UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
COORDINACION DE DEPORTES

ESTATUTO LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y DEL DERECHO COMPARADO.

AUTORES: HERNÁN DOMÍNGUEZ PLACENCIA
Abogado, profesor Derecho Deportivo, Facultad de Derecho Universidad de Chile.
ANDRÉS ARANDA MACÍAS
Coordinador de Deportes, Facultad de Derecho Universidad de Chile.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- Derecho Laboral y Derecho Deportivo
- Marco Conceptual
- 1.- Deporte Moderno
- 2.- Asociacionismo Deportivo
- 3.- Derecho Deportivo
- 4.- Modalidades Deportivas
- 5.- Industria del Deporte Profesional
- 6.- Sociedades anónimas Deportivas Profesionales
- 7.- Ordenamiento Jurídico Federativo
- Evolución Histórico Jurídica
- Evolución en Chile
- La Relación Laboral Especial de los Deportistas
- Profesionales en el Derecho Comparado.
- Estatuto Laboral del Deportista Profesional en Chile. Ley 20.178

Relación Laboral de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñan Actividades Conexas. Ley 20.178.

La modificación más reciente del Código del Trabajo es aquella introducida por la Ley 20.178, publicada en el diario oficial con fecha 25 de abril de 2007. Esta Ley reguladora de la "Relación Laboral de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñan Actividades Conexas", viene a modificar los artículos 22 y 38 del Código, agregando además en el Titulo II del Libro Iº un nuevo capitulo VI.

Derecho Laboral y Derecho Deportivo

La regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales constituye un punto de interés compartido por el Derecho Laboral y el Derecho Deportivo, ramas de las ciencias jurídicas que comparten características comunes, tales como la tranversalidad de sus normas, que utilizan instituciones y técnicas de ramas públicas y privadas del ordenamiento jurídico y que hunden sus raíces históricas en la revolución industrial y sus consecuencias sociales, políticas y económicas. Desde el Derecho Laboral, esta relación se presenta como un vinculo que por sus pecularidades y características requiere de un tratamiento especial. Desde el Derecho Deportivo, esta relación constituye un componente esencial desde la estructuración jurídica del deporte profesional, una de las modalidades o manifestaciones de la actividad deportiva que por sus repercusiones económicas publicitarias, comunicacionales y políticas se erige como una de las más importantes expresiones del deporte moderno.

Marco Conceptual

Resulta necesaria dada la dualidad jurídico-analítica de esta materia, la precisión de ciertos conceptos fundamentales provenientes del Derecho Deportivo:

1.- Deporte Moderno. Fenómeno social originado en Inglaterra durante el siglo XIX, en el cuál nacen y se reglamentan prácticamente la totalidad de los deportes conocidos en el presente. Tenis, Rugby, Hípica, Críquet, Boxeo, Atletismo, Fútbol y otras muchas disciplinas deportivas se organizan, se reglamentan y se expanden desde Inglaterra hacia el resto del mundo.

Los ideales del aristócrata y pedagogo Francés Pierre de Coubertain de restaurar los antiguos juegos celebrados en la ciudad Griega de Olimpia, originan el Movimiento Olímpico Internacional que conlleva a la celebración de Atenas de los Primeros Juegos Olímpicos de la era Moderna en 1896 y a la fundación del Comité Olímpico Internacional en 1894.

2.- Asociacionismo Deportivo. Movimiento social de naturaleza internacional y asociativa originado en Inglaterra en torno a las nacientes disciplinas deportivas, la base esencial del asociacionismo deportivo, estuvo centrada en el club, asociación de personas practicantes o interesadas en una disciplina deportiva. A partir de los clubes se conformaron organizaciones deportivas superiores, tales como asociaciones, ligas y federaciones nacionales e internacionales. Desde Inglaterra el asociacionismo se expandió vertiginosamente al resto de Europa, América, Asia y el resto del mundo, constituyéndose en uno d4e los movimientos sociales más dinámicos y expansivos del siglo XX.

3.- Derecho Deportivo. “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”

Las normas del Derecho Deportivo son tanto de naturaleza pública como privada. La normatividad originaria y extra estatal propia del movimiento deportivo, constituida por estatutos, reglamentos, circulares y otros instrumentos jurídicos, tanto en el plano nacional como internacional, como así mismo, las normas emanadas de los poderse públicos, ordenadora de la actividad físico deportiva, constituye la sustancia de esta rama jurídica surgida en Europa a los finales de la década de los treinta.

