



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE
DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**LA PRECARIZACIÓN DEL FÚTBOL PROFESIONAL FEMENINO EN CHILE POR
INSUFICIENCIA DE REGULACIÓN LABORAL. PROBLEMAS Y DESAFÍOS.**

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

AUTOR:

VALENTINA PAZ RODRÍGUEZ YÁÑEZ

PROFESOR GUÍA:

RICARDO JURI SABAG

Santiago, Chile

2023

A Irene, por su amor y contención incondicional.

A Marcelo, por creer en mí y mostrarme lo lindo del fútbol.

A Thania, Manuel y Eduardo, por estar siempre a mi lado.

A Matías Andrés, por su infinito amor y paciencia.

A Pablo Iñaki, por su apoyo y amistad.

A las futbolistas profesionales de Chile, por ser una fuente de inspiración y admiración.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA REGULACIÓN LABORAL DEL FÚTBOL PROFESIONAL EN CHILE: EL CAMINO HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN DEL FÚTBOL FEMENINO.	7
1. Consideraciones preliminares	7
2. Antecedentes normativos	11
2.1. Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1970, Ministerio de Defensa.	12
2.2. Ley N°19.712, del Deporte, Ministerio del Interior.	13
2.3. Ley N°20.019, Regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, Ministerio Secretaría General de Gobierno.	14
2.4. Ley N°20.178, Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	16
2.5. Dictamen ordinario N°3900/087 de la Dirección del Trabajo, que fija el ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la ley N°20.178.	22
2.6. Ley N°21.436, Exige la celebración de un contrato entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. Ministerio del Deporte.	24
2.7. Dictamen ordinario N°329/11 de la Dirección del Trabajo, que fija el sentido y alcance de la ley N°21.436.	28
2.8. Dictamen ordinario N°484/18 de la Dirección del Trabajo, que deniega la reconsideración del Dictamen N°329/11 y aclara doctrina.	31
CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO LABORAL DE LAS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN EL DERECHO COMPARADO	35
1. ESPAÑA	35
1.1. Legislación aplicable a las futbolistas profesionales.....	35
1.2. Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol español, de 31 de julio de 2020.	41
2. ARGENTINA.....	45
2.1. Legislación y convenio colectivo aplicable a las futbolistas profesionales.	45

CAPÍTULO III: PROBLEMAS Y DESAFÍOS EXISTENTES EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN CHILE.	52
1. Aproximación histórica al fútbol femenino en Chile.	52
2. Problemas y desafíos en las condiciones laborales actuales de las jugadoras de fútbol profesional en Chile.	57
2.1. Remuneraciones.....	58
2.1.1. Problemas.....	59
2.1.2. Desafíos.....	61
2.2. Seguridad social.....	64
2.2.1. Problemas.....	65
2.2.2. Desafíos.....	66
2.3. Protección de la maternidad.....	67
2.3.1. Problemas.....	69
2.3.2. Desafíos.....	70
2.4. Derechos de formación.....	71
2.4.1. Problemas.....	73
2.4.2. Desafíos.....	74
2.5. Infraestructura.....	75
2.5.1. Problemas.....	77
2.5.2. Desafíos.....	80
CONCLUSIÓN	82
BIBLIOGRAFÍA	85

INTRODUCCIÓN

La regulación jurídica de las relaciones laborales que se generan a partir del fútbol se ha transformado en un desafío constante para el Derecho, sin embargo, el legislador se ha enfocado en normar condiciones laborales que, hasta hace poco, solo eran aplicables a los jugadores de fútbol profesional, dejando de lado a las mujeres que practican este deporte de manera profesional, lo que produce una realidad preocupante.

Consecuencia de lo anterior es que, en Chile, las jugadoras de fútbol profesional cuentan con una protección laboral poco eficaz, lo que ha originado la necesidad de un avance en la normativa laboral a fin de que las mujeres que deciden practicar el fútbol de manera profesional se encuentren amparadas por condiciones de trabajo dignas y seguras.

Los intentos del legislador por resolver esta necesidad se reflejan, especialmente, en la dictación de la ley N°21.436 de 2022 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol.

En este sentido, la hipótesis fundamental que abordaremos en esta memoria consiste en que la falta de regulación jurídica adecuada en el ámbito de los contratos laborales de las jugadoras de fútbol profesional en Chile deriva en una precarización de sus condiciones laborales.

Con el propósito de abordar la hipótesis señalada, el objetivo será investigar el desarrollo de la regulación jurídica laboral chilena en el ámbito del fútbol profesional femenino, luego se realizará un análisis comparado de las normas argentinas y españolas que abordan la materia, para finalmente estudiar y plantear problemas y desafíos existentes en la situación laboral actual de las futbolistas profesionales en Chile.

Con el fin de adentrarnos en el tema de investigación, en el primer capítulo se tratarán cuestiones preliminares que dicen relación con la vinculación entre el deporte

y el derecho laboral para luego realizar una revisión histórica de la normativa chilena que se ha dedicado a regular el deporte profesional y, de esta manera, llegar al estudio de aquellas normas que regulan al fútbol profesional y en particular el fútbol profesional femenino.

En el segundo capítulo se describirán disposiciones laborales que regulan la profesionalización del fútbol femenino en España y en Argentina, países con un creciente desarrollo en la protección de la jugadora profesional como trabajadora pero que han debido sortear distintas barreras socioculturales, económicas y jurídicas para lograr condiciones laborales adecuadas.

Por último, el tercer capítulo tendrá por objeto identificar las deficiencias que trae consigo la aplicación práctica de la normativa nacional que regula la profesionalización del fútbol femenino. Para ello evaluaremos la efectividad de la regulación laboral para garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas. También se considerarán los aportes en materia laboral que ha generado la experiencia comparada en los últimos años, que representan un buen ejemplo de contribución al desarrollo de políticas públicas o legislación que fomenten la justa valoración del trabajo de las mujeres en la industria del fútbol profesional.

La importancia del tema a desarrollarse en la presente investigación radica en el escaso desarrollo académico y jurídico existente sobre el fútbol femenino en Chile. Estimamos que la discusión acerca de las condiciones laborales a las cuales se enfrentan las mujeres que practican el fútbol de manera profesional no ha cobrado suficiente relevancia, lo que ha ocasionado que no se evidencien las falencias de carácter laboral que las aquejan. Estas condiciones laborales adversas provocan un impacto negativo en la carrera de las deportistas, ya que no solo se encuentran bajo los estándares laborales mínimos, sino que también desincentiva a otras mujeres que ven el fútbol como una carrera profesional viable para sus vidas.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA REGULACIÓN LABORAL DEL FÚTBOL PROFESIONAL EN CHILE: EL CAMINO HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN DEL FÚTBOL FEMENINO.

1. Consideraciones preliminares

Para arribar a una ley que expresamente haga exigible a las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales la obligación de contratar a las mujeres dedicadas a la práctica del fútbol profesional que se encuentren disputando el torneo nacional femenino, primero debemos contextualizar la historia normativa que se ha desarrollado en Chile para regular al fútbol como un deporte profesional, debiendo considerar que la legislación nacional no ha excluido expresamente a las mujeres, sin embargo, en la aplicación práctica de las disposiciones legales relacionadas a la materia nunca se consideró a las futbolistas profesionales. Por lo tanto, esta contextualización de la historia normativa nos permite entender problemáticas a las cuales se han enfrentado en las últimas décadas los hombres que practican el fútbol en Chile, lo cual podría considerarse como una base legal en el desarrollo de la profesionalización del fútbol femenino.

En consideración a lo anterior, se hace necesario realizar una aproximación a la relación entre el fútbol como deporte profesional y el derecho laboral con anterioridad al análisis de los antecedentes normativos laborales, de manera que el lector pueda comprender aquellos aspectos que forman parte integral de esta relación laboral especial, que durante un extenso período de tiempo fue exclusivamente aplicada a los hombres que trabajan como futbolistas profesionales.

La desprotección laboral a la cual debían enfrentarse los deportistas profesionales y aquellos trabajadores que desempeñan actividades conexas antes del año 1970 tenía como fundamento que el vínculo laboral del deportista profesional estaba normado solamente por disposiciones federativas, es decir, el vínculo laboral entre club y deportista se regulaba de forma exclusiva por los reglamentos y las bases

que dictaba la Federación de Fútbol de Chile, teniendo como base de su normativa lo dispuesto por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (en adelante, FIFA)¹.

En este sentido, los profesores Domínguez y Aranda sostienen que “Una de la principales características del deporte moderno es que, desde sus propios orígenes, ha sido generador de su propia organización y estructuración, generando de esta forma un ordenamiento jurídico originario, extraestatal e internacional. En las mayorías de las disciplinas deportivas este ordenamiento comprende desde el deportista o un club local hasta una federación internacional deportiva, e incluye sistemas propios de solución de conflictos, por ejemplo, el ordenamiento federativo futbolístico”².

En este orden de ideas, para introducirnos en el Derecho Deportivo primeramente debemos comprender que hoy en día en la regulación del fútbol hay una coexistencia inevitable de los modelos federativos y estatales, es por ello que resulta imperioso hacer compatibles ambos sistemas, en el sentido de establecer ciertas garantías mínimas que protejan al trabajador deportista, de lo cual está encargado el derecho laboral; y, por otro lado, la regulación que es propia del deporte, de la cual se encarga el derecho federativo³.

Podemos definir el Derecho Deportivo como la “Rama autónoma de las ciencias jurídicas que estudia y regula el complejo de situaciones, relaciones e instituciones que se originan con ocasión del hecho deportivo”⁴, de este modo nos encontramos frente a una gran complejidad de normas jurídicas que regulan la actividad deportiva en los diferentes campos del Derecho, coexistiendo tanto normas de orden público como de orden privado. De tal forma, confluyen normas de derecho civil, de derecho penal, de derecho tributario e incluso normas de derecho comercial, sin embargo, la presente investigación se centrará en las relaciones jurídicas que se presentan entre las entidades deportivas (cualquiera sea su denominación) y los deportistas, que se den

¹ MISRAJI, Arie y RECABARREN, Luis. Una nueva relación laboral especial: Análisis del contrato de trabajo del deportista profesional desde la óptica de la legislación nacional y derecho comparado. Tesis (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Universidad de Chile 2009. p. 36.

² DOMINGUEZ Placencia, Hernán y ARANDA Macias, Andrés. Estatuto laboral de los deportistas profesionales. Análisis de la legislación nacional y del derecho comparado. Santiago. Chile. p. 6.

³ MISRAJI, Arie y RECABARREN, Luis. Op. cit. p. 38.

⁴ DOMINGUEZ Placencia, Hernán y ARANDA Macias, Andrés. Op. cit. p. 3.

en el seno del deporte profesional en su calidad de trabajadores, lo cual se encuentra regido por el Derecho Laboral⁵.

Siguiendo esta línea, es posible advertir que en Chile se han expresado razones suficientes para la creación de contratos de trabajo que se apartan de la relación laboral común debido a sus particulares características. En el camino de la profesionalización del fútbol se ha tornado inevitable realizar una regulación que abarque las necesidades e intereses de los deportistas profesionales. Hoy en día, a partir de la normativa imperante consideramos que los y las futbolistas profesionales son trabajadores regidos por una relación laboral de carácter especial.

Nominar una relación como “especial” significa diferenciarla de un prototipo “común” de manera que la regulación de una relación laboral especial es el resultado de aplicar a la normativa común el factor de especialidad⁶. Este factor se genera por la naturaleza del trabajo que desarrollan los deportistas profesionales que se expresa entre otras razones en las características singulares de los empleadores, el objeto del contrato y la particular jornada de trabajo que deben cumplir.

La institucionalidad que rige el deporte afecta la forma en la que el Estado regula la relación laboral sin dejar de lado la aplicación general de los contenidos básicos de un contrato de trabajo. En efecto, estamos frente a una relación laboral que debe reunir los requisitos de todo contrato de trabajo, establecidos en el artículo 7º del Código del Trabajo, a saber: debe existir un acuerdo entre empleador y trabajador, este acuerdo tiene como objetivo la prestación de servicios personales por parte del trabajador bajo dependencia y subordinación y, por otro lado, el pago de una remuneración por parte del empleador.

Estos elementos del contrato individual del trabajo están en armonía con las actuales definiciones establecidas en el capítulo VI del título II del libro I del Código del

⁵ DIAZGRANADOS, Carlos y GARZÓN, Tary. Régimen laboral del Derecho deportivo Colombiano. [en línea]. Colección JUS laboral nº4 Editorial Universidad Católica de Colombia. Bogotá. 2015. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/0eb67c32-4e05-4216-b1e2-0d810c9bb14e/content> p. 18.

⁶ CARDENAL, Miguel. Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional. España: Universidad de Murcia. 1996. p. 80.

Trabajo que regula el contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, en tanto, en el artículo 152 bis B letra a) se define al deportista profesional como “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”, luego la letra b) del mismo artículo define a la entidad deportiva como “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”.

Por otro lado, podemos apreciar que el artículo 129º del Reglamento de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) se encuentra en equilibrio con la norma laboral general al establecer que: “la convención que se celebre entre un club y un jugador profesional de fútbol es un contrato de trabajo, y se rige por las normas del Código del Trabajo, este Reglamento, del Reglamento FIFA. En virtud de esta convención, el jugador se obliga a prestar servicios de tal, cumpliendo con las obligaciones que en ella se establecen y con los Reglamentos que rigen la práctica del fútbol”.

Al referirnos a profesionalismo se hace indispensable considerar la figura del contrato de trabajo, es por ello que el fútbol como actividad deportiva profesional ha requerido de avances en la legislación que permitan la protección de los derechos laborales de sus trabajadores de manera adecuada, lo que se ha ido desarrollando desde el año 1970 y que ha permitido que en 2023 contemos con normas jurídicas que hagan exigible la contratación de aquellas mujeres futbolistas que ejercen la actividad deportiva como profesión. De tal forma, el creciente desarrollo del fútbol profesional ha impulsado iniciativas legales que tienen como finalidad la protección de los derechos laborales básicos de los futbolistas, pese a aquello, esta historia normativa no ha estado al margen de problemas prácticos, lo que pasaremos a ver a continuación.

2. Antecedentes normativos

El estudio de los antecedentes normativos que se realizará a continuación resulta imprescindible para la inteligibilidad de la presente investigación. En este apartado se busca estudiar conceptos jurídico-deportivos que se han ido desarrollando en nuestra historia legislativa. En este capítulo el lector no debe olvidar que estos avances conceptuales y normativos en materia laboral se han realizado solamente teniendo en consideración al hombre como jugador de fútbol profesional, pero que hoy por hoy se busca aplicar de igual manera a las futbolistas profesionales.

Como se esbozó anteriormente, en la regulación del fútbol profesional coexisten normas de origen federativo y de origen estatal. En este sentido, la regulación en Chile de este deporte está configurada de una parte por las normas de la FIFA, que es la federación internacional que representa la máxima autoridad del fútbol; las normas que establezca la Confederación Sudamericana de Fútbol (en adelante, CONMEBOL) y la normativa federativa a nivel nacional, que abarca los estatutos de la Federación Nacional de Fútbol, los estatutos, reglamentos y bases de campeonatos que genere la Asociación Nacional de Fútbol de Chile (en adelante, ANFP).

Con respecto a la legislación nacional -la cual pasaremos a analizar a continuación- se configura esencialmente a través de la siguiente normativa: Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1970 del Ministerio de Defensa que reguló el estatuto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas; la ley N°19.712 del Deporte; ley N°20.019 que regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales; ley N°20.178 que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas y la recientemente promulgada ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. A su vez, estudiaremos un dictamen emanado de la Dirección del Trabajo relacionado a la ley N°20.178 y dos dictámenes relativos a la ley N°21.436, los cuales se vuelven relevantes para esta investigación debido a que se realiza una interpretación de tales leyes fijando su sentido y alcance.

2.1. Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1970, Ministerio de Defensa.

Con anterioridad a la década del 70 existió una frecuente exclusión del deportista profesional en la legislación laboral, por lo que, si existían controversias en el área, la solución siempre fue abordada por órganos federativos y de ninguna manera sometido al conocimiento de órganos jurisdiccionales.

Uno de los primeros pasos en el avance legislativo en materia laboral, concretamente sobre la protección de derechos laborales mínimos de los deportistas profesionales, está dado por el Decreto con Fuerza de Ley N°1 del Ministerio de Defensa Nacional de fecha 20 de julio de 1970, que establece el estatuto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Este Decreto con Fuerza de Ley se estructura en seis párrafos que contienen un total de veinte artículos. En primer lugar, se establecen disposiciones generales (como la definición de deportista profesional⁷ y trabajador que desempeña actividades conexas), luego se refiere al contrato de trabajo de los deportistas profesionales, así como también al tribunal arbitral del fútbol profesional (artículo que luego sería derogado en el año 1981), por otro lado, se regula el régimen previsional (que será derogado tácitamente en 1981 por el Decreto Ley N°3500), se hace referencia a los sindicatos y por último se establecen los requisitos para la obtención de personalidad jurídica de los clubes y corporaciones deportivas profesionales.

Con la finalidad de acabar con la informalidad laboral en el sector, el artículo 5° de este Decreto con Fuerza de Ley establece que: “la convención que se celebra entre un club, institución o empresario y un deportista profesional o un trabajador que desempeñe actividades conexas es un contrato de trabajo, y por lo tanto se rige por las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, sin perjuicio de las reglas especiales que se contienen en el presente párrafo”.

⁷ El artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N°1 del Ministerio de Defensa Nacional de 1970 lo define de la siguiente manera: “Se entenderá por deportista profesional toda persona que habitualmente practique en base a sus aptitudes y condiciones física e intelectuales, un especialidad deportiva en calidad de competidor, mediante una remuneración o recompensa estipulada en dinero u otra forma equivalente.”

Por otra parte, queda en evidencia una de las características que le da el carácter especial a este contrato de trabajo al disponer el artículo 6º del cuerpo legal en comento que: “los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, a menos que ella se estipule expresamente en el contrato”.

A pesar de que es una regulación normativa que pretendía ser para el deporte profesional en términos generales, el DFL N°1 de 1970 alude expresamente al fútbol en distintas disposiciones, es por ello que podría considerarse como la primera regulación laboral positiva del fútbol profesional en Chile, que pese a representar una mejora en el ámbito legal no estuvo exenta de problemas.

Esta normativa constituyó un reconocimiento temprano del carácter laboral que tiene esta relación deportiva, sin embargo, con el tiempo terminó por tornarse ineficaz en el resguardo de los derechos de los trabajadores deportistas, especialmente respecto del pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales de parte de los empleadores⁸.

Dentro de los inconvenientes que se presentaron durante la vigencia de esta normativa destaca la prórroga de los contratos de manera unilateral por parte del empleador o el no pago de impuestos relativos a los premios obtenidos con ocasión de las competencias de fútbol que trajeron como consecuencia graves problemas tributarios para los clubes deportivos. Estas dificultades intentarán ser solucionadas en el año 2005 con la dictación de la ley N°20.019 que crea y regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales.

2.2. Ley N°19.712, del Deporte, Ministerio del Interior.

La ley del Deporte fue promulgada el 30 de enero de 2001 y publicada el 09 de febrero de 2001 en el Diario Oficial.

Esta ley representa el marco regulatorio de la práctica de las actividades deportivas en Chile y es considerada dentro del estudio de los antecedentes de la

⁸ DOMINGUEZ Placencia, Hernán y ARANDA Macias, Andrés. Op. cit. p.10.

regulación de la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional porque dicha ley constituye el marco institucional del deporte en Chile.

La ley N°19.712 realiza aportes conceptuales que permiten suplir vacíos legislativos que se presentaban en dicha época -al realizar una definición de deporte, por ejemplo- y, además, porque establece una política nacional de deporte, instrumento articulador de distintos planes y programas deportivos que se implementan en Chile.

La ejecución de la política nacional de deportes corresponde al Instituto Nacional de Deportes de Chile (IND), el que entre otras funciones tiene la supervigilancia de las organizaciones deportivas debiendo promover la constitución y desarrollo de los clubes deportivos, así como también mantener un registro nacional de ellos.

Cabe destacar que esta ley señala en su artículo 40 T que las normas del párrafo denominado “de los estatutos” no se aplicarán a la Federación de Fútbol de Chile ni a las organizaciones que lo integran.

Pese a las precisiones conceptuales que formula la ley en comento, antes del año 2005 no existía una estructura jurídica que permitiese establecer un marco regulatorio que apuntara a la correcta administración de los clubes deportivos, quedando como tarea pendiente del legislador normar adecuadamente a los empleadores de los jugadores de fútbol profesional.

