciones, como por ejemplo, los Derechos Federativos, los Derechos Económicos o los Derechos de Formación. No entrega las pautas claras y, aunque las incluyó en su regulación, no todas necesariamente tienen regulación laboral en los posibles conflictos que se podrían generar, y en este mismo sentido se han pronunciado los tribunales en las sentencias analizadas.

En tercer lugar, existe una omisión o vacíos normativos en materias muy importantes, especialmente, sobre **término de la relación laboral**, lo que no se trató a diferencia del Derecho Comparado y –como se indicó- fue ambiguo al dejar abierta la posibilidad de la aplicación del régimen común u ordinario de los trabajadores. Tanto es así, según se expuso en este propio trabajo, en el caso específico del fútbol profesional la autoridad administrativa de nuestro país en materia laboral -denominada la Dirección del Trabajo- en respuesta a un requerimiento del Sindicato de Futbolistas Profesionales para que aclarara si el Auto-Despido o Despido Indirecto por parte de un jugador profesional de fútbol produce su libertad de acción, habilitándolo, consecuentemente, para firmar un nuevo contrato con otro club, resolvió que: *“sobre la base de las disposiciones legales y constitucionales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que el autodespido o despido indirecto por parte de un jugador profesional de fútbol produce la terminación de su contrato de trabajo y, consecuentemente, su libertad de acción, habilitándolo, por tanto, para firmar un nuevo contrato con otro club, **el cual deberá ser registrado por la entidad superior correspondiente**”*.

Además –de no regular las causas de término de la relación laboral- no fijó un reconocimiento o límite de las cláusulas de rescisión sin causa justificada, tan común en otros modelos normativos.

Por otra parte, nuestra legislación estuvo muy lejos de la regulación de los Convenios Colectivos, los cuales se encuentran reconocidos por la normativa deportiva internacional, y sólo se limitó al Contrato Individual, a diferencia del Derecho comparado que está sustentado en los instrumentos colectivos, como por ejemplo en el caso de España, en que existen diversos convenios en el deporte profesional: Convenio Colectivo para la actividad

del ciclismo profesional, el balonmano profesional, fútbol profesional, baloncesto profesional masculino. Es evidente que la regulación de las relaciones laborales entre los Deportistas Profesionales y las Entidades Deportivas puede mejorar mediante los acuerdos colectivos.

Con todo –como se afirmó- la Ley 20.178, fue el primer paso, pero se hace necesario seguir avanzando, mejorando las instituciones que reguló, actualizándolas al derecho moderno, olvidando un poco nuestros paradigmas jurídicos, y, por sobre todo, proceder a regular los vacíos que tiene y que han sido de debate científico y jurisprudencial.

Se debe tomar en consideración la complejidad jurídica de estos conflictos y la difícil situación que sería que el deporte, siendo un fenómeno social mundial, se rigiera por las normas propias de cada país, sin unificar criterios y principios generales específicos para esta actividad. Lo anterior, ante la búsqueda de las mejores y más eficaces vías de solución para todo lo contencioso deportivo.

5.- Bibliografía

1. Abreu Gustavo. *“El fútbol y su ordenamiento jurídico”, Origen en Inglaterra e implantación en Argentina*; Editorial Marcial Pons. Buenos Aires, Madrid, Barcelona, 2012.
2. CRESPO, Juan de Dios. y FREGA NAVÍA, Ricardo. *“Nuevos comentarios al Reglamento FIFA”*, 2014.
3. ADÁN DOMÈNECH, Federico. *“Deporte y arbitraje: vía para la resolución de conflictos deportivos”*. Revista jurídica de deporte y entretenimiento, 2006.
4. AGIRREAZKUENAGA, Iñaki. *“Intervención pública en el deporte”*, 1998.
5. NAVARRETE PEÑA, Felipe *“El nuevo estatuto jurídico laboral del jugador profesional de fútbol y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas introducido por la ley N°20.178: fin de una discriminación”* 2008. Tesis licenciatura. Universidad de Chile.
6. Real Decreto Español 1006/1985, regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
7. Acosta Pérez, Gerardo. *“El Futbolista Profesional en Sudamérica. Entre el orden jurídico nacional y deportivo”*, Primera Edición, Editorial S. XXI, Paraguay, año 2008.
8. Bermejo Vera, J. *“Público y privado en el deporte”, prólogo al libro del autor Tejedor Bielsa*, editorial Bosch, Barcelona, 2003.
9. Cazorla Prieto, Luis María. *“Derecho del Deporte”*, Madrid, Editorial Tecnos, 1992.
10. Domínguez Placencia, Hernán y Aranda Macias, Andrés. *“Estatuto Laboral de los Deportistas Profesionales. Análisis de la Legislación Nacional y Derecho Comparado”*, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Chile, 2012.
11. García Silvero, E. *“La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales”*, Thomson-Aranzadi, Navarra, 2008.