Uno de los principios fundamentales del Derecho Deportivo, es el fomento cuantitativo y cualitativo de la actividad física y deportiva.

4.- Modalidades Deportivas. Son las distintas formas de manifestación que tiene la actividad deportiva en la sociedad. Estas realidades sociales diferenciadas requieren tratamientos jurídicos diferenciados:

4.1.- Deporte Aficionado Recreativo o Masivo: Es la actividad deportiva practicada libremente, motivada por razones individuales, tales como salud, bienestar físico y psíquico, estética, etc., sin perseguir nunca una retribución económica.

Se puede subclasificar en:

4.1.1.- Deporte aficionado no federado; el deportista desarrolla su actividad sin sujeción a ningún tipo de alero organizativo.

4.1.2.- Deporte aficionado federado; el deportista desarrolla su actividad bajo el marco jurídico, organizativo de una entidad deportiva. Esta condición la adquiere mediante el acto jurídico de la Afiliación, el cual hace sujeto el deportista de un conjunto de derechos y obligaciones.

Un cúmulo muy significativo de intereses públicos se encuentran presentes en esta modalidad deportiva que incide significativamente en la salud física y psíquica de las personas, mejoramiento de la calidad de vida, cultura física de la población, ocupación del tiempo libre.

4.2-Deporte de alto rendimiento: llamado también deporte marca o record, se encuentra asociado a los deportes olímpicos y las medallas .Estos deportistas dedican una parte sustancial de sus capacidades y tiempo al perfeccionamiento

atlético, teniendo como medio de sustento subvenciones estatales, becas, aportes de la empresa privada, retribuciones por publicidad y otras.

Existe un interés público en los resultados obtenidos por estos deportistas de elite en las grandes competencias internacionales, por cuanto los ranking o medalleros, son considerados en la practica variables de prestigio internacional.

4.3.- Deporte Profesional: En él, el deportista fundamenta su sustento económico y sus estatus económico social, presente y futuro, en la practica deportiva.

Deporte profesional, es aquella disciplina deportiva capaz de servir de medio principal de subsistencia a un deportista.

Atendiendo a la forma en la cuál se materializa se clasifica en:

4.3.1.- Deporte Profesional Espectacular; es aquel que se lleva a efecto bajo la forma de un espectáculo público. Aparece en el la figura del espectador, persona que paga un derecho para presenciar el espectáculo. Ejemplo, fútbol, básquetbol, béisbol, etc.

4.3.2.- Deporte Profesional No Espectacular; dadas sus especiales características, algunas disciplinas deportivas no pueden ser objeto de espectáculo público. En ellas existe igualmente profesionalismo, pero los ingresos no provienen de la venta de entradas sino de la publicidad y la confección de productos audiovisuales, tales como películas, documentales , etc. Ejemplos, montañismo, regatas, rally.

5.- Industria del Deporte Profesional: se erige como un sector de la actividad económica, organizado jurídicamente bajo la forma empresarial, persigue como toda empresa fines de lucro y se rige por las regulaciones propias del mercado.

Algunas cifras significativas de la industria deportiva:

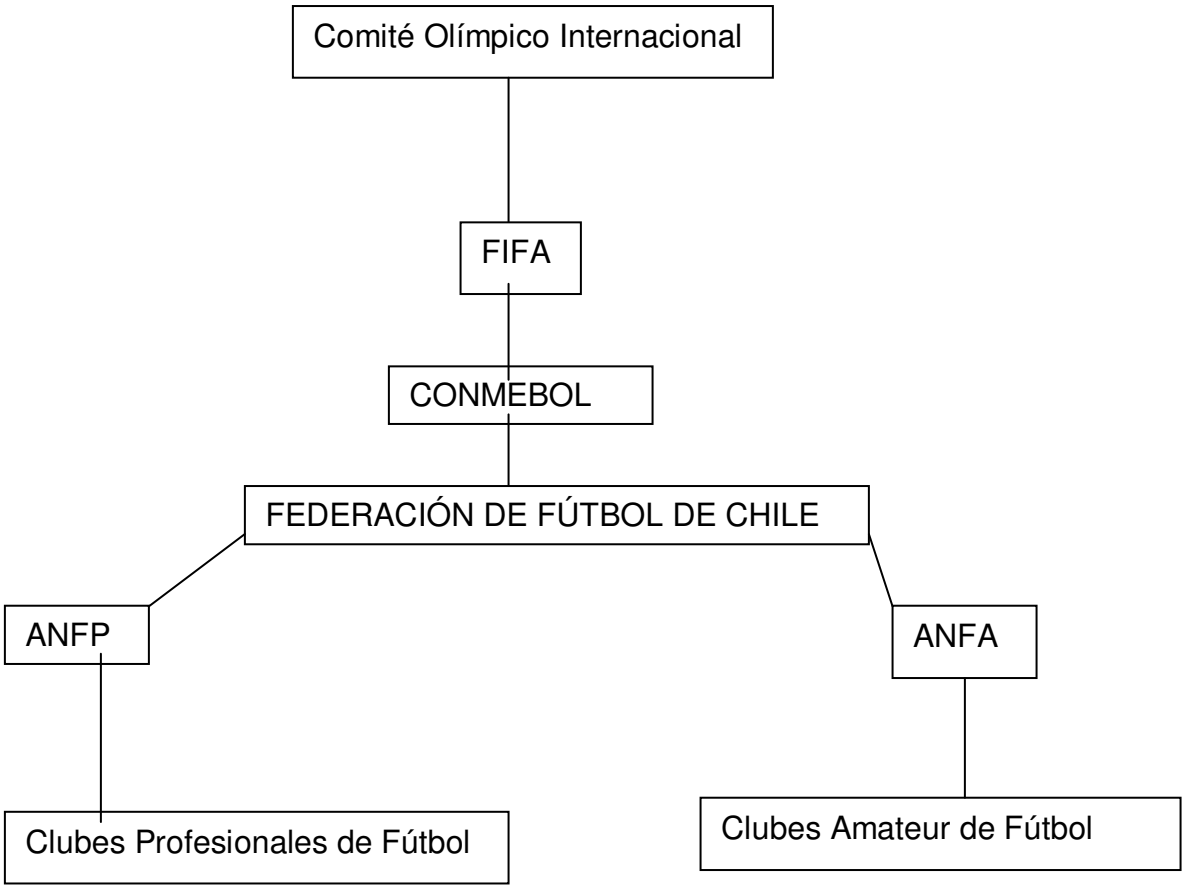
- Volumen anual de negocios del deporte en el mundo, 500.000 millones de dólares.
- Volumen anual del fútbol, 200.000 millones de dólares.
- Volumen anual de negocios del deporte en USA, 213.000 millones de dólares.
- Representa el 2.5% del comercio mundial.

- La industria del fútbol es la 17ª economía del mundo por su volumen de su negocio.
- En España representa el 1.2% del PIB.
- En Alemania representa el 1.9 del PIB.
- En España genera 150.000 puestos de trabajo.
- En Alemania emplea al 2.5% de la fuerza laboral.
- El fútbol chileno genera cerca de 20 millones de dólares de utilidades.
- Tiger Woods obtiene ingresos anuales por 84 millones de dólares.
- David Beckham obtiene ingresos anuales por 37 millones de dólares.

6.- Sociedades anónimas Deportivas Profesionales: Son Sociedades Anónimas Especiales, surgidas en Europa hacia mediados de la década de los ochenta como una forma de mejorar la deteriorada situación económica de la mayoría de los clubes de fútbol profesional, estructurados tradicionalmente como asociaciones sin fines de lucro. Se impuso la idea de adaptar su estructura jurídica a la propia de la actividad empresarial que verdaderamente desarrollaban. Aspectos como el financiamiento, fiscalización, responsabilidad y gestión profesional, propios de la Sociedad Anónima, resultaron más adecuados para el desarrollo del deporte profesional y su finalidad lucrativa.

Siguiendo esta tendencia y ante la deteriorada situación económica de las mayoría de los clubes de fútbol se publica en Chile la Ley 20.019, sobre Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales.

7.- Ordenamiento Jurídico Federativo: 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, ejemplo, ordenamiento federativo futbolístico.



Evolución Histórico Jurídica

El deporte fue considerado originariamente como una actividad de ocio, ajena a los elementos de productividad propios de la actividad laboral. La gratuidad de la actividad deportiva y su motivación recreativa comenzó a cohabitar lentamente con otra realidad creciente y pujante, “el deporte remunerado”. La habitualidad de la

practica deportiva, el entrenamiento, el perfeccionamiento físico y técnico, el tiempo invertido, y el desarrollo del deporte como un medio de vida, fueron generadores de una nueva realidad social, el deporte profesional.