2.3. Ley N°20.019, Regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, Ministerio Secretaría General de Gobierno.

Antes de la dictación de la ley N°20.019 en el año 2005, la normativa imperante en la regulación jurídica de los clubes de fútbol era aquella establecida en el Código Civil, es decir, se encontraban organizados como personas jurídicas sin fines de lucro -mayoritariamente corporaciones- las cuales carecían de herramientas jurídicas idóneas que permitiesen un adecuado desarrollo de los clubes deportivos, incluyendo

el crecimiento económico que implica el fútbol profesional como actividad deportiva. Estas carencias provocaron una crisis en el fútbol profesional chileno.

Por tal razón, esta ley surge como una respuesta a las demandas del sector deportivo de dicha época, produciéndose una discusión legislativa que buscará profesionalizar la gestión de los clubes deportivos, lo que está en directa relación con la obligación de una correcta administración. Además, con la implementación de esta ley, se introducen al ordenamiento jurídico disposiciones que generan obligaciones de carácter laboral y previsional que debe cumplir el empleador de la relación laboral deportiva.

Con fecha 07 de mayo de 2005 se publica en el Diario Oficial la ley N°20.019 que regula las sociedades deportivas profesionales, la que tendría como propósitos fundamentales, en primer lugar, ordenar la organización de los clubes deportivos que tienen el carácter de profesional, así como también perseguir el establecimiento de un mecanismo que permitiese reparar el daño ocasionado por las deudas que mantenían los clubes deportivos al haber evadido impuestos y al no pagar las remuneraciones de sus jugadores. Con el objetivo de fortalecer a los clubes deportivos y solucionar los conflictos económicos y jurídicos, la ley les brindó como principal herramienta la venta de acciones que les permitiese generar el impulso económico que necesitaban.

Considerando que estas sociedades configuran la parte empleadora de la relación laboral del futbolista profesional, la ley N°20.019 en su artículo 16 define a las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales como “aquellas que tienen por objeto exclusivo organizar, producir, comercializar y participar en actividades deportivas de carácter profesional y en otras relacionadas o derivadas de éstas”.

Por otro lado, respecto de los trabajadores -futbolistas profesionales- la ley en comento establece en su artículo 1º inciso tercero que: “las organizaciones deportivas profesionales tendrán por característica que sus jugadores sean remunerados y se encuentren sujetos a contratos de trabajo de deportistas profesionales”. Esta norma está directamente vinculada a lo dispuesto en el artículo 152 bis B letra a) del Código del Trabajo que define al de deportista profesional, disposición que será incorporada

en el año 2007 por la ley N°20.178, que regula el estatuto del deportista profesional en Chile.

Esta normativa nos permite destacar un avance en la protección de la situación laboral de los futbolistas con ocasión de lo preceptuado en el artículo 8° de la ley N°20.019, el cual dispone que: “las organizaciones deportivas que desarrollen actividades deportivas profesionales [...] deberán acreditar, de acuerdo a lo que disponga el reglamento, lo siguiente: a) estar al día en el pago de las obligaciones laborales y previsionales con sus trabajadores”. El incumplimiento de aquella obligación es sancionado con la pérdida de la membresía en la asociación o liga. En efecto, este artículo concreta una mejora considerable en la protección de la seguridad social del deportista profesional.

2.4. Ley N°20.178, Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Previo a iniciar el desarrollo de este apartado, debe señalarse que hemos estudiado primeramente la ley N°20.019 que regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales debido a que, a pesar de que ambas iniciativas legales comienzan a tramitarse en una misma época, la tramitación de la ley N°20.019 fue mucho más rápida y, por ende, promulgada y publicada antes que la ley N°20.178, que en el año 2007 regula el estatuto aplicable a la parte trabajadora de la relación contractual, es decir, regula a los deportistas profesionales, específicamente a los futbolistas profesionales. Esta falta de regulación jurídica contrasta con la situación en que se encontraba la parte empleadora, representada por las entidades deportivas profesionales que contaban con un estatuto propio desde hace dos años, siendo la ley N°20.178 necesaria para que exista la debida correlación regulatoria entre ambas partes contratantes⁹.

⁹ BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°20.178, Segundo Trámite Constitucional: Senado. Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. p. 64.

Sin ir más lejos, con fecha 25 de abril de 2007 se publica en el Diario Oficial la ley N°20.178¹⁰ que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, incorporando un nuevo capítulo¹¹ al Código del Trabajo dedicado a regular el contrato especial que rige a los deportistas profesionales estructurándose desde el artículo 152 bis A al artículo 152 bis L del mismo cuerpo legal. De este modo, se regula la formalización de la relación laboral y como consecuencia, aumenta la protección de la situación laboral en que se encontraba inmerso el futbolista, permitiéndole exigir a su empleador el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que derivan de esta relación contractual.

Como se ha señalado anteriormente, la actividad deportiva profesional que ejecuta el futbolista presenta ciertos rasgos que no permiten aplicar todas las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, al ser una relación laboral especial. En directa relación se encuentra la ley N°20.178 que tuvo como idea matriz establecer un contrato especial para los deportistas profesionales en el Código del Trabajo, de manera que les fuesen aplicables todos los derechos que asisten a cualquier trabajador remunerado que realiza sus actividades bajo dependencia y subordinación y, al mismo tiempo, se respeten las particularidades de la actividad deportiva.

Entre los fundamentos que se esbozan en la historia fidedigna de la ley N°20.178 destacamos el Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, presentado a la Cámara de Diputados con fecha 08 de julio de 2003. Dicho informe, al contextualizar la actividad deportiva profesional de la época, señala que:

“La constatación de alarmantes grados de informalidad y, derechamente de infraccionalidad en las contrataciones del sector, y los constantes escándalos económicos en los que los principales efectos son la falta de pago de las remuneraciones de los deportistas y de protección previsional, junto a las inexplicables contrataciones millonarias de deportistas destacados, para luego de unos meses caer en la más absoluta insolvencia financiera, hacen necesaria una regulación estricta y

¹⁰ La cual entró en vigencia el 01 de junio de 2007.

¹¹ Se incorpora al Código del Trabajo el capítulo VI del Título II del libro I denominado “Del contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas”.

clara del contrato de trabajo de estos profesionales a fin de resguardar sus derechos básicos y propender a una estabilización en las relaciones jurídicas del sector”¹².

En consecuencia, para abordar estas problemáticas que afectan directamente la situación laboral de los futbolistas, se generó un trabajo interministerial e intersectorial entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio Secretaría General de Gobierno y el Instituto Nacional de Deportes (IND) con la finalidad de llevar a cabo un conjunto de transformaciones que buscaban el correcto desarrollo, control y gestión del fútbol profesional, materializando el trabajo realizado con el envío de dos iniciativas legales al congreso nacional. La primera iniciativa planteaba la transformación institucional de los clubes de fútbol en Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, fiscalizadas por el Estado y sometidas en general a la normativa aplicable a este tipo de empresas, por lo que en la época se esperaba contar con mecanismos adecuados y transparentes para el control interno y externo de dichas sociedades, así como también se buscaba un mejoramiento de la gestión de las entidades deportivas. La segunda iniciativa es la ley N°20.178 que apunta a regular los aspectos laborales de la actividades que desempeñan los deportistas profesionales¹³.

Esta normativa en su primer párrafo se ocupará de definir los conceptos básicos del estatuto de los deportistas profesionales, entre los cuales está la definición de deportista profesional y entidad deportiva, definiciones a las que hemos hecho referencia en la primera parte de este capítulo y que corresponden a la parte trabajadora y empleadora de esta relación laboral, respectivamente. Además, en el primer párrafo se define a la entidad superior de la respectiva disciplina -en este caso, el fútbol- siendo éstas aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local, que en el caso chileno corresponden a la ANFP, CONMEBOL y FIFA.

Asimismo, en el primer párrafo de la ley N°20.178 se define el ámbito de aplicación de la ley en el artículo 152 bis A del Código del Trabajo al establecerse que:

¹² BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°20.178. Op. cit. p. 11.

¹³ Ibidem.

“el presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñen sus actividades conexas, con su empleador”.

Luego, en el párrafo 2º de la ley N°20.178, se establece la forma, contenido y duración del contrato de trabajo. En este sentido, destaca el hecho de que el contrato de trabajo deberá escriturarse en triplicado, lo que se fundamenta en que un ejemplar debe quedar en poder del deportista, otro ejemplar en poder del empleador y el último ejemplar se debe registrar ante la entidad superior, es decir, ante la ANFP.

En relación al contenido del contrato laboral del futbolista profesional, éste debe mencionar todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional cuya causa sea el mismo contrato de trabajo, entre los que podemos considerar el sueldo base, premios e incentivos, movilización, colación, desgaste de uniforme, entre otros.

Respecto de la jornada de trabajo, el proyecto inicial del ejecutivo contempló dos artículos específicos que regularían la exclusión del deportista profesional de la jornada de trabajo ordinaria y del descanso dominical¹⁴, materias reguladas de manera general en los artículos 22 y 38 del Código del Trabajo, sin embargo, luego de la discusión legislativa se decidió que estas particularidades debían ser expresadas en los artículos del Código del Trabajo que ya regulaban estas materias y no en el capítulo del mismo cuerpo normativo dedicado al contrato especial del deportista profesional.

En consecuencia, el numeral 1º del artículo 1º de la ley N°20.178 introdujo una modificación al artículo 22 del Código del Trabajo, agregando en su inciso final lo siguiente: “la jornada de trabajo de los deportistas profesionales y 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 1º de este artículo”, en otras palabras, quedan exentos de la obligación de cumplir una jornada laboral ordinaria de una cantidad determinada de horas semanales.

¹⁴ Ibidem. p. 6.

Consideramos que la modificación introducida al artículo 22 entrega cierta flexibilidad a esta relación laboral especial al permitir un grado de autorregulación que derive en la obtención de un mejor rendimiento del deportista, de tal manera se justifica con un criterio deportivo que se les excluya de la aplicación de la norma general contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo. Ahora bien, coincidimos con los autores Hernán Domínguez y Andrés Aranda quienes señalan que “estos criterios resultan bastante laxos e incluso subjetivos, pero, sin embargo, la norma representa un avance”¹⁵.

La segunda modificación que trajo consigo la implementación de la ley N°20.178 fue la que se introdujo al artículo 38 del Código del Trabajo, puesto que se exceptúa a los deportistas profesionales del descanso dominical y de días festivos en atención a la naturaleza de la actividad que realizan considerando que los días domingos suelen ser días en que se compete en el torneo nacional de fútbol.

Otra característica novedosa de los contratos laborales de los futbolistas profesionales está dada por la duración del contrato, tal como lo señala el artículo 152 bis D del Código del Trabajo el cual establece que este contrato se celebrará por tiempo determinado, es decir, es un contrato de plazo fijo. Es más, en cuanto a la renovación del contrato, debe existir un acuerdo entre empleador y trabajador que sea de carácter expreso y que conste por escrito, de esta manera la norma referida termina con las injusticias generadas durante la vigencia del DFL N°1 de 1970 que permitía la renovación unilateral del contrato por parte del empleador, lo cual representa una clara infracción a los principios del derecho laboral. Entendemos entonces, que este contrato a plazo fijo no está afecto a las disposiciones generales sobre renovación y sustitución por un contrato de duración indefinida a que se refiere el artículo 159 numeral 4 del Código del Trabajo¹⁶.

Otras dos áreas reguladas en el párrafo 2º del nuevo capítulo VI del Título II del libro I del Código del Trabajo introducido por la ley N°20.178, son la indemnización por formación del deportista y el uso y explotación comercial de la imagen del futbolista

¹⁵ DOMINGUEZ Placencia, Hernán y ARANDA Macias, Andrés. Op. Cit. p. 7.

¹⁶ BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°20.178. Op. cit. p.65.

por parte de su empleador. Estas materias ya eran tratadas en las disposiciones federativas y son consideradas por el legislador nacional al regularlas expresamente.

A continuación, el párrafo 3º de este nuevo capítulo VI se denomina “de la periodicidad en el pago de las remuneraciones” en el que se destaca que los periodos de pago de las remuneraciones no pueden exceder de un mes y que los emolumentos convenidos por las partes en calidad de incentivos o premios por logro de objetivos deportivos deben ser pagados dentro de los noventa días siguientes a la ocurrencia del hecho que los ocasionó, excepto cuando el contrato termine antes de ese plazo, caso en que deberán pagarse en el momento de la terminación del contrato.

El párrafo 4º trata acerca de las cesiones temporales y definitivas, las cuales deben contar con el consentimiento expreso del futbolista y consisten en que, durante la vigencia de la relación contractual, el club deportivo podrá convenir con otro club la cesión temporal¹⁷ de los servicios del deportista profesional -caso en que la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones del cesionario- o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, tal como señala el artículo 152 bis I del Código del Trabajo.

Luego, en el párrafo 5º se aborda el derecho de información y el pago por subrogación, de estableciendo un sistema que resulte eficiente en el resguardo de los derechos laborales y previsionales de los futbolistas al disponer el artículo 152 bis J del Código del Trabajo que “la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena deberá ser informada, por las entidades deportivas que participan en las competencia 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 desempeñen actividades conexas que laboren para ellas”. Luego, esta norma establece que, de no acreditarse el cumplimiento oportuno de las obligaciones indicadas, la ANFP, a requerimiento del deportista afectado, deberá retener de las obligaciones que tenga a favor de la entidad

¹⁷ Denominado comúnmente “préstamo de jugadores”.

deportiva, las sumas que se adeuden y pagar por subrogación al deportista o a la institución previsional que sea acreedora.

Finalmente, el párrafo 6º del capítulo VI establece la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad el cual debe contener las obligaciones y las prohibiciones que deben cumplir los deportistas y trabajadores que desempeñan actividades conexas. El inciso segundo del artículo 152 bis K se dispone la prohibición de sanciones por parte del empleador al trabajador que provengan de situaciones o conductas extradeportivas o sanciones que consistan en reducción de sus vacaciones o descansos, y queda prohibido que se excluya a los deportistas de los entrenamientos con el plantel profesional como una sanción.

En definitiva, esta ley busca mejorar las condiciones laborales que estaban enfrentando los futbolistas antes del año 2007, terminando con las informalidades que invadían la industria del fútbol, tal como se señala en el debate legislativo de la ley N°20.178 del cual se puede inferir que en dicha época existía una serie de elementos que justificaban la instalación de un cuerpo jurídico especial que resguarde los derechos básicos de este sector de trabajadores y que respete las particularidades de una actividad que históricamente ha sufrido el traspaso de su carácter amateur a uno profesional, en un medio que genera ingentes cantidades de recursos económicos¹⁸.

2.5. Dictamen ordinario N°3900/087 de la Dirección del Trabajo, que fija el ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la ley N°20.178.

Con fecha 26 de septiembre del año 2007 la ex Directora del Trabajo, Patricia Silva Meléndez, responde la solicitud realizada por la Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe, y a través del dictamen ordinario N°3900/087 fija el ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la ley N°20.178 de 2007 que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

¹⁸ BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°20.178. Op. cit. p. 48

La solicitud realizada a la Dirección del Trabajo tenía como objetivo que se aclare el alcance de las disposiciones contenidas en la ley N°20.178 que en su articulado formula diversas referencias a los deportistas profesionales, no obstante, el artículo 152 bis A del Código del Trabajo -incorporado por la ley N°20.178- dispone expresamente que el capítulo VI regula la relación de trabajo de quienes se dedican a la práctica del fútbol profesional, lo que estaba generando un serio problema interpretativo. En otras palabras, la solicitud apunta a que la Dirección del Trabajo fije el ámbito de aplicación de la ley N°20.178 en cuanto a si resulta aplicable a disciplinas deportivas distintas del fútbol profesional o sólo a este último deporte.

Se plantea entonces el problema de interpretación que deberá ser solucionado con el dictamen en comento. Para ello, la Dirección del Trabajo recurre a la norma de interpretación legal contenida en el artículo 19 del Código Civil que en su inciso segundo dispone lo siguiente: “pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento”. De esta manera, una vez que se recurre a la historia de la ley N°20.178, la Dirección del Trabajo se permite afirmar que, aun cuando el proyecto original estaba destinado a regular las actividades de los deportistas profesionales en general, terminó centrándose en la realidad aplicable a los futbolistas profesionales¹⁹.

El dictamen ordinario N°3800/087 alude al Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado en el que se consignan distintas observaciones formuladas durante la discusión legislativa, dentro de las que destaca lo señalado por el entonces Subsecretario del Trabajo: “efectivamente, la ley en proyecto fue concebida como un estatuto laboral común a todas las disciplinas deportivas profesionales. Sin embargo, del análisis de sus disposiciones es posible advertir que es difícil encuadrar en sus conceptos a los distintos deportes”²⁰.

¹⁹ DIRECCIÓN del trabajo (Chile). ORD. N° 3900/087: Fija ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la ley N°20.178, de 2007, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. Santiago, 2007. p. 2.

²⁰ Ibidem.

A la luz de lo manifestado en el informe referido anteriormente, afirma la ex Directora del Trabajo que la ley N°20.178 resulta aplicable únicamente a los futbolistas profesionales, lo cual se corrobora al tener presente que esta ley tiene como antecedente legislativo del año 1994, la moción presentada por un conjunto de parlamentarios para modernizar la legislación de los futbolistas profesionales, la que fue aprobada en general el 21 de diciembre de 1994 y cuyos contenidos se encuentran recogidos en la ley N°20.178²¹.

2.6. Ley N°21.436, Exige la celebración de un contrato entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. Ministerio del Deporte.

Con fecha 09 de abril de 2022 se publica en el Diario Oficial la Ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. De acuerdo al artículo primero de las disposiciones transitorias, esta ley entra en vigencia seis meses después de su publicación, es decir, el día 09 de octubre de 2022.

La tramitación de la ley comienza por una moción parlamentaria que en sus consideraciones indica que los diputados firmantes²² creen que resulta imperante profundizar la regulación de los vínculos entre las deportistas y los clubes donde juegan, dado que desde la visión de la propia Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino (en adelante, ANJUFF) hay bastante que avanzar en esta materia. Las mujeres representan los colores de Chile y de sus clubes con el mismo interés que sus pares masculinos, corriendo los mismos riesgos asociados a un deporte de contacto²³.

²¹ Ibidem. p. 3.

²² Mario Desbordes Jiménez, Karin Luck Urban, Pamela Jiles Moreno, Marisela Santibáñez Novoa, Andrés Celis Montt, Erika Olivera de la Fuente y Marcos Ilabaca Cerda.

²³ BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°21.436, Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Moción Parlamentaria. p. 3.

En los antecedentes presentados por la moción parlamentaria se recalca que, en septiembre del año 2016, la CONMEBOL efectuó una serie de modificaciones a su estatuto y Reglamento de Licencia de Clubes -masculino- a fin de incentivar el desarrollo del fútbol femenino en la región, con miras a la Copa Libertadores y Sudamericana. Estas modificaciones fueron incorporadas a las disposiciones federativas nacionales, al establecerse de manera expresa tal exigencia en los Criterios y Requisitos Mínimos de la Licencia de Clubes de la ANFP. A su vez, se ha estimado que para la participación de aquellos clubes que clasificaron en su rama masculina a la Copa Libertadores y Sudamericana, éstos deben cumplir con ciertos requisitos como el hecho de que la institución -el club clasificado- debe competir en la categoría femenina y masculina, el entrenador debe tener licencia profesional para ejercer el cargo, todas las jugadoras deben tener seguro médico, el equipo femenino debe contar con un estadio o cancha que tenga las condiciones para desarrollar los partidos y el club debe contar con camarines exclusivos para mujeres. En este nuevo escenario planteado por la CONMEBOL, con fecha 05 de febrero de 2019, el Club Deportivo Santiago Morning suscribió los primeros cuatro contratos profesionales de jugadoras de fútbol, hecho que es catalogado como histórico en el fútbol profesional de nuestro país²⁴.

La idea matriz de esta iniciativa legal busca establecer la obligatoriedad por parte de las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales de suscribir un contrato de trabajo con las deportistas que conforman su plantel, con el objeto de garantizar la forma, contenido y duración del contrato de trabajo, la periodicidad en el pago de las remuneraciones, entre otras cosas que asegura y regula la ley N°20.178²⁵. Para lograr esta idea matriz, la ley N°21.436 impone el deber a las sociedades deportivas profesionales de firmar un contrato de trabajo con las jugadoras, para lo cual contempla la implementación gradual de la ley durante tres años y entrega la posibilidad a las entidades deportivas, en un plazo de cinco años, de postular a fondos públicos que les permitan incrementar el desarrollo del fútbol profesional femenino.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Ibidem. p. 4.