12. González Del Río, J.M. “*El deportista profesional ante la extinción del Contrato de Trabajo Deportivo*”, Ediciones La Ley, Madrid. 2008.
13. Historia Fidedigna del Establecimiento de la Ley N° 20.178, Biblioteca del Congreso Nacional, Chile.
14. Hernández Álvarez, Óscar. “*La Terminación de la Relación de Trabajo, Clasificación y Efectos*”, *Capítulo 30, Libro: Instituciones de derecho del trabajo y la seguridad social*. Universidad Nacional Autónoma de México, *Estudios Doctrinales*, Núm. 188. México, 1997.
15. Latorre Martínez, Javier, “*El contrato de patrocinio publicitario, su regulación y la cesión de derechos de la personalidad*” [web: www.IUSPORT.com], Barcelona, Revisión 02 de mayo de 2006.
16. Lora-Tamayo Vallvé, Marta. “*El Deportista y la Representación Internacional*”, Editorial Dynkinson, 1° Edición, Madrid, 2005
17. Monereo Pérez, José Luis y Cardenal Carro, Miguel. “*Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*”; Editorial Comares, Granada, España, 2010.
18. Melo Filho, Álvaro. “*Derecho Deportivo Actual*”, Río de Janeiro, Forense. 1986.
19. Mujica Serelle, Francisco. “*La Ley y la FIFA, un delicado equilibrio*”, Libro Homenaje a Felipe Osterling Pardo, Autor: Mario Castillo Freyre, Volumen III., Capítulo XXVII: Derecho y Deporte. Paletra Editores. Perú. 2008.
20. Real Ferrer, G. “*Derecho Público del Deporte*”, Civitas, Madrid. 1991.
21. Rubio Sánchez, F. “*El Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales*”, Dynkinson, Madrid. 2005.
22. Wahl, A. “*Historia del fútbol, del juego al deporte*”, Ediciones B S .A., traducción F. Reyes, Barcelona, 1997.

Artículos y revistas especializadas.

23. Barbieri, Pablo. “*El fallo “caranta”: ¿Nuevos enfoques del contrato entre jugador de fútbol y el club?*”, <Infojus> Sistema Argentino de Información Jurídica. [web: www.infojus.gov.ar], Rev. 19 septiembre 2013.
24. Clerc Carlos. “*Derecho del Deporte o Derecho Deportivo. Su autonomía*”. Revista de Derecho, Escuela de Postgrado N° 2, Buenos Aires, 2012.
25. Graham James A. “*La ruptura unilateral del contrato entre el jugador de fútbol y el club: la jurisprudencia del TAS*”, Revista Latinoamericana de Mediación y Arbitraje. Número IX-2, México, julio 2009.
26. Melo Filho, Álvaro. “*Lei Pelé. Comentarios a la Lei 9615/98*”. Brasilia, Ediciones Brasilia Jurídica, 1° edición, 1998.
27. Melo Filho, Álvaro. “*La nueva Lex Deportiva de Brasil: Ley N° 12.395/11*”. Revista Derecho Deportivo en Línea. [web: www.dd-el.com], ISSN: 1579-2668. Rev. 10 de octubre 2013.
28. Viana, Eduardo. “*La realidad deportiva brasileña y el derecho deportivo*”. Revista IBDD. SP. 2004.