El Estado se mantuvo por décadas, ajeno y pasivo frente a este fenómeno, lo que facilitó que fuesen las propias federaciones las que regularan el régimen jurídico aplicable a esto servicios, de modo por cierto, poco garantista. Durante mucho tiempo las relaciones entre los entes deportivos y los deportistas profesionales fueron reguladas exclusivamente por normas federativas. Se hablaba de contratos deportivos, para diferenciarlos de contratos de trabajo y existía tanto celo por mantenerlos al margen de la normativa laboral, que era cláusula de estilo la expresa negación del carácter laboral de la relación y la prohibición de recurrir a los tribunales de justicia.

Las normas legales y reglamentarias e incluso la jurisprudencia, en muchos casos excluyeron a estas relaciones del ámbito laboral (ejemplo Ley 77/1961, sobre Educación Física en España). Sin embargo la realidad innegable era de que se trataba en los hechos, de verdaderos contratos de trabajo, con la nota distintiva de constituir servicio por cuenta ajena, bajo régimen de dependencia, a cambio de un remuneración. Esta realidad unida a la presión ejercida por estos colectivos de deportistas trabajadores, en orden del mejoramiento de sus condiciones, movilizaron la adormecida acción estatal, dándose inicio a un sostenido proceso de laboralización. La doctrina postulo, casi con unanimidad, el carácter laboral de estas relaciones. Una trascendental sentencia de 24 de junio de 1971, termino por volcar la jurisprudencia en España en este sentido y finalmente al propio legislador que en la “Ley de Relaciones Laborales” contemplo expresamente la laboralidad del vinculo entre clubes y deportistas. La tendencia del ordenamiento jurídico ha sido desde este punto integrar esta materia al ordenamiento jurídico laboral, aunque de forma diferenciada, primero como contrato especial de trabajo y en la actualidad como relación laboral especial.

El fundamento de la especialidad reside en dos aspectos básicos;

a) las características especiales que presenta el empleador, y b) la especialidad del trabajo, objeto de la prestación de servicios, que realiza el trabajador.

Como señala la doctrina española, no se trata de una modalidad contractual, sino de una relación laboral especial.

La incorporación de los deportistas al ámbito laboral se produjo generalmente "por su ingreso al ámbito subjetivo de la seguridad social y después en el ámbito material y procesal del derecho del Trabajo"[1]. Este camino fue seguido paulatinamente por futbolistas, ciclistas, basquetbolístas y otros. El proceso de laboralización, sin embargo, aún no es pleno y puede hablarse todavía en propiedad de una dualidad de regimenes jurídicos aplicables; el federativo y el laboral.

Evolución en Chile

Nuestro país ha evolucionado en esta materia de forma no tan distinta a Europa y al resto del mundo. Fueron en primer término los reglamentos de la Federación Football de Chile, los que regularon en "sede federativa", la existencia y efectos jurídicos de la relación entre deportistas y club deportivo. Los reglamentos establecieron las características de estos contratos en cuanto a su duración, renovación, y derechos y obligaciones de las partes. El Código del Trabajo de 1931, vino a realizar alguna escasa complementación normativa a estos contratos, la que al poco andar fue superada por la realidad y necesidades específicas de estas relaciones. El hito más importante de la evolución normativa es el DFL 1 del Ministerio de Defensa, publicado el 29 de julio de 1970, en el final del gobierno del Presidente Eduardo Frei Montalva. El aspecto más trascendental del DFL 1, está contenido en su artículo 6º, que señala "La convención que se celebre entre un club, institución o empresario y un deportista profesional o trabajador que desempeña actividades conexas, es un contrato de trabajo". Trascendental resulta, también la definición de deportista profesional establecida en el articulo nº 1 y señala que "deportista profesional es toda persona que habitualmente practique en base a sus

aptitudes y condiciones físicas e intelectuales, una especialidad deportiva en calidad de competidor mediante una remuneración o recompensa estipulada en dinero u otra forma equivalente.

Sin lugar a dudas esta normativa constituyó un temprano reconocimiento al carácter laboral de estas relaciones. Modificado por el DL 3.648 y DL 3500, esta normativa termino por tornarse ineficaz en el resguardo de los derechos de los trabajadores deportistas, especialmente a lo referido, al pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales por parte de los empleadores.