En la discusión legislativa de la ley en comento, queda de manifiesto la necesidad de legislar sobre esta materia, porque si bien es cierto que el Código del Trabajo no hace una diferenciación entre hombres y mujeres deportistas, en la práctica las futbolistas se encuentran en desmedro al no ser contratadas dentro del Campeonato Femenino Nacional de Fútbol y, en caso de ser contratadas lo son a través de la figura de la tercerización, dejándolas en una situación de desigualdad laboral, económica y deportiva, constituyendo una evidente injusticia que la ley N°21.436 vendría a subsanar²⁶.

La ley N°21.436 está compuesta por dos artículos y dos disposiciones transitorias. El artículo 1º introduce modificaciones a la ley N°20.019 que regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, erigiéndose como la modificación más importante aquella que incorpora un nuevo inciso segundo al artículo 3º de la ley N°20.019 en el siguiente sentido: “Las asociaciones o ligas que mantengan bajo su responsabilidad la realización de competencias femeninas oficiales de carácter nacional en categoría adulta, sea que consideren sistemas de ascensos y descensos de equipos, confieran cupos o habiliten la participación en torneos internacionales, podrán continuar su actividad, siempre y cuando las organizaciones deportivas profesionales que la integran cumplan con los siguientes requisitos: a) Que las organizaciones deportivas profesionales integradas a estas asociaciones o ligas constituyan y mantengan equipos profesionales femeninos con jugadoras sujetas a contratos de trabajo de deportistas profesionales y con sus respectivos trabajadores que desempeñen actividades conexas, conforme a la regulación establecida en el Capítulo VI del Título II del Libro I del Código del Trabajo; b) Que la contratación laboral de las jugadoras profesionales referidas precedentemente tenga como parte empleadora única y exclusivamente a la respectiva organización deportiva profesional. Estará prohibida toda forma de subcontratación o tercerización de sus servicios”.

En seguida, el artículo 2º introduce modificaciones al Código del Trabajo las cuales añaden o incorporan expresiones tales como “las trabajadoras” o agregan artículos como “la” o “las” a diversas disposiciones aplicables a la materia, con el

²⁶ Ibidem. p. 15.

objetivo de hacer expresa su aplicación a las mujeres que practican el fútbol profesional.

Luego, el artículo primero de las disposiciones transitorias establece el periodo de vacancia de la ley, señalando que entrará en vigencia seis meses después de su publicación en el Diario Oficial, como ya hemos señalado.

No menos importante es lo relativo a la exigibilidad y la progresividad de los plazos respecto de la celebración de los contratos de trabajo que esta ley exige que se celebren. Al respecto, el artículo primero transitorio de la ley N°21.436 establece que: “Las organizaciones deportivas deberán cumplir con la obligación de efectuar la contratación laboral de las jugadoras de sus equipos femeninos que participen de competencias oficiales de carácter nacional en categoría adulta, en el plazo de tres años a contar de la fecha de su entrada en vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, la organización deportiva profesional a contar del primer año desde la entrada en vigencia de esta ley deberá cumplir con un mínimo de contratación laboral equivalente al cincuenta por ciento del total del plantel de jugadoras que conforman su respectivo equipo femenino profesional. De igual modo, en el segundo año calendario desde su entrada en vigencia deberán cumplir con la contratación de a lo menos un setenta y cinco por ciento del total de jugadoras del plantel que conforman su equipo femenino profesional. En el tercer año calendario deberán cumplir con la contratación del cien por ciento de dicho plantel”.

Entendiendo que en Chile el fútbol profesional femenino no tiene el mismo grado de desarrollo que el masculino, esta ley otorga un plazo de cinco años para acceder a los beneficios fiscales que otorga la Ley N°19.712 del Deporte, con la intención de que los clubes se adapten a esta nueva legislación. En este orden de ideas, el artículo segundo de las disposiciones transitorias de la ley N°21.436 consigna lo siguiente: “Las organizaciones deportivas que cumplan con lo establecido en el artículo precedente quedarán habilitadas para postular a los beneficios del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y de las Donaciones con Fines Deportivos, establecidos en los artículos 41 y siguientes y 62 y siguientes, respectivamente, del Título IV de la ley N°19.712, en la forma dispuesta en las respectivas Bases de Concursos, solo por el

periodo de cinco años desde la entrada en vigencia de esta ley. Los proyectos así financiados solo podrán estar destinados al desarrollo institucional de sus equipos profesionales femeninos”.

Concordamos con el señor Cristian Águila, Jefe de la Dirección Jurídica del Ministerio del Deporte, quien señaló durante la discusión legislativa que la ley en comento “guarda un debido equilibrio entre la implementación paulatina que requieren los clubes de fútbol para asumir las obligaciones contractuales con sus respectivos equipos femeninos y la necesidad impostergable de las jugadoras de que se reconozca su estatus de profesionales deportivas y su calidad de trabajadoras con plenitud de derechos laborales”²⁷.

2.7. Dictamen ordinario N°329/11 de la Dirección del Trabajo, que fija el sentido y alcance de la ley N°21.436.

Atendidas las necesidades del servicio y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.436, se ha estimado pertinente por parte de la Dirección del Trabajo fijar el sentido y alcance de tal normativa a través del dictamen ordinario N°329/11, de fecha 08 de marzo de 2023.

Entre las cuestiones previas que deben considerarse en este dictamen, se indica que, del estudio de la historia de la ley N°21.436 queda de manifiesto que su objetivo es equiparar las condiciones laborales del fútbol profesional femenino a sus pares masculinos. Al igualar las condiciones laborales, se estarían eliminando las brechas discriminatorias a que se han visto expuestas las futbolistas de manera histórica, por lo que esta ley marca un hito importante para el deporte femenino en Chile, cuyo objetivo es profesionalizar la actividad deportiva que por décadas han llevado a cabo las mujeres en Chile, buscando otorgar certeza y seguridad en sus derechos laborales²⁸.

²⁷ Ibidem. p. 40

²⁸ DIRECCIÓN del trabajo (Chile). ORD. N°329/11: Fija sentido y alcance de la Ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. Santiago, 2023. p. 3

A continuación, el Director del Trabajo, Pablo Zenteno, hace alusión a normas constitucionales que resguardan la garantía de igualdad ante la ley y al artículo 2º del Código del Trabajo que dispone la contrariedad con los principios de las leyes laborales de los actos de discriminación. Disposiciones que estarían en concordancia con el objetivo final de la ley N°21.436, esto es, equiparar las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol profesional a la situación contractual de los jugadores profesionales del género masculino²⁹.

Acto seguido, en el dictamen se hace referencia a las modificaciones que realiza la ley N°21.436 a la ley N°20.019, e indica que se establece la obligación de celebrar un contrato de trabajo entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las jugadoras que sean parte de las competiciones femeninas oficiales de carácter nacional en categoría adulta. Posteriormente, se analizan las partes del contrato de trabajo a la luz de lo establecido en los artículos 3º y 152 bis B, ambos del Código del Trabajo, para finalmente señalar que el contrato de las y los deportistas profesionales es de carácter consensual y que la exigencia de constar por escrito tiene una finalidad meramente probatoria³⁰.

En un segundo acápite del dictamen, se trata el tema referido a la exigibilidad y progresividad de los plazos de la norma que regula los porcentajes de contratación de las jugadoras de equipos femeninos que participen de competiciones oficiales de carácter nacional en categoría adulta, esto porque en el artículo primero transitorio de la ley N°21.436 es posible advertir una falta de precisión en la forma en que se expresan los plazos, ya que en el caso de la anualidad fijada para los porcentajes de cumplimiento del segundo y tercer año se refieren de manera inequívoca a años calendarios, lo que no queda claro respecto del porcentaje de cumplimiento de la primera anualidad. En este punto se considera importante por parte de la Dirección del Trabajo aplicar las reglas de interpretación legal aplicándose en este caso lo preceptuado en los artículos 22 y 23 del Código Civil, y lo relativo a los plazos establecido en el artículo 48 del mismo cuerpo legal, de tal forma se aclara que la

²⁹ Ibidem. p. 4.

³⁰ Ibidem. p. 4,5 y 6.

organización deportiva profesional a contar del primer año calendario, es decir, del 1 de enero de 2023, debe mantener su contrato escriturado en los términos establecidos en el artículo 152 bis C y 152 bis D del Código del Trabajo a lo menos al cincuenta por ciento de las jugadoras que forman parte del plantel³¹.

En segundo lugar, se aborda en este dictamen ordinario la problemática generada a partir de la composición y base numérica del universo de jugadoras sobre el cual se calculará el porcentaje de la gradualidad señalada en las normas transitorias de la ley N°21.436. Primeramente, se entenderá por “plantel de jugadoras” o “equipos femeninos de jugadoras” al total o conjunto de jugadoras, inscritas y habilitadas, que sean integrantes de equipos femeninos pertenecientes a entidades u organizaciones deportivas que participen de competencias oficiales de carácter nacional en categoría adulta, sin contemplar para estos efectos al cuerpo técnico³².

Precisa el dictamen que, “para efectos de determinar el número total que conforma el plantel o equipo, el empleador (entidad deportiva) deberá dar estricto cumplimiento al principio de igualdad, debiendo establecer iguales parámetros para la conformación del plantel masculino como femenino”³³. De tal modo, la Dirección del Trabajo tuvo a la vista las Bases del Campeonato del año 2022 en que el mínimo de jugadoras habilitadas es dieciocho y el número de jugadoras inscritas es treinta por cada plantel, estándar que no podrá ser disminuido en las bases del campeonato correspondiente al año 2023. Finalmente, para determinar la base de cálculo es posible aplicar la siguiente regla: “número o conjunto de jugadoras presentadas por la entidad deportiva para disputar el campeonato respectivo, plantel que podrá estar compuesto por jugadoras inscritas y habilitadas, sean de la categoría adulta o juvenil, multiplicado por el porcentaje exigido por la ley en cada año de gradualidad, dividido por cien, hasta conseguir la igualdad considerada por el legislador en la discusión de la ley N°21.436, al término del plazo de tres años dispuesto en el artículo primero transitorio ya analizado”³⁴.

³¹ Ibidem. p. 7 y 8.

³² Ibidem. p. 10.

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem. p. 12

En síntesis, el dictamen analizado establece el objetivo de la ley N°21.436, la obligación de contratar a las jugadoras de fútbol profesional de acuerdo a los porcentajes de gradualidad establecidos en la ley y finaliza con una base de cálculo para determinar la cantidad de jugadoras que deberán ser contratadas.

2.8. Dictamen ordinario N°484/18 de la Dirección del Trabajo, que deniega la reconsideración del Dictamen N°329/11 y aclara doctrina.

Con fecha 16 de marzo de 2023, don Gonzalo Cisternas Sobarzo, en representación de la ANFP, dedujo recurso de reposición respecto del Dictamen N°329/11, solicitando que la Dirección del Trabajo deje sin efecto y corrija el Dictamen N°329/11 referido a la implementación de la ley N°21.436.

Es así, como con fecha 03 de abril de 2023, el Director del Trabajo, Pablo Zenteno, responde a la presentación realizada por parte de la ANFP a través del dictamen ordinario N°484/18 en el que se establece la improcedencia del recurso de reposición interpuesto ya que, respecto de este pronunciamiento no cabe el procedimiento impugnatorio solicitado por la ANFP, debido a que los dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo no se enmarcan en ninguno de los conceptos de acto administrativo establecidos en la ley, toda vez que se trata de una potestad normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, y sin que importe resolver el recurso interpuesto, la Dirección del Trabajo analiza la presentación realizada por los representantes de la ANFP. De esta forma, primeramente, el dictamen N°484/18 analiza un conjunto de normas legales de las cuales se infiere que el Director del Trabajo se encuentra facultado para fijar el sentido y alcance de las normas jurídico-laborales. Luego, se precisa que, con el fin de aclarar y concordar la forma de implementar la ley N°21.436 se realizó una mesa de trabajo en 2022 con representantes de la ANFP, de los clubes, de la ANJUFF y del Ministerio del Deporte, que finalmente dio lugar a que el Director del Trabajo emitiese el Dictamen N°329/11.

En la presentación que realiza la ANFP por medio de su representante, se cuestiona la aplicación de los artículos 3º y 152 bis B del Código del Trabajo, indicando

que el legislador exige la existencia de un contrato de trabajo, y señala que al aplicar el artículo 9º del mismo cuerpo legal, entendemos que el contrato es de carácter consensual y, por ende, se aplicaría la presunción de laboralidad del vínculo. Respecto de este punto, el Director del Trabajo responde a través del dictamen que: “en este caso es plenamente aplicable el principio de especialidad, donde la norma especial - artículo 152 bis C- prima y deriva, en consecuencia, de la norma general -artículo 9º- del Código del Trabajo. Reafirmando así la doctrina y jurisprudencia que establece que la escrituración del contrato es exigida por vía de prueba”³⁵.

Por otra parte, la ANFP en su presentación sostiene que el dictamen asume la existencia de subordinación y dependencia de todas las jugadoras del campeonato, incluidas las de la categoría juvenil. Al respecto, el Director del Trabajo cumple con informar que el dictamen N°329/11 en ninguna parte exige subordinación y dependencia de este tipo de jugadoras, así como tampoco genera una obligación para las entidades deportivas de contratar a las jugadoras de categoría juvenil, en tal sentido, señala que: “de la sola lectura de dicho pronunciamiento se valida lo señalado, puesto que solo se consideró a las deportistas de categoría juvenil para determinar la composición y base numérica del universo de jugadoras sobre el cual se calculará el porcentaje de gradualidad”³⁶.

En un siguiente apartado, la ANFP discrepa en la forma de contabilizar el primer año de gradualidad que, a su juicio, se iniciaría el 08 de abril de 2023 y no el 1º de enero de 2023 como establece el dictamen, por lo que alega una falta de precisión en la norma de cómputo de plazos. La Dirección del Trabajo responde citando la definición de la palabra “año” que ha utilizado y también alude a distintos dictámenes del servicio que se refieren a la forma de contabilizar los plazos, de tal manera aclara que: “la determinación del inicio del primer año de la gradualidad establecida en el dictamen

³⁵ DIRECCIÓN del trabajo (Chile). ORD. N°484/18: Deniega reconsideración de Dictamen N°329/11. Aclara doctrina. Santiago, 2023. p. 4.

³⁶ Ibidem. p. 5.

se encuentra dentro de las facultades legales de interpretación con las cuales está investido el Director del Trabajo, se ajusta a derecho, no tiene carácter de arbitrario”³⁷.

A continuación, el Director del Trabajo se hace cargo de la alegación de la ANFP referida a que el dictamen que se impugna impone que las Bases del Campeonato Femenino del año 2023 no pueden disminuir el estándar fijado en las Bases del año 2022. En cuanto a este punto se aclara por parte de la Dirección del Trabajo que el único documento oficial que permitía al servicio establecer una base de cálculo que no fuese arbitraria ni perjudicara la actividad deportiva eran las Bases del año 2022 debido a que a la fecha de emisión del dictamen no se encontraban publicadas las bases del año 2023, por lo que el criterio establecido en el dictamen no es arbitrario ni ilegal, lo que se reafirma con que revisadas las Bases del Campeonato Femenino de Primera División 2023, en su artículo 8º inciso 4º, se establece la misma base numérica del universo de jugadoras, por lo que la alegación de la ANFP carece de lógica.

En este sentido, el Director del Trabajo, aclara que: “lo que exige el Dictamen es el cumplimiento de condiciones estrictamente laborales para las deportistas profesionales que se desempeñan en el fútbol femenino, para conseguir una igualdad de trato y reconocimiento respecto de lo que ocurre en el fútbol masculino, situación que no priva a la entidad superior de su autorregulación y autogobierno en lo que dice relación con lo deportivo o federativo”³⁸.

En consideración a lo anteriormente señalado, consideramos de gran importancia el argumento utilizado por la Dirección del Trabajo en el dictamen N°484/18 en cuanto señala que:

“En efecto, en él se puede apreciar que el énfasis en la norma contenida en el articulado de la Ley N°21.436 tiene como objetivo equiparar la situación contractual y, por lo tanto, laboral existente en los planteles femeninos a lo que ocurría en los planteles masculinos, como ya se ha expresado, sin que ello importe establecer o intervenir en derechos deportivos o federativos, puesto que dicho objetivo ha quedado

³⁷ Ibidem. p. 7.

³⁸ Ibidem. p. 9.

consignado en la historia fidedigna de la misma. Además, conseguir la igualdad se encuentra en concordancia con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) la cual, por medio de las Naciones Unidas, logra relevar este derecho humano”³⁹.

En este punto de la investigación solo queda evidenciar que el fútbol profesional femenino en Chile constituye una relación laboral especial regulada por el Código del Trabajo que tuvo que ser especificada a través de la ley N°21.436 del año 2022, por lo que parece oportuno señalar la experiencia en este ámbito que tienen otros países - específicamente España y Argentina- en que la regulación del fútbol profesional femenino se encuentra en un nivel de desarrollo avanzado.

³⁹ Ibidem. p. 7.

CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO LABORAL DE LAS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN EL DERECHO COMPARADO

Tal como hemos esbozado en un inicio, consideramos que la regulación laboral de las futbolistas profesionales es poco eficaz y, pese a que Chile ha tomado como referencia a distintos países de la orbe con la finalidad de crear normas jurídicas que protejan sus derechos como trabajadoras, hoy en día hemos avanzado en la protección de la práctica deportiva del fútbol femenino solo en cuanto a la obligación de contratar mas no en cuanto a la precaria situación laboral que las aqueja.

En este sentido, para crear una regulación propia sobre la materia, Chile se ha basado en legislaciones extranjeras que, no obstante tener más años de desarrollo legislativo, han debido pasar por similares altibajos en la búsqueda de una regulación laboral adecuada para las deportistas profesionales, debiendo subsanar sus errores y vacíos legales con el transcurso del tiempo. Es por ello que, de manera de ilustrar al lector en la materia, se han tomado como ejemplo países como España y Argentina para mostrar cómo han desarrollado normativamente la protección laboral de las futbolistas profesionales en su calidad de trabajadoras.

1. ESPAÑA

1.1. Legislación aplicable a las futbolistas profesionales.

En España, la relación laboral deportiva es legalmente consagrada en el año 1976⁴⁰, aunque la publicación de un régimen jurídico laboral específico y distinto del general, con normas particulares adecuadas para regular esta relación especial, solo aparece en el año 1981 en virtud del Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, siendo posteriormente revocado en 1985 con la publicación del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que aún se encuentra en vigor⁴¹ y que regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales.

⁴⁰ En virtud de la ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, que en su artículo tercero señala el trabajo de los deportistas profesionales como una relación laboral de carácter especial.

⁴¹ TEIXEIRA, Lúcio. Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas en Portugal y España. Volumen 7 de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 2021. p. 43.

Sin perjuicio de lo anterior, no podemos olvidar que esta relación deportiva se encuentra sujeta a normas de carácter general. Por un lado y, en el ámbito del Derecho Deportivo, la reciente y novedosa Ley 39/2022, de 30 de diciembre, denominada Ley del Deporte y, por otro lado, se mantiene el principio de subsidiariedad de las normas de Derecho del Trabajo común a las relaciones emergentes del contrato deportivo, pero siempre que sean compatibles con su especificidad⁴². En España, las normas generales del Derecho del Trabajo se encuentran en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecido en virtud del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Primeramente, resaltamos la nueva Ley del Deporte de 2022, ya que constituye una adecuación normativa a las necesidades actuales y específicas del deporte en España, dado que la anterior ley -Ley 10/1990, de 26 de junio- mantuvo su vigencia por más de 30 años debiendo el legislador español adaptarse a la nueva realidad del deporte, fomentando a través de la nueva normativa la igualdad en la práctica deportiva. Es así como en el preámbulo de la ley se indica que esta normativa “permite que las distintas modalidades y especialidades deportivas, con independencia del sexo de sus deportistas, puedan ser profesionales en unas condiciones que garanticen viabilidad y estabilidad en las competiciones en las que participen”⁴³.

La organización institucional del fútbol en España se conforma por la Real Federación Española de Fútbol (en adelante, RFEF) y por la Liga Nacional de Fútbol Profesional. La importancia de la Ley del Deporte radica en el Título III de la misma, que regula las entidades deportivas, particularmente las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales, entidades que representan a la parte empleadora de la relación deportiva. Las ligas profesionales mantienen en la nueva ley la competencia como entidades deportivas específicas para organizar y gestionar las competencias que tengan el carácter de profesional⁴⁴. En este sentido, en el preámbulo de la ley se explicita un cambio en las exigencias para la participación en

⁴² Ibidem. p. 70.

⁴³ Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. Boletín Oficial del Estado. España. 31 de diciembre de 2022. p. 3.

⁴⁴ Ibidem. p. 10

competencias profesionales en cuanto a la naturaleza jurídica que deben adoptar los clubes, señalando que:

“La anterior ley exigía, para la participación en competiciones oficiales profesionales de ámbito estatal, la transformación de los clubes en sociedad anónima deportiva (SAD), con la salvedad de aquellos que pudieron mantener su forma jurídica por presentar un saldo patrimonial neto positivo en las últimas temporadas. Sólo cuatro clubes cumplieron con los requisitos: FC Barcelona y Real Madrid en fútbol y baloncesto, y Athletic de Bilbao y Osasuna en fútbol. Para el resto de las entidades, el régimen aplicable era el propio de las sociedades anónimas con algunas especialidades, para adaptarse a la naturaleza del deporte y de la propia competición. Sin embargo, el transcurso del tiempo ha evidenciado la ineficacia de este modelo, que buscaba terminar con la insolvencia de los clubes; años después se mantuvieron altos índices de endeudamiento, siendo dicha insolvencia un problema endémico, especialmente en el fútbol profesional, cuya recuperación se ha debido a otros factores que nada tienen que ver con la exclusión de otras formas jurídicas para la participación en esta clase de competiciones. Esta situación obliga a un replanteamiento del modelo. La fundamentación jurídica de esta prohibición parece quedar vacía de justificación actualmente, y tras una profunda reflexión sobre el modelo deportivo profesional, se opta por abrir la participación tanto a clubes como sociedades anónimas deportivas, ampliando el anterior modelo encorsetado que tan ampliamente ha sido cuestionado por la doctrina especializada de este país”⁴⁵.

Hecha esta salvedad respecto de la trascendencia de la Ley del Deporte, no debemos olvidar que la relación laboral deportiva se caracteriza por conciliar el elemento laboral con el elemento deportivo, tratando de articular la protección del trabajador con la peculiar lógica del deporte profesional, que, en virtud de su especificidad, implica la verificación de la existencia de desviaciones considerables frente a la relación laboral común⁴⁶. Con esta finalidad el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales.

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ TIEXEIRA, Lúcio. Op. cit. p. 66.

Llama la atención que, este Real Decreto, tiene un ámbito de aplicación más amplio que la ley chilena, puesto que no solo trata al futbolista profesional, sino que a todos los deportistas profesionales que presten sus servicios de forma dependiente⁴⁷.

La Ley del Deporte -Nº39/2022- introduce un notorio cambio al incorporar la definición de deportista profesional en su artículo 21, esta vez con rango legal, ya que, hasta la fecha de dictación de la misma, solo se encontraba tal definición en una norma jurídica de jerarquía inferior, como es el Real Decreto 1006/1985. De esta manera, se replica la definición ya existente en el Real Decreto, el cual establece en su artículo 1º 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”.

Creemos que el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, fue tomado como referencia por la ley chilena -Ley Nº20.178- ya que se regula de manera similar el contenido del Estatuto del Deportista Profesional, respecto de la forma, contenido y duración del contrato de trabajo, así como también respecto de las cesiones temporales. Sin embargo, la legislación laboral chilena omite referirse a los derechos y obligaciones de las partes de esta relación laboral. En contraste, el artículo 7º del Real Decreto 1006/1985 los establece claramente, evitando posibles abusos al no ser impuestos por una sola parte de la relación laboral. El legislador chileno tampoco menciona aspectos importantes que inciden en las condiciones laborales de las futbolistas profesionales, como sucede por ejemplo con las remuneraciones, la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, cuestiones que sí están abordadas en la norma española.

A través del Real Decreto 1006/1985 se regulan los aspectos más relevantes de esta relación laboral especial, sin embargo, se otorga un amplio campo de acción a las partes para su autorregulación, otorgándoles una notable flexibilidad para abordar las distintas aristas de la relación laboral a través del contrato individual de trabajo y mediante convenios colectivos. En este ámbito de la regulación laboral notamos una

⁴⁷ MISRAJI, Arie y RECABARREN, Luis. Op. cit. p. 21

gran diferencia con la normativa chilena que no consagró expresamente la creación de convenios colectivos intersectoriales, entre deportistas de la misma disciplina y sus empleadores. A todas luces, la ley chilena se basó en este Real Decreto para su redacción, sin perjuicio de haber excluido algunas instituciones que, por no ser acorde a la realidad nacional, resultaba ilusoria su vigencia en Chile⁴⁸.

Ahora bien, hasta el momento no hemos mencionado en este desarrollo normativo al fútbol femenino o a las mujeres futbolistas, esto se explica principalmente porque no se les consideró en la regulación a pesar de que las futbolistas españolas tienen una historia que data de principios del siglo XX. El inicio del fútbol femenino en España fue fruto de la lucha continua de las mujeres contra el restrictivo orden social impuesto en base a la distribución de roles de acuerdo al género. El progreso logrado en esos años se vio frenado por el estallido de la guerra civil y, la instauración de una dictadura. No fue hasta la década de 1970, en que comenzaron a fundarse nuevos equipos de fútbol femenino, los cuales serían reconocidos oficialmente por la RFEF en noviembre de 1980⁴⁹.

Es así como en la historia del fútbol femenino español, han existido hitos que revelan la importancia de una adecuada regulación de la situación laboral de las futbolistas profesionales. En este orden de ideas, el incipiente desarrollo del fútbol practicado por mujeres permitió que en el año 1981 se llevara a cabo el primer torneo oficial, denominado la Copa de la Reina, dicha competencia sería la más importante de la época hasta la creación de la Liga Nacional Femenina en 1988-1989. Luego, en 1996 pasaría a llamarse División de Honor Femenina. A partir del año 2001 se reemplazó por la Superliga femenina, la que tuvo una duración de una década. Posteriormente, en el año 2011 se fundó la Primera División Femenina, la cual desde 2016 se denominó Primera Iberdrola como consecuencia de que el grupo empresarial Iberdrola⁵⁰ se convirtiera en el principal patrocinador del fútbol femenino en España. Finalmente, en junio de 2021 el Consejo Superior de Deportes aprobó la

⁴⁸ Ibidem. p. 22

⁴⁹ MÉRIDA, Rosario [et al]. Motivaciones y obstáculos en la práctica del fútbol femenino en Córdoba. Retos N°46. 2022. p. 303.

⁵⁰ Grupo empresarial dedicado a la producción, distribución y comercialización de energía.

profesionalización de la primera división de fútbol femenino español, por lo que hoy en día está en desarrollo la nueva Liga Profesional de Fútbol Femenino (LPFF).

En la Liga “Iberdrola” son pocos los clubes que no tienen equipo femenino. La empresa que da nombre a la liga femenina aporta anualmente dos millones de euros desde hace unos años y no es la única compañía interesada en este deporte, ya que la mayoría de los clubes que compiten en la liga femenina cuentan con el respaldo de uno o varios patrocinadores⁵¹.

De igual forma, destaca en España el hecho de que su selección femenina de fútbol pasó por primera vez a octavos de final en el Mundial de Francia 2019, acompañadas por una delegación que poco a poco se ha ido equiparando a la del equipo masculino, pues contaban con cocinero, nutricionista, psicólogo y fisioterapeuta⁵².

Coincidimos con la autora Pilar Conde⁵³ quien señala que “para conseguir un desarrollo igualitario del deporte, y para garantizar idénticas cotas de derechos (laborales y deportivos) entre los y las deportistas profesionales, es trascendental no solo que el ordenamiento jurídico-laboral español esté ajustado a los valores de no discriminación hombre-mujer imperantes en la Unión Europea y en el plano internacional, sino que también lo esté la legislación de la actividad deportiva”⁵⁴.

En relación a las ideas expuestas y la situación que atraviesa el fútbol femenino en España, hay una cuestión de base que se debe abordar, como es el derecho de las deportistas profesionales a la huelga y a la negociación colectiva, ya que a pesar de estar sujetas a una normativa específica en razón de las particularidades de su relación laboral, gozan como trabajadoras de derechos laborales tanto individuales como colectivos, modulados únicamente por las singularidades que presenta su actividad⁵⁵.

⁵¹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (BCN). Condiciones laborales y situación del Fútbol femenino. Colombia, México, Uruguay, EE. UU., España y Finlandia. [Asesoría Técnica Parlamentaria]. Elaborada por Marcela Cáceres. 2019. p. 9.

⁵² Ibidem.

⁵³ Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Isabel I, España.

⁵⁴ CONDE, Pilar. Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el «despertar» a las relaciones laborales colectivas. Revista de Trabajo y Seguridad Social. 2020. p. 126.

⁵⁵ Ibidem. p. 130.

1.2. Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol español, de 31 de julio de 2020.

El artículo 18 del Real Decreto 1006/1985 regula expresamente los derechos colectivos en favor de los deportistas profesionales estableciendo que: “Los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios”. Gracias al reconocimiento de la negociación colectiva como fuente normativa de desarrollo e integración del régimen jurídico laboral del deportista profesional, en España se constata una multiplicidad de convenios colectivos sobre diversas modalidades deportivas⁵⁶.

Hoy en día existen en el fútbol español dos convenios colectivos distintos en función del género, pero hasta antes del año 2020 solo existía un convenio colectivo para los futbolistas profesionales por lo que, para lograr este gran hito en el deporte las futbolistas profesionales debieron luchar por sus derechos. Así, la primera huelga en el fútbol femenino español de primera división tuvo lugar los días 16 y 17 de noviembre de 2019, que se convocó durante el curso de la negociación colectiva que se estaba desarrollando para resolver el conflicto existente en la determinación del salario base en los contratos de trabajo a tiempo parcial de las jugadoras. Esta huelga condujo a la firma del primer convenio colectivo de fútbol femenino español⁵⁷.

En el artículo “Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino”, Carmen Sáez⁵⁸ afirma lo siguiente:

“En el deporte femenino, las relaciones colectivas se encuentran en una fase inicial o embrionaria, dirigida a garantizar unas condiciones salariales y de trabajo mínimas mediante la celebración de contratos de trabajo, pues las deportistas

⁵⁶ TIEXEIRA, Lúcio. Op. cit. p. 73.

⁵⁷ SÁEZ, Carmen. Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino. Revista Trabajo y Seguridad Social. CEF. 449-450. p. 40 y 41.

⁵⁸ Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, España.

profesionales gozan, en relación con sus derechos laborales, de una igualdad formal, que oculta una situación de invisibilidad, segregación y discriminación profesional”⁵⁹.

Precisamente por esta situación de igualdad formal que enfrentan las futbolistas, el convenio colectivo es significativo como mecanismo jurídico en la defensa de los derechos laborales en el ámbito del deporte profesional, especialmente para las futbolistas profesionales, propiciando una igualdad formal y material.

De esta suerte, con fecha 31 de julio de 2020 fue suscrito el primer convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en los clubes de la primera división femenina de fútbol. Las partes del convenio son la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF) en representación de las empresas del sector y, por otra parte, en representación de los trabajadores, se encontraban los sindicatos Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), Futbolistas ON y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores.

En el capítulo I del convenio de 2020 se regulan disposiciones generales, del cual resaltamos lo establecido respecto al ámbito funcional de este instrumento colectivo. En este sentido, el artículo 1º señala que: “El Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas, que participen en el Campeonato Nacional de Liga de Primera División Femenina.”

En su segundo capítulo se regula la jornada de trabajo, los horarios, los descansos y vacaciones. Estas disposiciones reflejan una mejora en la protección de las condiciones laborales de las futbolistas profesionales, estableciendo específicamente que la jornada ordinaria de trabajo no superará las 7 horas diarias ni las 35 horas semanales en cómputo semestral; también se establece en el artículo 9º que el descanso semanal debe ser de un día y medio como mínimo debiendo ser disfrutado de forma continuada y, por último, respecto de las vacaciones, dispone el artículo 10 que tienen derecho a 30 días de vacaciones retribuidas, debiendo tomar

⁵⁹ SÁEZ, Carmen. Op. cit. p. 53.

como vacaciones 21 días continuos, adicionalmente la norma referida recalca que no puede sustituirse el periodo de vacaciones por una compensación económica.

De manera puntual nos referiremos al inciso segundo del artículo 7º del convenio colectivo del fútbol femenino español, el cual indica que: “La jornada de trabajo de los contratos a tiempo parcial no podrá ser inferior en cómputo global al 75% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo establecida en el convenio durante la vigencia del mismo”. El tema del contrato de trabajo a tiempo parcial fue uno de los puntos conflictivos de la negociación colectiva, ya que los clubes proponían tener la posibilidad de suscribir contratos con un porcentaje del 50% de la jornada laboral, sin embargo, los sindicatos y particularmente las futbolistas fijaron como porcentaje mínimo para un contrato de trabajo a tiempo parcial el 75% de la jornada laboral ordinaria, este desacuerdo generó que la negociación colectiva tomara más tiempo del esperado pero finalmente las futbolistas lograron que el porcentaje que ellas proponían fuese aceptado.

Otra disposición destacable de este convenio colectivo es el artículo 13 que aborda la prevención de riesgos laborales, debiendo los clubes presentar un plan de prevención en que se preste especial atención a las situaciones de previsión de lesiones y todo aquello que esté relacionado con la protección de la maternidad de las futbolistas.

A continuación, el capítulo III se refiere al contrato de trabajo, el periodo de prueba, la duración del contrato, las cesiones temporales, la extinción anticipada del contrato por cesiones definitivas y la compensación por preparación o formación.

El convenio colectivo continúa con el capítulo IV denominado “condiciones económicas”, donde el artículo 22 explicita que: “los conceptos salariales que constituyen la retribución de una futbolista profesional son entre otras: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Premio de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen”. Además, este capítulo especifica la retribución mínima garantizada, la cual se fija en 16.000 euros a tiempo completo o 12.000 euros en el caso de los contratos a tiempo parcial.

En el capítulo V, sobre derechos y libertades, se establecen normas relativas a la libertad de expresión (teniendo derecho a manifestar libremente su pensamiento), así como también normativa referida a la prevención del acoso laboral y a los derechos sindicales de los que son titulares las futbolistas profesionales. Seguidamente, el capítulo VI establece mejoras sociales, como el derecho al estudio y formación cultural de las mujeres futbolistas, la conciliación de la vida familiar y profesional, medidas en caso de situaciones de violencia de género sufridas por las futbolistas y un programa de recolocación.

En el capítulo sobre mejoras sociales, se plantea la situación de embarazo de una futbolista, señalándose en el artículo 39 que, en caso de embarazo durante su última temporada de contrato, la jugadora tendrá el derecho a optar entre renovar o no su contrato por una temporada adicional en las mismas condiciones que tenía en la última temporada⁶⁰.

El progresivo desarrollo de la regulación laboral que ha tenido el fútbol femenino español ha permitido que las futbolistas realicen su trabajo bajo condiciones laborales dignas, lo que finalmente les ha otorgado un alto nivel competitivo a nivel mundial, viéndose reflejado en la obtención del primer lugar en la Copa Mundial Femenina de la FIFA del año 2023 celebrada en Australia y Nueva Zelanda.

Concluimos este apartado referido a la normativa laboral aplicable a las futbolistas profesionales en España con la acertada opinión de la autora Carmen Sáez, al señalar que: “frente a la situación descrita, el asociacionismo de las mujeres deportistas habría de esperar al nuevo milenio y ha tenido un primer objetivo de visibilización del deporte femenino, en general, y de alcanzar la profesionalización y un contrato de trabajo con derechos, en particular”⁶¹.

⁶⁰ SÁEZ, Carmen. Op. cit. p. 49.

⁶¹ Ibidem. p. 53.

2. ARGENTINA

2.1. Legislación y convenio colectivo aplicable a los futbolistas profesionales.

En Argentina, en las décadas anteriores a 1970 el vínculo existente entre un deportista profesional y su club se regía exclusivamente por las reglamentaciones federativas establecidas por la Asociación de Fútbol Argentina (en adelante, AFA). Sobre este punto, cabe destacar que, en el caso de Argentina, la AFA se fusionó con la Federación de Fútbol, por lo que es el organismo rector del fútbol en el país trasandino y además responsable de definir las competencias entregadas a las diversas ligas que la componen⁶².

La historia normativa referida al futbolista profesional comienza en el año 1971, ya que en Argentina estalló una intensa lucha gremial por parte de los futbolistas - hombres-, como consecuencia de la negativa de los clubes a negociar la renovación del primer convenio colectivo de trabajo de los futbolistas⁶³. Este conflicto terminaría en la presentación de un anteproyecto de regulación por parte de la AFA. Así fue como el 15 de febrero de 1973 se promulgó la ley N°20.160 denominada Estatuto Del Futbolista Profesional⁶⁴.

Más tarde, en marzo del año 1973 se suscribió el Convenio Colectivo de Trabajo N°141/73, que sería mejorado en 1975 por el Convenio Colectivo de Trabajo N°430/75 suscrito entre la AFA y la entidad gremial representante de los jugadores (Futbolistas Argentinos Agremiados, en adelante, FAA). Las disposiciones de este convenio fueron convirtiéndose en el verdadero plexo normativo regulatorio de la relación laboral existente entre clubes y futbolistas profesionales⁶⁵.

⁶² BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Organización del fútbol profesional y amateur en países de Latinoamérica. [Asesoría Técnica Parlamentaria]. Elaborado por Marcela Cáceres. 2019. p.1.

⁶³ Convención Colectiva de Trabajo N°6/49, celebrado el 30 de diciembre de 1949.

⁶⁴ BARBIERI, Pablo. Régimen jurídico de futbolistas profesionales. Buenos Aires. Argentina. DyD. 2021. p. 26.

⁶⁵ Ibidem.

Después de más de 30 años de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo N°430/75, sería reemplazado en el año 2009 por el Convenio Colectivo de Trabajo N°557/09, el cual en su artículo 1º señala que: “La inscripción de un futbolista en la Asociación de Fútbol Argentino constituye la expresión de un compromiso entre el club y el futbolista, del cual surgen, para uno y otro, todos los derechos y obligaciones emergentes del presente convenio, que ambas partes⁶⁶ aceptan como ley reguladora [...], sin perjuicio de la aplicación eventual de la Ley de Contrato de Trabajo en todo aquellos que resulte más favorable para el futbolista”. De esta manera, el convenio colectivo vigente establece la subsidiariedad de la aplicación de las normas generales de derecho laboral a la relación laboral del futbolista profesional, que en Argentina se encuentran reguladas en la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744.

De los párrafos anteriores inferimos que en Argentina existe regulación laboral deportiva solamente para los futbolistas profesionales, cuyo estatuto está previsto en la ya mencionada ley N°20.160 que se complementa con el Convenio Colectivo N°577/09. En este sentido, el autor Lúcio Teixeira afirma que:

“Esta Ley 20.160 de 1973, es una ley importantísima, no solo en lo que se refiere a la definición y consagración de esta relación de trabajo específica, sino que también vino a regular y profundizar en algunos aspectos que generaron una cierta polémica práctica en la época, tal como la oferta de primer contrato a menores de edad, la composición de la remuneración de los jugadores, el registro de los contratos o el porcentaje que el jugador debería recibir si se transfiere a otro club”⁶⁷.

Es preciso señalar que la ley N°20.160 fue la primera ley en todo el mundo que abordara de manera específica el estatuto del futbolista profesional, sin embargo, curiosamente, la ley en comento no define lo que es un futbolista profesional⁶⁸, cuestión que es resuelta por el Convenio Colectivo de Trabajo N°577/09 que lo define su artículo 2º de la siguiente manera: “Será considerado futbolista profesional aquel que se obligue por tiempo determinado a jugar fútbol integrando equipos de una

⁶⁶ La Asociación de Fútbol Argentino (AFA) en representación de los clubes a ella afiliados, y Futbolistas Argentinos Agremiados (FAA) en representación de los futbolistas.

⁶⁷ TIEXEIRA, Lúcio. Op. cit. p. 346.

⁶⁸ Ibidem.

entidad deportiva que participe en torneo profesionales, a cambio de una remuneración”.

La remuneración es un elemento esencial en el contrato de trabajo y la particularidad del trabajo realizado por el futbolista profesional requiere que se especifiquen de manera clara los montos que configuran dicha remuneración. En este ámbito se destaca la normativa argentina, pues en el artículo 5º de la ley N°20.160 estipula que: “el contrato deberá establecer en forma clara y precisa el monto discriminado de la remuneración que el jugador percibirá en concepto de: a) sueldo mensual; b) premio por punto ganado en partido oficial; c) premio por partido amistoso ganado o empatado; d) premio por clasificación en los certámenes o torneos nacionales o internacionales en que participe o pueda participar el club contratante”. Además, agrega esta disposición en su inciso final que: “el monto de la remuneración mensual, incluido sueldo y premios, no podrá ser inferior al salario mínimo y móvil vigente en cada momento”.