El despliegue y notoriedad publica del Sindicato de Futbolistas Profesionales SIFUP, en demanda del mejoramiento de las condiciones laborales de los futbolistas profesionales unida a la iniciativa de algunos parlamentarios cercanos al fútbol, desemboco finalmente en el gobierno del presidente Ricardo Lagos, en el, envío de un proyecto de ley al parlamento, el cuál tenía un antecedente legislativo previo, en el año 1994, cuando un grupo de Diputados encabezado por el Señor Alberto Espina, presentaron una moción para modernizar el estatuto laboral aplicable a los futbolistas profesionales, introduciendo modificadores al DFL 1.

El mensaje enviado a la Cámara de Diputados con fecha 23 de julio de 2002, señala en su fundamentación; “Esta iniciativa busca establecer un estatuto laboral especial para estos trabajadores. Esto deriva de las particularidades que la actividad deportiva profesional presenta. La relación que se crea en estos casos, resulta muy distinta en algunas materias, al régimen general aplicable a los trabajadores. Esta especialidad hace necesario modificar el Código del Trabajo, estableciendo un capitulo nuevo. La norma contenidas en él llevan en su contenido principios que se han establecido universalmente en los albores del siglo XX, recogido por la OIT y aceptados por los Estados modernos, para la protección de todo trabajador que realice un trabajo dependiente o subordinado, como una forma de manejar la situación de desequilibrio jurídico en las relaciones laborales que nacen entre el trabajador y el empleador”.

---

[1] Derecho Deportivo y Derecho del Trabajo. José Antonio Fernández Aviles y Ma. José Caballero Pérez. Pág.

Luego de un largo trámite parlamentario el proyecto se transformo en Ley de la República siendo publicado en el Diario Oficial el 25 de abril de 2007.

La Relación Laboral Especial de los Deportistas Profesionales en el Derecho Comparado.

1.- Las partes de la relación laboral deportiva:

1.a.- Deportista Profesional. De conformidad al articulo 1.2 del Real Decreto 1006/85 de España, "Son deportistas profesionales quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular se dediquen voluntariamente a la practica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, a cambio de una retribución".

La doctrina ha señalado que se entiende por deportista profesional a la persona que ejerza y practique el deporte como una profesión, con dedicación principal y habitual, destinada a obtener ingresos retribuidos como medio fundamental de vida.

Se entienden excluidos de esta relación, de acuerdo a estos conceptos, las siguientes personas:

- Los deportistas aficionados o amateurs, aun cuando se encuentren afiliados o insertos dentro de una estructura federativa.
- Los deportistas aficionados que reciban de parte de una entidad deportiva cantidades de dinero compensatorias de los gastos propios de la actividad deportiva, tales como, viajes, alimentación, alojamientos y otros. Estos emolumentos son recibidos de forma indemnizatoria, no pudiendo ser considerados como una retribución.

Quedan incluidos sin embargo, dentro del concepto, los entrenadores, técnicos deportivos de los clubes, coordinadores técnicos, segundos entrenadores, preparadores físicos y todos aquellos trabajadores cuya actividad sea **directamente conexa con los resultados deportivos del ente empleador.** Bajo

este criterio de conexión directa entre labor realizada y resultados deportivos, resultan también, excluidos de esta relación especial, los utileros, cuidadores de campos deportivos y masajistas.

Al no existir norma expresa reguladora de esta materia en España, esta delimitación se ha producido por vía jurisprudencial. Por el contrario en Italia la Legge 91 de 1981, precisa este punto al incluir expresamente a los entrenadores, directores técnicos deportivos y preparadores físicos.

1.b La Parte Empleadora. Las cualidades y características de la parte empleadora no resultan significativas en el establecimiento de esta relación laboral especial, como si lo es la existencia de un deportista profesional que es contratado para desarrollar una actividad deportiva. Incluso la entidad sin fines de lucro podría ser parte de esta relación. De conformidad al articulo 1.3 del RD 1006/85, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas para el desarrollo de actividades deportivas.

2.- Requisitos de la prestación laboral deportiva:

Deben existir ciertos requisitos indispensables para que pueda hablarse en propiedad de una prestación deportiva. La confluencia de todos estos requisitos configurará la existencia de esta relación laboral especial.

2.a Regularidad de la Práctica Deportiva. Este requisito importa que el trabajador-deportista efectué la practica de su especialidad deportiva de manera habitual y permanente. La practica deportiva debe ser su actividad principal.