Otro rasgo característico que presenta la legislación argentina sobre la materia se encuentra en los artículos 17 y 18 de la ley N°20.160, que regulan las obligaciones que debe cumplir la entidad deportiva y el futbolista profesional. El club, por un lado, debe pagar las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato, prestar asistencia médica completa, contratar seguros a favor del futbolista, otorgar un día de descanso semanal y treinta días de licencia anual con goce de remuneración, otorgar un descanso de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, un descanso de al menos cuarenta y ocho horas entre dos partidos y el pago de los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en caso de viajes por razones profesionales. Por otro lado, el futbolista profesional debe jugar en forma exclusiva para el club contratante, cumplir con el entrenamiento y cumplir con las reglas internacionales que rigen la práctica del fútbol profesional, entre otras obligaciones.

En cuanto al ámbito de la seguridad social, a diferencia de la omisión normativa que se presenta en Chile y España, el estatuto del jugador de fútbol profesional en Argentina es claro al señalar que el futbolista profesional queda comprendido en el régimen de jubilaciones y pensiones para trabajadores que prestan servicio en relación

de dependencia, así lo establece el artículo 11 de la ley N°20.160 y el artículo 23 del Convenio Colectivo de Trabajo N°577/09.

Por otro lado, tratándose de los empleadores de esta relación laboral en el fútbol argentino, si bien es posible transformar una sociedad civil en una comercial, ningún club deportivo se ha organizado como sociedad anónima, a pesar de que se han presentado iniciativas legales para la transformación de estos empleadores en Sociedades Anónimas Deportivas, las que no han prosperado en el congreso trasandino por lo que hoy por hoy los clubes deportivos se mantienen simplemente como asociaciones civiles.

Nuevamente, al igual que sucede en la historia normativa chilena y española, nos enfrentamos a una continua segregación del fútbol femenino en el desarrollo de la regulación deportiva específica, que en Argentina tiene como uno de sus fundamentos el hecho de que tanto la AFA como el sindicato FAA son instituciones en que las mujeres han tenido una baja o nula participación en espacios de dirección. Toda esta situación demuestra la histórica marginalización de las mujeres en el fútbol asociada a la estrecha vinculación del fútbol como una práctica y un espectáculo “propios” de la sociabilidad masculina⁶⁹.

En Argentina, las mujeres recientemente han recibido un respaldo jurídico-laboral que las reconoce como trabajadoras, sin embargo, han debido seguir luchando por sus derechos, ya que a pesar de que la práctica del fútbol femenino se desarrolló durante gran parte del siglo XX, recién en los años noventa las jugadoras fueron apoyadas por parte de la AFA, llevando a cabo la primera edición del campeonato oficial de fútbol femenino argentino en el año 1991.

En 2017, luego de veintiún años de estar bajo el manejo de un mismo presidente en la Comisión de Fútbol Femenino de la AFA, asumieron nuevas autoridades. A partir de este cambio se nombró un nuevo cuerpo técnico para dirigir a la selección femenina, que estuvo casi dos años sin entrenar, volviendo a las canchas en agosto de 2017 con la finalidad de prepararse para la Copa América Femenina de abril de 2018, que sería

⁶⁹ DZIENIELSKY, Verónica. El proceso de profesionalización del fútbol femenino en Argentina. Las implicancias de definir un valor. Revista Sudamérica N°18, julio 2023. p. 218.

un evento clasificatorio para el Mundial de Fútbol Femenino de Francia 2019, los Juegos Panamericanos y los Juegos Olímpicos.

En este contexto, al volver al entrenamiento regular, las jugadoras se encontraron con que el predio de la AFA no se estaba en condiciones adecuadas para realizar los entrenamientos. Esta indignante situación generó que las futbolistas argentinas organizaran el primer paro en la historia de la selección femenina. Las jugadoras dejaron de entrenar y emitieron un comunicado dirigido al Presidente la Comisión de Fútbol Femenino de la AFA, evidenciando la precaria situación laboral que estaban atravesando, y reclamando por condiciones básicas para llevar a cabo la práctica del deporte. En específico se refieren en el comunicado al no pago de los viáticos que les permitían asistir a los entrenamientos, solicitaron una mayor coordinación operativa en los eventos deportivos, vestuarios acordes a la cantidad de jugadoras que conforman el plantel y una cancha de césped natural para el desarrollo de las prácticas.

En palabras de la futbolista y socióloga argentina, Gabriela Garton: “si bien el paro no llegó a ninguna resolución concreta, marcó un punto de inflexión en la relación de las jugadoras con las autoridades de la AFA y con los medios, tanto nacionales como internacionales, que fue clave en los avances repentinos en el deporte”⁷⁰.

La lucha para lograr la profesionalización no cesó en Argentina, ya que en 2019 hubo un quiebre nuevamente entre las futbolistas y la AFA ocasionado a partir del reclamo realizado por la futbolista Macarena Sánchez Jeanney, quien fue desvinculada del Club UAI-Urquiza en enero de 2019, quedando sin trabajo a la mitad del torneo y sin posibilidad de ser contratada por otra entidad deportiva hasta el próximo torneo de primera división, es decir, estaría seis meses sin trabajar.

En el comunicado de prensa que emite Macarena Sánchez Jeanney junto al equipo jurídico que la representaba, señala que las acciones que han llevado a cabo “tienen por único fin obtener el reconocimiento de la relación laboral profesional que existe entre la entidad deportiva y la jugadora reclamante; a la vez que instar a la AFA

⁷⁰ GARTON, Gabriela. La profesionalización del fútbol femenino argentino: entre la resistencia y la mantención del orden. Revista Ensamblés otoño 2020. p. 77

a dar cumplimiento de los compromisos asumidos internacionalmente con la FIFA en materia de igualdad de género y a las obligaciones de no discriminación hacia las mujeres que le atañen como entidad promotora del deporte⁷¹.

Conviene subrayar la notoria repercusión que tendría este caso en Argentina, puesto que dio paso al inicio de la profesionalización del fútbol femenino generando que en marzo de 2019 se firmara un acuerdo marco entre la AFA y el sindicato FAA, en el cual se convino incorporar como categoría profesional del fútbol argentino a los clubes y las futbolistas que participen en el Torneo de Primera División Profesional Femenino, cuya organización quedó a cargo de la AFA. Este acuerdo también señala que a las futbolistas se les hará aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo N°557/09. Además, el acuerdo indica que los clubes participantes del torneo de primera división deberán registrar como mínimo ocho contratos profesionales⁷² (los cuales serían financiados por la AFA), así como se también establece que el sueldo básico para las futbolistas sería el equivalente a los futbolistas que militen en la categoría Primera C masculina.

El acuerdo marco al que hemos hecho referencia, fue ampliado en octubre de 2019 por intermedio de otro acuerdo complementario⁷³ suscrito entre la AFA y FAA, el cual establece que la relación de trabajo de la futbolista profesional se registrará por la legislación laboral y de seguridad social común con las modificaciones que en dicho acuerdo se prevén, relativas a la protección del embarazo, generando un gran avance regulatorio en esta materia.

De esta manera, Argentina ha innovado con su normativa relacionada a la protección del embarazo de las deportistas, elaborando un acuerdo que establece que las futbolistas deben firmar una declaración de no embarazo antes de cada partido - con el fin de resguardar sus derechos e integridad-, por lo que en caso de que la

⁷¹ LICHINIZER, Daniela. Macarena Sánchez, la jugadora que rompe moldes y quiere la profesionalización de las mujeres: "El fútbol debería ser más feminista" [en línea]. Infobae.com. 28 de enero de 2019. [Fecha de consulta: 18 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.infobae.com/deportes-2/2019/01/28/macarena-sanchez-la-jugadora-que-rompe-moldes-y-quiere-la-profesionalizacion-de-las-mujeres-el-futbol-deberia-ser-mas-feminista/>

⁷² En 2023, se ha aumentado a 15 el número de contratos exigidos por plantel de manera obligatoria.

⁷³ Acuerdo que consta en el Boletín N°5717 de la Asociación de Fútbol Argentino.

futbolista declare su embarazo, conservará su empleo y el club deberá continuar pagando la misma remuneración hasta la fecha del certificado que habilite el reinicio de la actividad futbolística, aun cuando el contrato hubiese terminado. De igual forma, se regula el caso en que exista despido de la futbolista sin causa justificada o por causa imputable al club mientras se encuentre embarazada, especificando las indemnizaciones que deberá recibir por parte de su empleador.

En definitiva, concordamos con las conclusiones elaboradas por Verónica Dziencielsky en su artículo sobre el proceso de profesionalización del fútbol femenino en Argentina, en tanto señala que:

“Se logró identificar que las jugadoras han manifestado una desvalorización tanto material como simbólica de su profesión, pero también reconocen cambios relevantes en relación a los años previos, evidenciándose una coexistencia de lógicas de valoración positiva con el refuerzo de procesos desvalorizantes. Se concluye que, si bien existe un avance en la profesionalización, todavía queda mucho camino por recorrer. El anuncio y comienzo de la valoración monetaria desde un espacio institucionalizado y jerarquizado alimenta y retroalimenta otras dimensiones de las condiciones de trabajo de las jugadoras y de la disciplina en general”⁷⁴.

⁷⁴ DZIENCIELSKY, Verónica. Op. cit. p. 238.

CAPÍTULO III: PROBLEMAS Y DESAFÍOS EXISTENTES EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN CHILE.

El presente capítulo tiene como objetivo identificar las deficiencias de la aplicación práctica de la normativa laboral nacional que regula la profesionalización del fútbol femenino, poniendo especial énfasis en la precaria situación laboral que enfrentan día a día las futbolistas profesionales en Chile pese a la progresiva implementación de la ley N°21.436 que impone a las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales la obligación de contratación gradual de las futbolistas que se encuentren disputando el torneo nacional femenino de primera división.

Comenzaremos este acápite con una breve aproximación histórica a la práctica del fútbol femenino en Chile a partir de hitos relevantes que develan la existencia de este deporte practicado por mujeres desde hace más de un siglo, pero que de todos modos fue invisibilizado y marginado en nuestro país al momento de crear la normativa laboral que regula la relación laboral especial del deportista, la cual -como hemos recalcado- se basó únicamente en los hombres que desarrollaban la práctica del fútbol profesional. Tal situación de discriminación presenta un cambio con la promulgación de la ley N°21.436, tal como hemos expuesto en el primer capítulo de esta investigación.

A continuación, se describirán problemas específicos existentes en la relación laboral actual de las futbolistas con la entidades deportivas, los cuales se expresan de manera general en la carencia de condiciones laborales dignas que permitan la práctica del fútbol femenino como un deporte verdaderamente profesional. Así mismo, se presentarán los desafíos ligados a cada problema presentado, teniendo en consideración la experiencia comparada como referente de regulación, tanto a nivel federativo como legislativo.

1. Aproximación histórica al fútbol femenino en Chile.

Es un hecho generalmente desconocido que Chile es uno de los países en que las mujeres practican fútbol desde hace más de cien años, lo que podría tener como una de sus causas que durante todo el siglo XX la prensa deportiva parece haber

sufrido de una amnesia autoinfligida, tratando a la mujer futbolista siempre con hostilidad, lo que se debe a que en aquella época mientras mayor relevancia e importancia adquiría el fútbol para la identidad masculina y nacional, mayor fue la fuerza con que se alejó a las mujeres de esta actividad deportiva, escondiendo bajo la tierra la historia del fútbol femenino en Chile⁷⁵.

Una de las primeras evidencias de la práctica de fútbol femenino en Chile se encuentra en una fotografía ubicada en el Museo Histórico Nacional, en dicha imagen del año 1900 se identifica al Team Santiago de la Escuela Normal de Talca representado por ocho alumnas que miran hacia la cámara con seriedad⁷⁶.

Es así como durante la décadas de 1910 y 1920 los equipos de fútbol femeninos continuaron practicando, pero sin apoyo estatal ni cobertura mediática, lo que provocó en la sociedad chilena la creencia de la excepcionalidad del fútbol femenino a pesar de que la participación de las mujeres en los clubes deportivos era mucho más común de lo que se piensa⁷⁷. De todas maneras, a mediados del siglo XX hubo clubes en la ciudad de Santiago que comenzaron a integrar al fútbol femenino, permitiendo que equipos como Las Atómicas y Las Dinamitas de San Miguel atrajesen la atención mediática, al igual que sucedió durante la década de 1960 con el surgimiento de equipos femeninos en distintas provincias de Chile, destacándose equipos como Las Malulas y Latino de Vallenar⁷⁸.

Ahora bien, la poca o nula atención que recibió el fútbol femenino en nuestro país durante el siglo XX presenta una variación a comienzos de la década de 1990 en vista de que la Federación Chilena de Fútbol se vio en la obligación de conformar la primera selección nacional femenina de fútbol con el fin de disputar el torneo sudamericano de Brasil de 1991, campeonato que con el tiempo pasó a denominarse

⁷⁵ ELSEY, Brenda y NADEL, Joshua. La lucha histórica de las mujeres en el fútbol. *En: Gol o penal claves para comprender y disputar el deporte en el Chile actual*. ESCUDERO, Carolina y VERGARA, Carlos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. CLACSO. 2020. ISBN: 978-987-722-702-4. p. 23.

⁷⁶ Ibidem. p. 24.

⁷⁷ Ibidem. p. 25.

⁷⁸ Ibidem. p. 27 y 28.

“Copa América” y que actualmente es el mecanismo por el cual las selecciones nacionales clasifican al campeonato mundial⁷⁹.

Bastante tiempo después del debut de “La Roja Femenina” en el año 1991, la ANFP decidió crear en 2008 el Primer Campeonato de Fútbol Femenino, mismo año en que Chile fue sede del cuarto Mundial Femenino de Fútbol Sub-20, por lo que al ser local la selección femenina de Chile tenía asegurada la participación en la cita mundialista⁸⁰. Pese a estos hitos, y siendo el mundial femenino Sub-20 uno de los cimientos para la masificación de esta disciplina en el país, con el paso de los años, el fútbol practicado por mujeres fue perdiendo espacio en la opinión pública, siendo altamente perjudicado por el mandato del señor Sergio Jadue en la ANFP a partir del año 2011⁸¹.

Lo expuesto anteriormente se expresa de mejor manera en palabras del autor del libro “La batalla de las pioneras”, Rodrigo Retamal, quien señala que: “los hechos lo demuestran. Después del Mundial Sub-20 de 2008, y con Harold Mayne-Nicholls como presidente de la ANFP, el fútbol femenino cosechó éxitos que parecen lejanos y hasta olvidados: clasificó al Mundial Sub-17 de Trinidad y Tobago 2010, la Sub-15 ganó el oro en los Juegos Olímpicos de la Juventud en Singapur 2010, y la adulta estuvo a dos puntos de clasificar al Mundial de Alemania 2011, aunque logró acceder -como consuelo- a los Panamericanos de Guadalajara 2011, lo que también fue positivo. Además, en este tiempo Colo-Colo ganó la Copa Libertadores femenina. Sin embargo, y casi sin darnos cuenta, se pasó de estar en un camino ascendente a caer en un profundo hoyo cuyo punto más simbólico fue la salida de Chile del ránking FIFA.

⁷⁹ CANELO, Javiera. La historia del fútbol femenino de Chile a través de sus hitos [en línea]. Contragolpe.cl. 23 de mayo de 2021. [Fecha de consulta: 04 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.contragolpe.cl/la-historia-del-futbol-femenino-de-chile-a-traves-de-sus-hitos/>

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ CAPITÁN, Ismael. Futboleraschile.cl Medio digital especializado en cubrir el fútbol femenino en Chile. Tesis (para optar al título de periodista). Santiago: Universidad de Chile, Instituto de la Comunicación e Imagen. 2018. p. 6.

O sea, algo que no se puede explicar de otra forma que no sea estando de acuerdo con que la administración de Jadue tiró a la basura el fútbol femenino”⁸².

Aunque el fútbol femenino chileno se encontraba inmerso en una época bastante inestable, durante el año 2017 la situación comenzó poco a poco a desarrollar ciertos cambios como consecuencia de que se confirmase que Chile organizaría la Copa América Femenina de 2018. Estos cambios se vieron reflejados en hechos tan significativos como el apoyo concreto por parte del gobierno para que la disciplina tuviese un mejor funcionamiento y, por otro lado, la creación de la ANJUFF, que surge en Chile como respuesta a la constante invisibilización del trabajo de las futbolistas y que asoció a todas las jugadoras del país en busca de mejores condiciones en la práctica del fútbol femenino⁸³.

Finalmente, gracias a una buena participación en la Copa América de 2018, la selección femenina de fútbol de Chile logró clasificar por primera vez a un mundial adulto a realizarse en Francia en el año 2019 y clasificó también por primera vez en su historia a los Juegos Olímpicos de Tokio 2020.

A propósito de esta aproximación histórica, concordamos con el planteamiento realizado por los autores en el texto “La lucha histórica de las mujeres en el fútbol” en cuanto señalan que: “La razón por la que nos detenemos en esta historia temprana del fútbol femenino es que se suele ocupar una supuesta ausencia de este deporte a lo largo del siglo XX para justificar que las mujeres hoy no reciban ni recursos ni cobertura. Dada la amnesia general en cuanto al fútbol femenino, el deporte parece haber nacido de la nada en 1991, cuando Chile llevó a una de las tres selecciones que compitieron en la primera Copa América. El torneo, que se jugó en Brasil, fue organizado de forma precaria por la Conmebol para clasificar a un equipo a su único cupo en el primer Mundial Femenino oficial de la FIFA. Desde entonces, la selección

⁸² ROJAS, Felipe. Autor de La batalla de las pioneras: “En la época de Sergio Jadue el fútbol femenino fue tirado a la basura. 11 de junio de 2019. [Fecha de consulta: 07 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.latercera.com/culto/2019/06/11/futbol-femenino-pioneras-rodrigo-retamal/>

⁸³CAPITÁN, Ismael. Op. cit. p. 7.

nacional ha funcionado con un presupuesto minúsculo y con muy poco apoyo de la ANFP”⁸⁴.

Hemos revisado someramente la historia del fútbol femenino en Chile con el fin de constatar la permanente discriminación que han sufrido las mujeres que se dedican profesionalmente al fútbol. Esta historia da cuenta de que las mujeres han practicado este deporte desde hace más de un siglo en nuestro país y que, luego de una larga y constante lucha por sus derechos, han conseguido que desde el año 2023 se establezca la obligatoriedad que tienen los clubes deportivos de contratar a las jugadoras de forma progresiva hasta abarcar la totalidad del plantel de jugadoras, reconociéndose expresamente el vínculo de subordinación y dependencia que siempre ha existido en esta relación laboral pero que ha carecido de la remuneración correspondiente y de condiciones laborales dignas, situación contraria a la de sus pares masculinos quienes desde el año 1970 cuentan con una regulación laboral que ha ido cambiando y adaptándose a sus necesidades. Tal diferencia se ha basado en aspectos culturales y sociales que se reproducen en el ámbito jurídico, provocando que hasta hace muy poco tiempo existiese una grosera desigualdad legal en el reconocimiento y protección de la condición de trabajadoras de quienes practican fútbol de manera profesional solamente por el hecho de ser mujeres.

De todas formas, entendemos que existe un progreso en la materia, pero sabemos que la implementación de la ley N°21.436 no significa que en Chile se haya profesionalizado el fútbol femenino de un día para otro. Si bien los contratos laborales constituyen un importante progreso en la materia, la profesionalización del fútbol femenino implica desarrollar la actividad laboral bajo el alero de condiciones laborales mínimas garantizadas, las cuales se relacionan -por ejemplo- con las remuneraciones, la protección de la maternidad o la infraestructura en que desarrollan la actividad laboral deportiva, cuestiones que han ocasionado problemas que aún se encuentran pendientes en Chile y que pasaremos a analizar a continuación.

⁸⁴ ELSEY, Brenda y NADEL, Joshua. Op. cit. p. 28.

2. Problemas y desafíos en las condiciones laborales actuales de las jugadoras de fútbol profesional en Chile.

La realidad laboral que hoy en día deben afrontar las futbolistas profesionales en Chile es indignante, presentando serios problemas que se expresan a nivel de ingresos, seguridad social, protección de la maternidad, derechos de formación y distintas condiciones materiales que distan mucho del concepto de trabajo decente.

Debido a lo anterior, consideramos que hoy en día Chile se encuentra en una etapa de transición a la profesionalización del fútbol femenino, puesto que aún existen barreras y omisiones legales que impiden la protección real de los derechos de las futbolistas profesionales en el ámbito laboral. Creemos que para que existan en nuestro país normas jurídicas que sean eficaces en la regulación de la relación laboral existente entre la deportista profesional y su empleador, debemos priorizar las necesidades de las jugadoras de fútbol profesional, dando espacio a aquellas voces que han sido silenciadas por barreras culturales, institucionales y también jurídicas.

Un primer intento por abordar las necesidades de las futbolistas está dado por el reconocimiento que se hace explícito con la ley N°21.436, lo que se aprecia en primer lugar, con el deber que se impone a las organizaciones deportivas profesionales de suscribir un contrato de trabajo con las jugadoras, contemplando la implementación gradual de esta contratación en un plazo de tres años y permitiendo que las entidades deportivas postulen a fondos públicos para financiar el fútbol femenino durante un plazo determinado. En segundo lugar, la referida ley representa un avance en la consideración de la futbolista profesional como trabajadora gracias a las modificaciones introducidas por su artículo 2º al Código del Trabajo, las que se traducen en que las futbolistas profesionales están amparadas por el Código del Trabajo, aplicándoseles plenamente lo regulado en el capítulo VI del Título II del libro I del Código del Trabajo, referido al contrato de los deportistas profesionales y subsidiariamente lo preceptuado en el ordenamiento jurídico laboral común.

La ley N°21.436 constituye una mejora concreta en vías de lograr la profesionalización del fútbol femenino en Chile, sin embargo, quedan pendientes

aristas de carácter laboral que afectan la profesionalización, las cuales podríamos advertir luego de habernos interiorizado en la normativa que regula la relación laboral de las futbolistas profesionales tanto en Chile como en Argentina y España, y teniendo a la vista la permanente segregación e invisibilización que ha sufrido el fútbol femenino y su historia.

Con la finalidad de esclarecer los problemas y desafíos existentes en nuestro país, este apartado pretende exponer las precarias condiciones laborales actuales de las jugadoras de fútbol profesional, así como también presentar los desafíos relacionados a esta situación laboral que debiesen tener en cuenta los distintos actores que conforman la industria del fútbol profesional en Chile y de esta manera posicionar al fútbol femenino chileno tanto a un nivel competitivo como a nivel de equidad de género.

2.1. Remuneraciones

Previo a la entrada en vigencia de la Ley N°21.436 la mayoría de las futbolistas profesionales no estaba bajo el amparo de un contrato de trabajo y, por consiguiente, no percibían remuneración por el trabajo realizado en la entidades deportivas, así lo demuestra el informe “Radiografía del fútbol femenino en Chile” el cual reveló que en 2021 las remuneraciones que debían percibir las jugadoras eran bajas o nulas, de acuerdo al estudio el 83% de las futbolistas en nuestro país no recibía remuneración alguna⁸⁵, esta situación ha dado un giro con la implementación de la ley N°21.436 que permitirá que en 2025 todas las jugadoras que formen parte del plantel de un club y se encuentren disputando el torneo nacional perciban remuneración por su trabajo como futbolistas profesionales.

⁸⁵ ROJAS, Carla, LEIVA, Pedro y SÁEZ, María. Radiografía del Fútbol Femenino en Chile. Área de Inclusión de género. Observatorio de gestión de personas, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile. Octubre 2021. Disponible en: https://unegocios.uchile.cl/wp-content/uploads/2021/10/informe_radiografia_fut_fem.pdf . p. 11.

2.1.1. Problemas

Nos encontramos en el primer año de implementación de la ley N°21.436 y como ya hemos reconocido, es un avance en cuanto a la formalización de la relación laboral de las futbolistas en nuestro país, empero las remuneraciones aún son un problema. El deporte profesional no es una excepción a la brecha salarial en función del género, de hecho, es un área en que podemos ver de manera clara la abismal diferencia existente entre los salarios de hombres y mujeres que ejercen un mismo trabajo.

El Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA⁸⁶ (en adelante, RETJ), establece en su artículo 2º número 2: “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”. Consideramos pertinente resaltar esta norma porque la FIFA es una institución que da la pauta a nivel mundial sobre la regulación del fútbol, sin embargo, Chile ha omitido regular en materia laboral cuestiones tan relevantes como el mínimo legal que deben recibir las jugadoras como retribución por prestar sus servicios profesionales como futbolistas.

Actualmente es un hecho conocido el que las ganancias derivadas del fútbol femenino no son equiparables a las del fútbol masculino, sin embargo, sí existen, ocasionando una grave discriminación de género en aquellos casos en que las futbolistas no reciben ningún tipo de contraprestación económica por su labor profesional⁸⁷. Históricamente los equipos de fútbol masculino han recibido una inversión monetaria bastante elevada derivada de distintas fuentes, tales como patrocinios y derechos de retransmisión, esta diferencia en las inversiones que se hacen al fútbol masculino y femenino ha provocado que exista una enorme disparidad en los recursos que disponen los clubes de fútbol para pagar las remuneraciones de

⁸⁶ Reglamento que establece las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de los jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, de acuerdo a lo señalado en el artículo 1º del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA.

⁸⁷ HERNÁNDEZ, Gabriela. Las mujeres en el fútbol profesional: la difícil carrera contra la discriminación. UNA Revista de Derecho [en línea]. N°5 Agosto. 2020. [Fecha de consulta: 10 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/49711>. p. 84.

las trabajadoras, privilegiando -nuevamente- a los hombres con sueldos elevados, quedando las mujeres futbolistas relegadas a un segundo plano y por ende, pagándoles sumas que frecuentemente son inferiores al sueldo mínimo remuneracional. En efecto, es cierto que los ingresos generados por los eventos de fútbol masculino y femenino pueden variar considerablemente, aunque esto guarda directa relación con las políticas de promoción y desarrollo implementadas por cada país, las cuales suelen favorecer a los deportes masculinos⁸⁸.

En el contexto actual, las futbolistas profesionales están siendo progresivamente contratadas por los clubes por lo que es obligación de las entidades deportivas -en su rol de empleadores- pagar la remuneración correspondiente al constituir un elemento esencial de toda relación laboral. Esta obligación de pagar una remuneración, antes de la promulgación de la ley N°21.436 estaba siendo gravemente incumplida por la mayoría de los clubes deportivos que cuentan con una rama de fútbol femenino.

Lo preocupante de este tema radica en que los montos de dinero que están recibiendo las futbolistas como retribución por la actividad laboral a menudo alcanzan solamente a cifras cercanas al sueldo mínimo, lo que trae aparejado que las futbolistas deban tener dos o más trabajos para solventar sus gastos del día a día, que finalmente deriva en un desincentivo para continuar con la carrera profesional de futbolista.

La situación actual de las futbolistas profesionales en Chile presenta un serio problema en lo relativo al tema de la remuneración, puesto que la profesionalización del fútbol femenino implica asegurar que las condiciones económicas y sociales estén dadas para poder vivir de esta profesión, disponer de los tiempos necesarios de entrenamiento para estar a la altura de lo que requiere un club, sin necesidad de tener otros trabajos con extensas jornadas laborales para sostener una actividad que no es amateur⁸⁹.

⁸⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte. Ginebra, Suiza. 2019. p. 9

⁸⁹ GARCÍA, Melisa. Profesionalización del fútbol femenino en Argentina. Una conquista de derechos e igualdad aparente. Revista electrónica Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioja [en línea]. N°28

Las condiciones actuales de las remuneraciones que reciben las futbolistas pueden llevar a un mayor número de deportistas a recurrir a empleos a tiempo parcial o dedicarse a otra actividad profesional con el fin de financiar su carrera deportiva, lo que a largo plazo puede tener repercusiones más importantes sobre sus perspectivas socioeconómicas que sobre las de los deportistas masculinos⁹⁰.

El trabajo subvalorado que realizan las mujeres futbolistas socaba su situación económica, esto se pudo evidenciar en el año 2021 gracias al estudio “Radiografía del fútbol femenino en Chile” el cual dio a conocer que en ese año hubo más de un 80% del universo de jugadoras entrevistadas sin contrato y sin remuneración, que ocasionó que la mayoría de las jugadoras adicionaran jornadas laborales -con frecuencia en trabajos informales- situación que claramente aumenta su precarización laboral, financiera y de salud⁹¹.

2.1.2. Desafíos

Las futbolistas profesionales en Chile, así como todas las mujeres que desarrollan una actividad laboral formal, deben ser contratadas, y de esta manera, acceder a la garantía de sus derechos laborales y salariales, cuestión que se ha intentado resolver con la promulgación de la ley N°21.436 al establecer la obligación gradual de contratación que tienen los empleadores de las futbolistas profesionales en Chile, formalizando la relación contractual que existe entre el club deportivo y la futbolista y haciendo plenamente exigible el pago de la remuneración por los servicios profesionales prestados. En este sentido, creemos que la justicia busca el equilibrio, es por ello que el legislador debe abrir las puertas a este punto de encuentro en donde todos somos iguales en derechos⁹².

El desafío más complejo que debe ser superado en términos de remuneraciones es generar acciones concretas para avanzar hacia la igualdad salarial en el ámbito del

junio- noviembre 2022. [Fecha de consulta: 18 de agosto de 2023]. Disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/revistas-digitales/index.php/revista-electronica-gioja/article/view/619> ISSN: 18-51-3069, p. 186.

⁹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. p. 9.

⁹¹ ROJAS, Carla, LEIVA, Pedro y SÁEZ, María. Op. cit. p.38.

⁹²BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°21.436. Op. cit, p. 63.

fútbol profesional en Chile, y de este modo, cumplir por un lado con las obligaciones internacionales contraídas al haber ratificado en 1971 el convenio N°100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de remuneración, y por otro lado, cumplir con el mandato del legislador laboral nacional establecido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, que establece en su inciso 1º que: “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”. En este sentido, considerando que el fútbol como deporte es la actividad profesional, si se realizan diferenciaciones basadas en criterios objetivos vinculados al juego debiesen tomarse en consideración los resultados de los partidos y el rendimiento deportivo como ejes centrales de las diferencias en las remuneraciones⁹³.

Considerando lo anterior, en Chile se precisa de una regulación deportivo-laboral que compense las desigualdades de género existentes y que reduzcan de manera efectiva la brecha salarial del fútbol profesional femenino con el objetivo de lograr una igualdad material de la norma laboral anteriormente expuesta, lo cual se logra en el largo plazo a través de la implementación de políticas públicas y normativa legal que promueva la igualdad salarial especialmente en el ámbito del fútbol profesional.

En lo relativo a la regulación de los aspectos que conforman la remuneración, Argentina lleva una ventaja considerable ya que -como hemos señalado en el segundo capítulo de esta investigación- en el artículo 5º de la ley N°20.160 que regula el estatuto del futbolista profesional se especifica que en el contrato de trabajo se debe establecer en forma clara y precisa el monto de la remuneración especificándose lo que perciba el o la futbolista por concepto de sueldo mensual, premio por punto ganado en partido oficial, premio por partido amistoso ganado o empatado y premio por clasificación en los certámenes o torneos nacionales o internacionales en que participe o pueda participar el club contratante. El artículo previamente señalado, además, estipula que

⁹³ HERNÁNDEZ YORI, Gabriela. Op. cit. p. 82.

el monto de la remuneración mensual no puede ser inferior al salario mínimo y móvil vigente en cada momento.

En el caso de España, por un lado, encontramos lo regulado en el Real Decreto Nº1006/1985 que en su artículo 3º establece que en el contrato de trabajo del deportista profesional debe constar la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deber ser pagadas. Por otro lado, el convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol español, de 31 de julio de 2020 dedica el capítulo IV a las condiciones económicas y en las disposiciones que lo componen se establecen los conceptos salariales, la retribución mínima garantizada, la prima de contratación o fichaje, la prima de partido, el sueldo mensual, el derecho de explotación de imagen, la retribución de las vacaciones, el recibo y pago de los salarios, el premio por antigüedad, las percepciones económicas que deba recibir la futbolista durante alguna situación de incapacidad temporal y la indemnización por muerte o lesión invalidante para cualquier actividad laboral.

En Chile el inciso segundo del artículo 152 bis C del Código del Trabajo se refiere a las remuneraciones de los y las futbolistas profesionales de la siguiente manera: “Dicho contrato mencionará todo beneficio o prestación que reciba el o la deportista profesional, y que tenga como causa el contrato de trabajo”.

Es así como a nivel comparado, Argentina cuenta con un régimen legal claro y expreso en materia laboral deportiva señalando la ley los beneficios que integran la remuneración⁹⁴, esta misma especificidad la encontramos en la normativa española mientras que, en el caso chileno el legislador se limita a señalar que la remuneración debe constar en el contrato sin especificar de qué se compone, dejando este aspecto a criterio del empleador. Tampoco se establece en Chile que la remuneración no pueda ser inferior al sueldo mínimo remuneracional lo que ha ocasionado que pese a tener

⁹⁴ DIAZGRANADOS, Carlos y GARZÓN, Tary. Op. cit. p. 76.

un contrato laboral, las jugadoras reciban sueldos de cuantías inferiores al sueldo mínimo legal.

De acuerdo al panorama actual y en busca de una solución inmediata, se propone que en Chile los clubes tomen la opción de subvención que les otorga la ley N°21.436 aumentando el financiamiento que hoy en día otorgan al fútbol femenino con fondos fiscales que estarán disponibles durante 5 años desde la entrada en vigencia de la ley, estos fondos fiscales pueden ser utilizados -por ejemplo- para mejorar los sueldos de las jugadoras haciendo la carrera de futbolista viable en nuestro país.

2.2. Seguridad social

Uno de los aspectos más relevantes en toda la relación laboral es el relacionado a la seguridad social. En Chile la Constitución Política de la República de 1980 asegura el derecho a la seguridad social en su artículo 19 N°18 permitiendo que las prestaciones de seguridad social puedan otorgarse por instituciones públicas o privadas y imponiendo el pago de cotizaciones obligatorias que deberán ser pagadas por el propio beneficiario y/o el empleador, dependiendo del riesgo y contingencia de que se trate⁹⁵.

El Estado chileno tiene un sistema de seguridad social en que debe asumir el papel de garante y fiscalizador por disposición constitucional, sin embargo, la gestión de los riesgos y contingencias sociales es compartida con privados, quienes han asumido un papel preponderante en materia de previsión social, salud, cesantía o desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales⁹⁶.

A continuación, haremos referencia a las normas existentes en Chile que protegen a las futbolistas profesionales en el aspecto de la seguridad social

⁹⁵ OBANDO, Ivan. El régimen jurídico del derecho fundamental a la seguridad social en Chile: un análisis crítico desde la perspectiva del derecho internacional de la persona humana. Espaço Jurídico. Journal of Law Vol. 17 N°2. 2016. p. 627.

⁹⁶ Ibidem. p. 630 y 631.

relacionado al régimen jurídico de salud y régimen de pensiones de vejez⁹⁷ creado por el Decreto Ley N°3.500 de 1980.

2.2.1. Problemas

Respecto del pago de las cotizaciones previsionales encontramos en la normativa laboral chilena lo preceptuado en el artículo 152 bis J del Código del Trabajo que se refiere, por una parte, al derecho de información que tiene la ANFP⁹⁸ sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y, por otro lado, se refiere al pago por subrogación que deberá hacer la ANFP en caso de que no se acredite el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales por parte del empleador, en este caso, el club deportivo. Además, respecto de una posible sanción en caso de incumplimiento de estas obligaciones, en el artículo 8° de las Bases del Campeonato Femenino de Primera División 2023 - elaborado por la ANFP- se establece que, si los clubes no se encuentran al día en el pago de remuneraciones o cotizaciones previsionales de sus jugadoras, no podrán inscribir nuevas jugadoras o miembros del cuerpo técnico en tanto no se acredite su debido cumplimiento.

La progresiva contratación de las futbolistas permitirá que sus empleadores tengan la obligación de realizar el pago de las cotizaciones previsionales y de salud que según la ley corresponden, lo cual constituye una evolución respecto de la situación en la que se encontraban las futbolistas previo a la dictación de la ley N°21.436, ya que al no contar con contrato de trabajo consecuentemente se omitía por parte de los empleadores el pago de las cotizaciones previsionales y de salud, provocando la existencia de lagunas previsionales que afectarán a las futbolistas al momento de su jubilación.

Consideramos como un problema la falta de regulación específica sobre esta materia, ya que nos encontramos frente a una relación laboral especial que debiese considerar las características particulares en que se desarrolla la actividad profesional

⁹⁷ Este régimen se basa en la capitalización individual de los beneficiarios, quienes deben cotizar un porcentaje de sus remuneraciones en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).

⁹⁸ En su calidad de entidad superior de la disciplina deportiva.

deportiva, prestando especial atención a la corta duración de la carrera profesional que tienen las futbolistas, pues les impide mantener un buen historial de pagos de cotizaciones previsionales para luego acceder a una pensión de vejez digna; de la misma forma se debiese considerar que, a diferencia de cualquier trabajador, las futbolistas se encuentran en constante exposición a lesiones durante los entrenamientos y competencias teniendo en cuenta el nivel de riesgo que representa la actividad deportiva en razón de los esfuerzos físicos que exige el deporte profesional.

2.2.2. Desafíos

Las normas de seguridad social que se aplican a las futbolistas profesionales en Chile son las mismas que se aplican a todos los trabajadores, es decir, la protección social que las ampara se encuentra en la normativa laboral común la cual no considera las especiales condiciones en que se desarrolla el deporte profesional, en nuestro caso, el fútbol. Debido a lo anterior, consideramos que deben generarse políticas públicas específicas que permitan otorgar un elevado estándar de protección social considerando las especiales circunstancias en que se desarrolla el fútbol como deporte profesional, para que de esta manera las futbolistas puedan tener acceso a prestaciones de salud acordes a la actividad laboral que desarrollan y en un futuro disponer de una jubilación digna.

En cuanto a la claridad con que las normas laborales relacionadas a la seguridad social están expresadas en la legislación nacional debiésemos seguir el ejemplo de la normativa argentina, que establece en el artículo 11 de la ley N°20.160 que: “Los jugadores profesionales de fútbol quedan comprendidos en el régimen de jubilaciones y pensiones para trabajadores que prestan servicio en relación de dependencia, en el de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio y en el sistema de obras sociales establecido en la Ley 18.610 y sus modificatorias. Los jugadores, al dejar la actividad deportiva podrán continuar adheridos a la obra social de la Asociación Profesional con Personería Gremial estando a su cargo el pago de los aportes y contribuciones que se liquidarán sobre el promedio mensual de las sumas devengadas en los últimos seis meses de su actividad”.

No debemos olvidar que la protección social desempeña un papel relevante en la vida y en el empleo de los deportistas. Suele ocurrir que en los deportes profesionales que establecen contratos formales se garantice la atención de salud y prestaciones en caso de accidente o enfermedad, pero también puede considerarse como una opción que todo aquello relacionado a la seguridad social se determine a través de una negociación colectiva, ya que los deportes con una sólida tradición de diálogo social han capacitado a los deportistas para negociar mejores planes de pensiones⁹⁹.

2.3. Protección de la maternidad

La maternidad se ha configurado socialmente como un elemento determinante en el rol de la mujer en la sociedad, lo que deja en evidencia la estrecha relación que tiene la condición biológica de procrear y el rol que le ha sido impuesto a las mujeres en la sociedad, de manera que incide directamente en las oportunidades laborales que tienen las mujeres que están embarazadas o son madres¹⁰⁰ principalmente por los obstáculos que presentan los empleadores en la contratación o la imposibilidad de llevar a cabo la actividad laboral por un periodo limitado de tiempo.

Al igual que sucede con otras profesiones, las mujeres pueden presentar dificultades para conciliar la carrera deportiva con el embarazo y la maternidad. Además de las complicaciones físicas y competitivas, las mujeres deportistas pueden sufrir presiones de carácter financiero que deriven en que deban conciliar el embarazo con el deporte. De acuerdo a los datos aportados por un estudio realizado a las jugadoras de fútbol a nivel global, en 2017 solo un 8% de las encuestadas recibió prestaciones de maternidad de su club o federación nacional¹⁰¹.

En diciembre de 2020 el Consejo de la FIFA aprobó una serie de enmiendas al RETJ entre las que destacan aquellas relacionadas con el fútbol femenino, específicamente lo preceptuado en el artículo 18 quater del RETJ denominado

⁹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. cit. p. 22.

¹⁰⁰ HERNÁNDEZ, Gabriela. Op. cit. p. 74.

¹⁰¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. cit. p. 23.

“disposiciones especiales relacionadas con las jugadoras”. Debe entenderse que cada país tiene que aplicar estas normas emanadas de la FIFA a menos que la legislación nacional o un contrato colectivo de trabajo aseguren condiciones más favorables para la futbolista.

La nueva normativa implementada por la FIFA debe ser acatada por aquellos clubes que formen parte de los campeonatos femeninos reconocidos por la FIFA, los cuales deben garantizar el derecho de baja por maternidad, retribuida y de mínimo 14 semanas, así como también deben pagar al menos dos tercios del sueldo de la jugadora durante el periodo de baja por maternidad -conocido en Chile como pre y post natal-. Además, la jugadora tiene derecho a retomar la actividad futbolística y el club deportivo debe facilitar su regreso con medidas como apoyo médico o un lugar adecuado para amamantar al bebé¹⁰².

Hay que mencionar que estas enmiendas realizadas por la FIFA al RETJ también incluyen la protección contra el despido de una jugadora embarazada, situación que se regula de la siguiente manera en el artículo 18 quater del RETJ: “Si un club rescinde unilateralmente un contrato sobre la base de que una jugadora esté o se quede embarazada, esté de baja por maternidad o disfrutando de sus derechos relacionados con la maternidad, se considerará que el club ha rescindido el contrato sin causa justificada”. A mayor abundamiento, si el club rescinde el contrato por el hecho de que la jugadora esté embarazada, el club deberá pagar una indemnización a favor de la jugadora y será sancionado deportivamente, sanción que puede acumularse a una multa.

Resaltamos que en las enmiendas realizadas por la FIFA al RETJ se regula que los clubes puedan inscribir provisionalmente a una futbolista, fuera del periodo de inscripción, en reemplazo de una futbolista que esté dada de baja por maternidad. Este es el único punto que se regula en las Bases del Campeonato Femenino de Primera

¹⁰² MOLINA, Geraldine. ¿Cómo han evolucionado las medidas en Chile para proteger a las futbolistas embarazadas? [en línea]. CONTRAGOLPE.CL. 14 de mayo de 2023. [Fecha de consulta: 15 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.contragolpe.cl/como-han-evolucionado-las-medidas-en-chile-para-proteger-a-las-futbolistas-embarazadas/>

División de 2023, que en su artículo 17º denominado “reemplazo de jugadoras” establece en su último inciso que: “Con el objeto de garantizar la salud de las jugadoras embarazadas y sus hijos en gestación, el Club a cuyo registro pertenece una jugadora embarazada podrá reemplazarla por otra deportista en tanto tome conocimiento del embarazo y en cualquier momento de este período, haciendo llegar a la Subgerencia de Fútbol Femenino de la ANFP una comunicación escrita que contenga la solicitud de reemplazo y la documentación que acredite el diagnóstico médico. El Club podrá volver a habilitarla, en reemplazo de la jugadora que originalmente la reemplazó, siempre que acompañe al efecto un certificado médico que establezca que la jugadora se encuentra apta para retornar a la actividad deportiva de alta competencia”.

2.3.1. Problemas

En Chile solo desde la temporada correspondiente al año 2022, las Bases del Campeonato Femenino contemplan la posibilidad de reemplazo de una jugadora, en caso de que se encuentre embarazada, fuera del periodo de inscripción. Por otra parte, las medidas establecidas por la FIFA solo afectan a aquellas futbolistas que estén contratadas, por lo que aún debemos esperar hasta el año 2025 para que todas las futbolistas del plantel femenino de un club deportivo que se encuentre disputando el torneo nacional se encuentren contratadas y tengan acceso a la protección de derechos mínimos como los que otorga el RETJ de la FIFA.

Considerando que para el año 2023 la ley N°21.436 exige que el 50% del plantel del equipo de fútbol femenino de un club deportivo que dispute el campeonato nacional se encuentre contratado, aquellas futbolistas que aún no han suscrito un contrato de trabajo con el club deportivo no se encuentran bajo el amparo de las normas federativas establecidas por la FIFA y tampoco encuentran protección en la norma común laboral. Todo lo anterior genera un grave desincentivo para aquellas mujeres que desean ser madres y dedicarse profesionalmente al fútbol pues se enfrentan a barreras que en la práctica les obligan a decidir por una u otra opción, no siendo posible que sean futbolistas profesionales y madres a la vez.

Al igual que en otros aspectos, la formalización de la relación laboral a través de la suscripción de un contrato de trabajo mejora la situación de la futbolista al poder ampararse en la norma laboral común, sin embargo, la progresividad en las contrataciones establecida por la ley N°21.436 produce que entre los años 2023 y 2025 existan futbolistas que por diversas razones no suscriben un contrato de trabajo con el club deportivo y, por lo tanto, no pueden ampararse en las normas sobre protección de la maternidad establecidas en la ley laboral. En la medida en que se vayan contratando a las jugadoras se podrán hacer aplicables las normas de la FIFA y de la normativa laboral común a una mayor cantidad de futbolistas profesionales, en el entendido de que estas normas federativas y legales son necesarias para mejorar las condiciones laborales de las jugadoras.

2.3.2. Desafíos

El régimen laboral que protege a aquella futbolista que se encuentra de baja por maternidad debiese ser más favorable que lo establecido en las normas emanadas de la FIFA. En ese sentido, las leyes chilenas otorgan a las embarazadas un periodo de pre y post natal superior al establecido en las normas federativas, razón por la cual debe cumplirse la normativa laboral común. Pese a lo anterior, este es el único ámbito en que la norma laboral chilena es más beneficiosa para la futbolista que esté embarazada por lo que queda como tarea pendiente para el legislador laboral ampliar la protección de la futbolista que se encuentre en periodo de gestación o sea madre considerando las particularidades en que se desarrolla la actividad laboral deportiva.

En este punto, resaltamos que para la redacción por parte de la FIFA de las reglas básicas relacionadas al embarazo y la maternidad se tomaron en consideración las regulaciones existentes tanto en España como en Argentina¹⁰³. Hemos mencionado en el segundo acápite de esta investigación que en el país trasandino la AFA estableció a través del boletín N°5717 que las futbolistas deben firmar una declaración de no embarazo previo a cada partido como condición para encontrarse

¹⁰³ GERBAUDO, Germán. Las reformas de la FIFA para el fútbol femenino. [en línea]. DPICUANTICO.COM. 01 de febrero de 2021. [Fecha de consulta: 15 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2021/01/Doctrina-Suple-deportes-01-02-21.docx.pdf>

habilitadas para participar del mismo, así como también se especifican de manera clara las indemnizaciones que deberá recibir la futbolista que sea despedida sin causa justificada estando embarazada. Por su parte, en España se establece en el artículo 39 del convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol español, de 31 de julio de 2020, que ambas partes de la relación laboral se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas para conciliar la vida familiar y profesional de la futbolista, así como también se establece que la futbolista que queda embarazada durante su última temporada de contrato puede optar por la renovación del contrato por una temporada adicional en las mismas condiciones que tenía en la última temporada u optar por la no renovación de su contrato laboral.

Se mantiene como desafío pendiente crear una regulación pertinente que proteja a la futbolista que esté embarazada por parte de los clubes o de la ANFP, en atención a que conocen la situación particular del deporte y de sus trabajadoras, de manera de asegurar la estabilidad laboral que requieren aquellas mujeres que trabajan como futbolistas profesionales y desean ser madres. En este sentido, se propone la elaboración de un plan específico de conciliación que cuente con medidas concretas de protección en casos de maternidad y de lactancia¹⁰⁴.

2.4. Derechos de formación

Como una forma de compensar a las entidades deportivas la inversión de tiempo y dinero en el proceso de formación de un futbolista se introduce la figura jurídica de la indemnización por formación, la que en el caso chileno se encuentra regulada tanto en normas federativas -emanadas de la FIFA- como en normas legales.

Por un lado, la FIFA regula la indemnización por formación de un jugador en el artículo 20 del RETJ de la siguiente manera: “La indemnización por formación se pagará al club o clubes formadores de un jugador: 1) cuando el jugador se inscriba por primera vez como profesional y 2) por cada transferencia del jugador profesional hasta el fin del año natural en el que cumple 23 años. La obligación de pagar una

¹⁰⁴ CONDE, Pilar. Op. cit. p. 127.

indemnización por formación surge, aunque la transferencia se efectúe durante o al término del contrato. Las disposiciones sobre la indemnización por formación se establecen en el anexo 4 del presente reglamento. Los principios de la indemnización por formación no serán aplicables al fútbol femenino”.

Cabe aclarar que la última oración que integra el artículo 20 del RETJ fue incorporada luego de que la FIFA a través de la circular N°1603 comunicara que los principios de la indemnización por formación no son aplicables al fútbol femenino fundamentando su decisión en que el RETJ debe estar en consonancia con la jurisprudencia de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA (en adelante, CRD) y argumentando, además, que la figura de la indemnización por formación actuaría como elemento disuasivo en la transferencia de jugadoras de un club a otro -debido a los montos de dinero que deben pagarse-; es por esta razón que indican que la FIFA estaría trabajando junto a otras partes interesadas en un concepto específico aplicable al fútbol femenino teniendo en cuenta el objetivo de promover el desarrollo del fútbol profesional femenino¹⁰⁵.

La jurisprudencia de la CRD se basa principalmente en la decisión sobre indemnización por formación N°411375 del 7 de abril de 2011 que declara inadmisibile la procedencia de esta figura jurídica para el fútbol femenino, al menos por el momento, justificando su decisión en que el actual sistema de compensación por formación se creó considerando la realidad del fútbol masculino y sus propias cifras; indica también que los costos de entrenamiento del fútbol femenino son excesivamente menores y aunque reconoce que el desarrollo del fútbol femenino está en continuo crecimiento y ha mantenido un desarrollo considerable, la magnitud del fútbol femenino estaría lejos de ser comparable con el fútbol masculino, no teniendo un desarrollo completo¹⁰⁶.

¹⁰⁵ FIFA. Circular N°1603. Amendments to the Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber and to the Regulations on the Status and Transfer of Players. [en línea]. Zurich. 24 de noviembre de 2017. Disponible en: <https://digitalhub.fifa.com/m/6094dc4acb10f633/original/xieu3x8gnpbtpdib79ir-pdf.pdf> p.2.

¹⁰⁶ PODESTÁ, Catalina. Mujer, Deporte y Derecho penal: Análisis y desafíos actuales en Chile con especial énfasis en el acoso sexual dentro del ámbito deportivo. Tesis (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Universidad de Chile 2022. p. 40 y 41.

En cuanto a la legislación laboral chilena, gracias a las modificaciones efectuadas al código del ramo a través de la ley N°21.436, actualmente el artículo 152 bis E del Código del Trabajo indica que: “Cuando un o una 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. Dicho pago estará dirigido únicamente a compensar la formación del o la deportista, y deberá tener en cuenta, al fijar la referida indemnización, la participación proporcional entre las distintas entidades deportivas participantes en la formación y educación de estos deportistas”.

2.4.1. Problemas

La decisión de la FIFA de excluir al fútbol femenino de la indemnización por formación se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico deportivo, lo que implica que todas aquellas federaciones de fútbol que se encuentren adscritas a la FIFA no puedan reconocer el derecho de formación que les correspondería a las escuelas formadoras de fútbol femenino¹⁰⁷.

Consideramos acertado el planteamiento de la abogada Gabriela Hernández sobre la materia en tanto señala que: “La disparidad entre hombres y mujeres sobre la indemnización consolida un trato desigual pues la indemnización se considera un derecho en la jurisdicción deportiva. La jurisprudencia¹⁰⁸ vigente priva a las mujeres del ejercicio de un derecho a pesar de la inexistencia de razones que justifiquen esta diferenciación, ya que el juego es comparable pues se guía por las mismas normas deportivas al momento de jugar. Adicionalmente, la disparidad no puede ser justificada a través de un argumento económico en el que se sostenga que el fútbol femenino no genera ingresos tan altos como el masculino, pues la figura de la indemnización se da

¹⁰⁷ HERNÁNDEZ, Gabriela. Op. cit. p. 76.

¹⁰⁸ La jurisprudencia de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA se encuentra en la “Decisión sobre indemnización por formación No. 411375 del 7 de abril de 2011” y en la “Decisión sobre indemnización por formación 11150999-E del 5 de noviembre de 2015”.

de forma proporcional al pago de la transacción por lo que la asignación del valor responde absolutamente a los términos económicos del mercado en el que se realice, tal y como se establece en el artículo 20 y Anexo 4 del REJT de la FIFA”¹⁰⁹.

2.4.2. Desafíos

En Chile -particularmente- existe regulación laboral en el ámbito de la indemnización por formación en el artículo 152 bis E del Código del Trabajo, y de acuerdo a esta normativa el pago compensatorio se aplica tanto hombres como mujeres futbolistas a partir de las modificaciones introducidas por la ley N°21.436.

Pese a la normativa legal chilena que dispone el pago de la indemnización por formación para el fútbol masculino y femenino, encontramos una contradicción con las normas federativas que regulan este deporte ya que como hemos mencionado, el artículo 20 del RETJ excluye al fútbol femenino en la aplicación de los principios de indemnización por formación.

Esta figura que compensa la formación y educación que ha dado un club deportivo a una jugadora joven que celebre su primer contrato profesional con otra entidad deportiva afecta la situación laboral de todas las futbolistas en Chile, en tanto el hecho de que las disposiciones de la FIFA señalen que no se aplican los principios de la indemnización por formación al fútbol femenino ha ocasionado que en la práctica no se realicen estos pagos amparándose en la disposición elaborada por la FIFA y, como consecuencia, aquellas escuelas que se dedican a formar jugadoras jóvenes carecen de un incentivo económico para educar a la futbolista, produciendo todo un círculo vicioso que deriva nuevamente en la precariedad de las condiciones laborales en que se desarrolla la práctica del fútbol femenino.

El desafío ahora es aplicar la legislación laboral chilena por sobre la normativa de la FIFA, considerando que la implementación de la ley N°21.436 trae aparejada la aplicación de las normas establecidas en el Código del Trabajo, de tal forma aquellas futbolistas profesionales que suscriban un contrato laboral con un club deportivo pueden ampararse en las normas establecidas en la regulación nacional sobre la

¹⁰⁹ HERNÁNDEZ, Gabriela. Op. cit. p. 76.

materia relacionada a la igualdad de trato para hombres y mujeres futbolistas. En este sentido, la aplicación práctica de la normativa laboral chilena asociada a la figura jurídica de la indemnización por formación permitirá que en un futuro existan futbolistas que hayan sido preparadas por un club bajo condiciones de entrenamiento seguras y dignas, permitiéndoles que desarrollen integralmente sus capacidades y habilidades en torno al deporte, aumentando sus posibilidades de ser contratadas por clubes con estándares competitivos altos, creándose un contexto idóneo que finalmente deriva en un incentivo monetario para el club formador y en un incentivo para la futbolista en tanto puede ingresar a un mercado laboral que cuente con condiciones que le sean más favorables.

2.5. Infraestructura

Desde la óptica de la regulación federativa, para que un club deportivo pueda participar en competencias nacionales e internacionales de la CONMEBOL, primero debe obtener una licencia de clubes lo que se traduce en un certificado que confirma el cumplimiento de requisitos mínimos obligatorios por parte del club solicitante. Estos requisitos se dividen en cinco categorías: deportivos, infraestructura, administrativos y personal, jurídicos y financieros¹¹⁰.

En este sentido, uno de los objetivos establecidos por la CONMEBOL para el Sistema de Licencias de Clubes en el Fútbol Femenino es el fomento de la inversión en infraestructura, estadios de fútbol y campos de entrenamiento, para ser adaptados a las necesidades que tengan las futbolistas y los espectadores¹¹¹. Es así como en los artículos 90, 91 y 92 del Reglamento de Licencias de Clubes en el Fútbol Femenino elaborado por la CONMEBOL se establecen los criterios de infraestructura que deben cumplir aquellas entidades deportivas que soliciten la licencia. Destacan criterios tales como que el solicitante de la licencia debe disponer de un campo de entrenamiento

¹¹⁰ CONFEDERACIÓN SUDAMERICANA DE FÚTBOL. Reglamento de Licencias de Clubes en el Fútbol Femenino. 2023. Disponible en: <https://cdn.conmebol.com/wp-content/uploads/2020/03/reglamento-licencias-de-clubes-femenina-esp.pdf> p. 5 y 6.

¹¹¹ Objetivo establecido en la letra c) del artículo 8º del Reglamento de Licencias de Clubes en el Fútbol Femenino de la Confederación Sudamericana de Fútbol. Disponible en: <https://cdn.conmebol.com/wp-content/uploads/2020/03/reglamento-licencias-de-clubes-femenina-esp.pdf>

para el primer equipo a lo largo del año; disponer de una sede de fútbol para jugar sus partidos de local en competencias nacionales, la que debe cumplir como mínimo con un campo de juego de césped natural o artificial con total cobertura del área de juego, camerinos para dos equipos y árbitros que cuenten con electricidad y agua al momento de su uso, junto a un estado de higiene óptimo, bancas para suplentes y cuerpos técnicos, accesos y espacios apropiados para los espectadores y baños suficientes para los aficionados; desde el año 2021 deben disponer de un campo de entrenamiento para los equipos juveniles femeninos a lo largo del año y desde el año 2022 el solicitante de la licencia debe demostrar que existe un espacio físico para la administración del fútbol femenino dentro de la sede administrativa del club¹¹².

Por otra parte, como hemos expuesto anteriormente en el título de esta investigación dedicado a la ley N°21.436, durante el proceso de creación de la ley se consideraron las modificaciones realizadas por la CONMEBOL a su estatuto y Reglamento de Licencia de Clubes -masculino- en cuanto establece como requisito para la obtención de la licencia que “El solicitante deberá tener un primer equipo femenino o asociarse a un club que posea el mismo. Además, deberá tener por lo menos una categoría juvenil femenina o asociarse a un club que posea la misma. En ambos casos el solicitante deberá proveer de soporte técnico y todo el equipamiento e infraestructura (campo de juego para la disputa de partidos y de entrenamiento) necesarias para el desarrollo de ambos equipos en condiciones adecuadas. Finalmente, se exige que ambos equipos participen en competencias nacionales y/o regionales autorizadas por la respectiva Asociación Miembro”¹¹³. Estas modificaciones en los requisitos para la obtención de la licencia en el fútbol masculino se han asimilado en nuestro país en los Criterios y Requisitos Mínimos de la Licencia de Clubes de la ANFP a partir del año 2019 y en el caso de los equipos de Primera B a partir del año 2020¹¹⁴.

¹¹² CONFEDERACIÓN SUDAMERICANA DE FÚTBOL. Reglamento de Licencias de Clubes en el Fútbol Femenino. Op. cit. p. 41, 42 y 43.

¹¹³ CONFEDERACIÓN SUDAMERICANA DE FÚTBOL. Reglamento de Licencias de Clubes. 2023. p. 40.

¹¹⁴ BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°21.436. Op. cit. p. 3.

A su vez, por parte de la CONMEBOL se ha considerado que para que un equipo masculino participe en la Copa Libertadores y Sudamericana, el club clasificado a cualquiera de estas competiciones deberá cumplir con los siguientes requisitos: la institución debe competir en la categoría masculina y femenina, el entrenador debe contar con licencia profesional, todas las jugadoras deben contar con seguro médico, las jugadoras deben contar con un estadio o cancha con las condiciones mínimas para desarrollar los partidos y por último, el club debe contar con camarines exclusivos para mujeres¹¹⁵.

En el caso de la legislación laboral chilena relacionada a la infraestructura encontramos el artículo 152 bis K del Código del Trabajo que en su inciso primero estipula lo siguiente: “Las entidades deportivas estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas, en los términos establecidos en el Título III, del Libro I”. De acuerdo con esta disposición, si nos remitimos al Título III del Libro I del Código del Trabajo denominado “del reglamento interno” se establece en el inciso 2º del artículo 153 del mismo cuerpo legal que en este reglamento “se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”. En este sentido, nos remitimos a esta normativa porque el reglamento interno al que se hace referencia debe contener normas relacionadas a la ejecución del trabajo de la futbolista profesional en un lugar seguro, buscando reducir la cantidad de accidentes laborales al mínimo.

2.5.1. Problemas

Todos aquellos criterios de infraestructura establecidos por la CONMEBOL para otorgar la licencia tanto a un club masculino como femenino se transforman en un objetivo lejano si observamos las condiciones reales en las que deben entrenar y competir las futbolistas profesionales en Chile pese a la reciente promulgación de la ley N°21.436 que establece la obligación de las Sociedades Anónimas Deportivas

¹¹⁵ Ibidem.

Profesionales de contratar a las futbolistas profesionales que se encuentren disputando el campeonato nacional.

Los resultados del informe “Radiografía del Fútbol Femenino en Chile” constataron que en el año 2021 “en términos cualitativos en base a los comentarios dejados por las jugadoras, sienten una infraestructura deficiente y casi residual de lo que tiene el plantel masculino, además de una ausencia de lugares para entrenar propios”¹¹⁶. Dentro del mismo ámbito relativo a la infraestructura, pero desde un punto de vista diferente, un estudio realizado por la ANJUFF revela que “durante el Campeonato Nacional de la Primera División de Fútbol Femenino 2022 hubo un excesivo uso de canchas de entrenamiento para la disputa de partidos (46,25% de los encuentros, sin considerar la final del campeonato). Para darle perspectiva, es necesario señalar que la rama masculina juega el 100% de sus partidos en estadio”¹¹⁷.

La probabilidad de que un partido de fútbol de la rama masculina de un club se desarrolle en campos de entrenamiento es nula debido a que en las Bases del Campeonato Nacional de Primera División 2023 -elaboradas por la ANFP- disponen en su artículo 17 que: “Los partidos se desarrollarán en los estadios que los equipos registren de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la ANFP”, así las cosas, desgraciadamente la probabilidad de que la rama femenina de un club deportivo juegue en campos de entrenamiento es cercana al 50%, situación que encuentra su causa en la redacción del artículo 20 de las Bases del Campeonato Femenino de Primera División 2023 -también elaborado por la ANFP- el cual dispone que: “Los partidos se programarán en los estadios o recintos deportivos registrados en la ANFP según lo informado en el correspondiente Cuaderno de Cargos y autorizados por la Subgerencia de Fútbol Femenino, salvo los que por razones sanitarias sean vetados por las autoridades competentes”. Es decir, solo en el caso del fútbol femenino se pueden usar recintos deportivos que no sean estadios, configurándose una notoria

¹¹⁶ ROJAS, Carla, LEIVA, Pedro y SÁEZ, María. Op. cit. p. 20.

¹¹⁷ ASOCIACIÓN NACIONAL DE JUGADORAS DE FUTBOL FEMENINO. ¿En qué canchas juega el fútbol femenino? Disponible en: <https://anjuff.cl/wp-content/uploads/2023/02/Estudio-En-que-canchas-juega-el-futbol-femenino.pdf>

diferencia que no logra explicarse razonablemente si atendemos a que las reglas del juego son las mismas en el caso del fútbol femenino y masculino.

No debe sorprendernos el hecho de que exista otra norma federativa que es diferente para el caso del fútbol masculino y femenino ocasionando graves problemas en el desarrollo de las competencias de fútbol femenino. Dicha norma se refiere a la suspensión de un partido por falta de ambulancia. Esto se explica porque en las Bases del Campeonato Femenino de Primera División 2023 se establece en el artículo 49 la obligación que tiene el club local de disponer en cada partido de una ambulancia, una camilla y al menos dos camilleros mayores de edad; en caso de que la ambulancia no estuviere presente no puede darse inicio al partido y luego de un tiempo de espera de 15 minutos como máximo, el partido deberá ser suspendido teniendo como ganador al club visitante. Una situación diferente se da en el fútbol masculino en que, de acuerdo al artículo 47 de las Bases del Campeonato Nacional de Primera División 2023 el club local tiene la obligación en cada partido de disponer de al menos una camilla y cuatro camilleros mayores de edad; en caso de ausencia de camilla o camilleros en un partido la sanción corresponde a una multa. Respecto del deber de disponer de una ambulancia en los partidos de fútbol masculinos, se hace una breve alusión a ello en el artículo 17 de las bases referidas anteriormente, sin embargo, no se establece sanción en caso de incumplimiento.

Otra arista de los problemas de infraestructura existentes en el fútbol femenino se evidenció en julio de 2023 con ocasión de una fiscalización realizada por la Dirección del Trabajo de la Región de los Lagos a la entidad deportiva Deportes Puerto Montt a través de la cual se buscaba corroborar el cumplimiento del dictamen ordinario N°329/11 de la Dirección del Trabajo que fija el sentido y alcance de la ley N°21.436. Las precarias condiciones en que se encontraban los camarines que debe usar el plantel femenino de Deportes Puerto Montt derivaron en que la Dirección del Trabajo suspendiera su uso a causa de haber detectado serias falencias que ponen en riesgo la salud y seguridad de las futbolistas, carencias que se expresan en concreto en la falta de calefacción, duchas sin agua caliente, ventanas sin vidrios, existencia de goteras y presencia de hongos en el espacio que corresponde a los camarines que

utilizan las futbolistas. Durante la misma fiscalización se corroboró por parte de la Dirección del Trabajo que los espacios que ocupa el equipo masculino se encontraban en mejores condiciones que los de sus pares femeninos, lo que representa, por cierto, una grosera desigualdad¹¹⁸.

2.5.2. Desafíos

Atendiendo nuevamente a la especialidad de la relación laboral deportiva, deben existir mejoras concretas en las instalaciones en que se desarrollan los entrenamientos y partidos de fútbol femenino en Chile, en este sentido se propone utilizar los beneficios que otorga la ley N°21.436 referidos al Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y también a las Donaciones con Fines Deportivos establecidos en los artículos 41 y siguientes y 62 y siguientes de la ley N°19.712 -conocida como Ley del Deporte- para el desarrollo del fútbol femenino en los clubes deportivos, específicamente para el mejoramiento del lugar de trabajo de las futbolistas profesionales para que no se repitan situaciones como la ocurrida en julio de 2023 con el club deportivo Deportes Puerto Montt.

En cuanto a la infraestructura que requieren las futbolistas profesionales para el desarrollo de su actividad laboral, los desafíos que se presentan al legislador laboral chileno se relacionan directamente con mejorar y asegurar condiciones materiales mínimas de trabajo, que finalmente se traduce en mantener las canchas de fútbol en buen estado para los entrenamientos y para los partidos, también implica que el empleador debe asegurar que las instalaciones que comprenden los camarines y baños se encuentren en un estado óptimo para su uso con la finalidad de proteger la salud de las jugadoras, así como también brindarles la seguridad necesaria en el lugar de trabajo. Además, los clubes deportivos deben proveer los materiales y equipamientos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad laboral deportiva.

¹¹⁸ SALGADO, Daniela. Hongos, goteras y ventanas sin vidrio: clausuran camerinos de equipo femenino de Deportes Puerto Montt. [en línea]. BIOBIOCHILE.CL. 31 de julio de 2023. [Fecha de consulta: 24 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-de-los-lagos/2023/07/31/hongos-goteras-y-ventanas-sin-vidrio-clausuran-camerinos-de-equipo-femenino-de-deportes-puerto-montt.shtml>

Para abordar los problemas existentes en torno a las condiciones materiales en que se desarrolla la práctica del fútbol profesional femenino en Chile sugerimos erradicar las situaciones de discriminación que se expresan a nivel de regulación federativa y que han generado un trato diferenciado e injustificado hacia las futbolistas. Es así como las diferencias establecidas a nivel de redacción de los artículos relacionados a la obligación de disponer de una ambulancia o respecto del uso de canchas o recintos deportivos regulados en las Bases del Campeonato masculino y femenino han conllevado en la práctica a establecer una diferenciación normativa simplemente en razón del género que termina perjudicando una potencial visibilización del fútbol femenino profesional.

CONCLUSIÓN

Profesionalizar el fútbol femenino implica otorgar todas las condiciones laborales necesarias para que la ejecución de esta actividad deportiva se realice de manera óptima, asegurando que las mujeres puedan dedicarse a la práctica del fútbol bajo el alero de normas legales que protejan sus derechos como trabajadoras. Sin embargo, las problemáticas de género en el fútbol han estado marcadas principalmente por la constante presencia de discriminación y perpetración de estereotipos que finalmente representan una barrera para la profesionalización de las mujeres en este deporte y que, consecuentemente, se ha transformado en un obstáculo para la anhelada igualdad material¹¹⁹.

En este sentido, destacamos que en Chile hemos avanzado en la profesionalización del fútbol femenino con la implementación de la ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol, empero constatamos en el curso de la presente investigación que la falta de regulación jurídica específica en el ámbito de los contratos laborales de las jugadoras de fútbol profesional ha derivado en condicionales laborales precarias que afectan la seguridad y dignidad de aquellas mujeres que deciden optar por el fútbol como profesión.

De acuerdo al análisis dogmático jurídico que hemos realizado en el primer capítulo sobre el desarrollo de la normativa nacional que regula la relación laboral especial de las futbolistas profesionales, se ha evidenciado en Chile la existencia de normativa relativa al fútbol desde el año 1970 que por largos años consideró exclusivamente a los hombres que se dedicaran a este deporte como sujeto de la relación laboral deportiva, lo cual desencadenó en una continua discriminación hacia las mujeres futbolistas a quienes no se les aplicaba tal normativa por carecer de un contrato de trabajo. Esta situación pretende ser resuelta con la dictación de la ley N°21.436 que, a través de la obligación de contratar a las futbolistas profesionales que

¹¹⁹ HERNÁNDEZ, Gabriela. Op. cit. p. 87.

tienen los clubes deportivos, busca disminuir la situación de desigualdad en que se encontraban las mujeres futbolistas antes del año 2023, aun cuando ha existido resistencia a este cambio por parte de los distintos actores involucrados en la industria del fútbol, especialmente por parte de la ANFP.

En cuanto a la descripción de disposiciones laborales relacionadas a la profesionalización del fútbol femenino en el derecho comparado, si abordamos el caso español, se han generado avances considerables a través de la legislación y del convenio colectivo de fútbol femenino del año 2020, ampliando y especificando la normativa aplicable a las futbolistas profesionales. Todos estos cambios han transformado a dicho país en una de las potencias del fútbol femenino a nivel mundial gracias al apoyo de diversas empresas y la visibilización que han dado a este deporte femenino los medios de comunicación. Asimismo, hemos estudiado la situación normativa existente en Argentina que da cuenta de un progreso en la protección de los derechos laborales de las futbolistas, que en concreto ha consistido en la aplicación por homologación del convenio colectivo que resguarda a los hombres futbolistas y en el establecimiento de normas relativas al embarazo de las futbolistas, las cuales representan un aporte a toda la comunidad del fútbol a nivel internacional.

Finalmente, luego de contextualizar brevemente la historia del fútbol femenino en Chile a través de ciertos hitos deportivos, hemos evaluado la normativa laboral y federativa nacional relativa a las condiciones laborales en las que desarrollan su trabajo las futbolistas que se encuentran disputando el torneo nacional actualmente, haciendo énfasis en los problemas y desafíos que hoy en día se mantienen respecto de las remuneraciones, la seguridad social, la protección de la maternidad, los derechos de formación y la infraestructura. Los aspectos estudiados nos han permitido concluir que aún persisten serias deficiencias y omisiones normativas directamente relacionadas al desarrollo de la actividad laboral de las mujeres futbolistas, razón por la cual se requiere fortalecer la estructura institucional y normativa laboral actual con el objeto de hacer del fútbol femenino una aspiración profesional viable con condiciones laborales dignas y seguras.

Las mujeres futbolistas han debido superar diversas barreras deportivas, institucionales, sociales y jurídicas con el fin de que se reconozca su trabajo, y si bien queda un largo camino por recorrer, en los últimos años hemos evidenciado un progreso significativo en la protección que ha brindado el ordenamiento jurídico chileno a la futbolista profesional como trabajadora, siendo el mayor ejemplo de esto la ley N°21.436 que busca profesionalizar el fútbol femenino en Chile, otorgando el reconocimiento necesario a las mujeres que deciden dedicarse profesionalmente a este deporte constituyendo un avance indispensable en vías de lograr la igualdad de género en el deporte y en el país.

BIBLIOGRAFÍA

LESGISLACIÓN

1. Convenio Colectivo de Trabajo N°557/09 entre la Asociación del Fútbol Argentino. y Futbolistas Argentinos Agremiados. 2009.
2. Convenio Colectivo para las Futbolistas que Prestan sus Servicios en Clubes de la Primera División Femenina de Fútbol. Boletín Oficial del Estado. Madrid, España. 15 de agosto de 2020.
3. Decreto con Fuerza de Ley N°1 del Ministerio de Defensa Nacional de 1970, Estatuto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. Diario oficial de la República de Chile, Santiago, Chile. 29 de julio de 1970.
4. Ley N°19.712 del Deporte. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile. 09 de febrero de 2001.
5. Ley N°20.019, Regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile. 07 de mayo de 2005.
6. Ley N°20.178 Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile. 25 de abril de 2007.
7. Ley N°21.436 Exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile. 09 de abril de 2022.
8. Ley N°20.160 Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional. Boletín Oficial República Argentina. 23 de febrero de 1973.

9. Ley N°39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. Boletín Oficial del Estado. España. 31 de diciembre de 2022.

10. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Boletín Oficial del Estado. España. 27 de junio de 1985.

JURISPRUDENCIA

11. DIRECCIÓN del trabajo (Chile). ORD. N.º 3900/087: Fija ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la ley N°20.178, de 2007, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. Santiago, Chile. 2007.

12. DIRECCIÓN del trabajo (Chile). ORD. N°329/11: Fija sentido y alcance de la Ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. Santiago, Chile. 2023.

13. DIRECCIÓN del trabajo (Chile). ORD. N°484/18: Deniega reconsideración de Dictamen N°329/11. Aclara doctrina. Santiago, Chile. 2023.

DISPOSICIONES FEDERATIVAS

14. Bases del Campeonato Femenino de Primera División 2023, de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP).

15. Bases del Campeonato Nacional de Primera División 2023, de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP).

16. Reglamento de Licencia de Clubes 2023, de la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL).

17.Reglamento de Licencia de Clubes en el Fútbol Femenino 2023 de la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL).

18.Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, de La Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA).

DOCTRINA

19.BARBIERI, Pablo. Régimen jurídico de futbolistas profesionales. Buenos Aires. Argentina. DyD. 2021. p. 298.

20.BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°20.178, Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. 2007. p. 179.

21.BIBLIOTECA del Congreso Nacional (Chile). Historia de la ley N°21.436, Exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol. 2022. p. 83.

22.BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (BCN). Condiciones laborales y situación del Fútbol femenino. Colombia, México, Uruguay, EE. UU., España y Finlandia. [Asesoría Técnica Parlamentaria]. Elaborada por Marcela Cáceres. 2019.

23.BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (BCN). Organización del fútbol profesional y amateur en países de Latinoamérica. [Asesoría Técnica Parlamentaria]. Elaborado por Marcela Cáceres. 2019.

24.CAPITÁN, Ismael. Futboleraschile.cl Medio digital especializado en cubrir el fútbol femenino en Chile. Tesis (para optar al título de periodista). Santiago: Universidad de Chile, Instituto de la Comunicación e Imagen. 2018.

25. CARDENAL, Miguel. Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional. España: Universidad de Murcia. 1996.
26. CONDE, Pilar. Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el «despertar» a las relaciones laborales colectivas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* 443. 2020. p. 121-136.
27. DIAZGRANADOS, Carlos y GARZÓN, Tary. Régimen laboral del Derecho deportivo Colombiano. [en línea]. Colección *JUS laboral nº4* Editorial Universidad Católica de Colombia. Bogotá. 2015. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/0eb67c32-4e05-4216-b1e2-0d810c9bb14e/content>
28. DOMINGUEZ Placencia, Hernán y ARANDA Macias, Andrés. Estatuto laboral de los deportistas profesionales. Análisis de la legislación nacional y del derecho comparado. Santiago. Chile.
29. DZIENCIELSKY, Verónica. El proceso de profesionalización del fútbol femenino en Argentina. Las implicancias de definir un valor. En: *Revista Sudamérica* Nº18, julio 2023. p. 214-240.
30. ELSEY, Brenda y NADEL, Joshua. La lucha histórica de las mujeres en el fútbol. En: *Gol o penal claves para comprender y disputar el deporte en el Chile actual*. ESCUDERO, Carolina y VERGARA, Carlos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. CLACSO. 2020. ISBN: 978-987-722-702-4.
31. FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FÚTBOL ASOCIADO (FIFA). Circular Nº1603. Amendments to the Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber and to the Regulations on the Status and Transfer of Players. [en línea]. Zurich. 24 de noviembre de 2017.

Disponible

en:

<https://digitalhub.fifa.com/m/6094dc4acb10f633/original/xieu3x8gnpbtpdib79ir-pdf.pdf>

32. GARCÍA, Melisa. Profesionalización del fútbol femenino en Argentina. Una conquista de derechos e igualdad aparente. En: Revista electrónica, Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioja. [en línea]. Número 28, junio-noviembre 2022. Buenos Aires, Argentina. ISSN 1851-3069, p. 183-209. Disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/revistas-digitales/index.php/revista-electronica-gioja/article/view/619> ISSN: 18-51-3069.
33. GARTON, Gabriela. La profesionalización del fútbol femenino argentino: entre la resistencia y la manutención del orden. En: *Revista Ensamblés* [en línea]. Otoño 2020. pp. 72-86. [Fecha de consulta: 28 de julio de 2023]. Disponible en: <http://www.revistaensambles.com.ar/ojs-2.4.1/index.php/ensambles/article/view/206> ISSN: 2422-5541.
34. HERNÁNDEZ, Gabriela. Las mujeres en el fútbol profesional: la difícil carrera contra la discriminación. UNA Revista de Derecho [en línea]. N°5 Agosto. 2020. p. 69-93. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/49711>
35. MÉRIDA, Rosario [et al]. Motivaciones y obstáculos en la práctica del fútbol femenino en Córdoba. Retos N°46. 2022. p. 301-308.
36. MISRAJI, Arie y RECABARREN, Luis. Una nueva relación laboral especial: Análisis del contrato de trabajo del deportista profesional desde la óptica de la legislación nacional y derecho comparado. Tesis (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Universidad de Chile. 2009.
37. OBANDO, Iván. El régimen jurídico del derecho fundamental a la seguridad social en Chile: un análisis crítico desde la perspectiva del derecho internacional de la

persona humana. Espaço Jurídico. Journal of Law Vol. 17 N°2. 2016. p. 607-648. ISSN: 1519-5899.

38. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Documento temático para el debate en el Foro de dialogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte. Ginebra, Suiza. 2020.

39. PODESTÁ, Catalina. Mujer, Deporte y Derecho penal: Análisis y desafíos actuales en Chile con especial énfasis en el acoso sexual dentro del ámbito deportivo. Tesis (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Universidad de Chile 2022.

40. ROJAS, Carla, LEIVA, Pedro y SÁEZ, María. Radiografía del Fútbol Femenino en Chile. Área de Inclusión de género. Observatorio de gestión de personas, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile. Octubre 2021. Disponible en: https://unegocios.uchile.cl/wp-content/uploads/2021/10/informe_radiografia_fut_fem.pdf

41. SÁEZ, Carmen. Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino. Revista Trabajo y Seguridad Social. CEF. 449-450.

42. TEIXEIRA, Lúcio. Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas en Portugal y España. Volumen 7 de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 2021. p. 372.

PRENSA DIGITAL Y SITIOS WEB

43. ASOCIACIÓN NACIONAL DE JUGADORAS DE FÚTBOL FEMENINO. ¿En qué canchas juega el fútbol femenino? [Fecha de consulta: 28 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://anjuff.cl/wp-content/uploads/2023/02/Estudio-En-que-canchas-juega-el-futbol-femenino.pdf>

44. CANELO, Javiera. La historia del fútbol femenino de Chile a través de sus hitos [en línea]. Contragolpe.cl. 23 de mayo de 2021. [Fecha de consulta: 04 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.contragolpe.cl/la-historia-del-futbol-femenino-de-chile-a-traves-de-sus-hitos/>
45. GERBAUDO, Germán. Las reformas de la FIFA para el fútbol femenino. [en línea]. DPICUANTICO.COM. 01 de febrero de 2021. [Fecha de consulta: 15 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2021/01/Doctrina-Suple-deportes-01-02-21.docx.pdf>
46. LICHINIZER, Daniela. Macarena Sánchez, la jugadora que rompe moldes y quiere la profesionalización de las mujeres: "El fútbol debería ser más feminista" [en línea]. Infobae.com. 28 de enero de 2019. [Fecha de consulta: 18 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.infobae.com/deportes-2/2019/01/28/macarena-sanchez-la-jugadora-que-rompe-moldes-y-quiere-la-profesionalizacion-de-las-mujeres-el-futbol-deberia-ser-mas-feminista/>
47. MOLINA, Geraldine. ¿Cómo han evolucionado las medidas en Chile para proteger a las futbolistas embarazadas? [en línea]. CONTRAGOLPE.CL. 14 de mayo de 2023. [Fecha de consulta: 15 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.contragolpe.cl/como-han-evolucionado-las-medidas-en-chile-para-proteger-a-las-futbolistas-embarazadas/>
48. ROJAS, Felipe. Autor de La batalla de las pioneras: "En la época de Sergio Jadue el fútbol femenino fue tirado a la basura. 11 de junio de 2019. [Fecha de consulta: 07 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.latercera.com/culto/2019/06/11/futbol-femenino-pioneras-rodrigo-retamal/>

49. SALGADO, Daniela. Hongos, goteras y ventanas sin vidrio: clausuran camerinos de equipo femenino de Deportes Puerto Montt. [en línea]. BIOBIOCHILE.CL. 31 de julio de 2023. [Fecha de consulta: 24 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-de-los-lagos/2023/07/31/hongos-goteras-y-ventanas-sin-vidrio-clausuran-camerinos-de-equipo-femenino-de-deportes-puerto-montt.shtml>