2.b La actividad Deportiva debe ser realizada bajo dependencia. Esto significa que el deportistas debe encontrarse comprendido dentro del circulo rector y disciplinario de un ente deportivo. *"El deportista esta obligado a acatar en todo momento las directrices que determinen los servicios técnicos de la entidad en lo*

que se refiere a entrenamientos, cuidado de su formación física, indumentaria, material, participación en competiciones oficiales, encuentros, exhibiciones."[2]

2.c Remunerabilidad. Es un requisito esencial de la relación laboral deportiva. La inexistencia de este elemento conlleva a la inexistencia de la practica del deporte profesional. La retribución salarial con independencia de su cuantía y forma, debe ser una verdadera contraprestación económica para el deportista. Queda excluida de esta consideración cualquier emolumento de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, tales como becas, subvenciones, ayudas en especie y otras similares.

2.d Ajeneidad. Es también un requisito esencial de esta relación. La doctrina a entendido que este requisito se encuentra cumplido cuando *"El deportista concurre a una competición en nombre de la entidad, representándola y no a titulo individual."*[3]

3.- Forma y Modalidad del Contrato:

3. a.-. Es un Contrato Formal. En el RD 1006/85, el contrato de trabajo del deportista profesional es un contrato formal a diferencia del contrato de trabajo común. Señala el articulo 3.1 *"El contrato se formalizara por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes y el tercero se registrará en el INEM.."* La histórica y frecuente informalidad y vulneración de los derechos de los deportistas que a presentado la actividad del fútbol profesional, justifican a nuestro juicio la excepción que en este caso se hace a las normas comunes.

3.b.- Contenido mínimo obligatorio del contrato. La doctrina se encuentra conteste en señalar los siguientes contenidos mínimos para el establecimiento de esta relación especial.

- Identificación de las partes contratantes.
- Objeto de contrato

[2] obra citada, pág. 583
[3] obra citada pág. 584

- Retribución con mención específica de los conceptos que la integran
- Duración del contrato.

3.c.- Contrato de Duración Determinada. Al contrario de lo que ocurre en la relación laboral común las especiales características del vinculo laboral deportivo imponen que el contrato deba ser siempre de duración determinada. La determinación temporal, de la relación pueden darse tanto por la vía del establecimiento de un tiempo cierto de contratación, como por un número de actuaciones deportivas claramente identificables y determinables. La razón de esta especialidad, se encuentra dada por la limitada vida útil o activa del trabajador-deportista. El deportista requiere optimizar su vida activa como trabajador por lo que le resultan perjudiciales las relaciones de tiempo indeterminado.

3.d.- Contrato debe ser temporal y prorrogable. Dispone el articulo del RD citado *"Podrán producirse prorrogas del contrato igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término del original pactado. Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prorrogas diferente..."* La prorroga requerirá siempre la voluntad expresa del trabajador. La razón de que deba pactarse después del vencimiento del contrato obedece a la necesidad de evitar que la temporalidad que resulta esencial en esta relación, se desvirtué por medio de prorrogas anticipadas que en la práctica limiten la posibilidad del deportista de pactar mejores condiciones laborales.-

3.c.- Contratos de Formación. Son factibles en esta relación laboral especial los contratos de formación en virtud de los cuales la entidad deportiva entrega al deportista las competencias intelectuales, físicas, técnicas y tácticas, para su desempeño deportivo futuro.

3.d.- Periodo de Pruebas. En el caso de las normativas española. Son admitidos acuerdos para periodos de prueba para los deportistas profesionales, estos acuerdos sin embargo, no pueden exceder de tres meses de duración.

3.e.- Promesa de Contrato. Estos contratos pueden ser objetos de una promesa previa de celebrarlos, lo cuál suele ser común en la practica. La existencia de este precontrato no implica en ningún caso la existencia de una relación laboral.

3.f.- Contrato de Ejecución Futura. Son factibles, también los contratos de ejecución futura sometidos a término o condición suspensiva. En estos contratos *In fieri* el vinculo jurídico entre las partes se establece, quedando sólo diferida su ejecución para un momento posterior.

4.- Derechos y Obligaciones de las Partes:

En general, puede decirse que son aplicables a esta relación laboral los derechos y obligaciones de la relación laboral común, teniendo presente la especialidad sobre los siguientes derechos y obligaciones:

4. a.- Deber de Diligencia del Deportista Profesional. De conformidad al Real Decreto citado articulo 7.1 "*El deportista esta obligado a realizar la actividad deportiva para la que se lo contrato en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva".*

Se debe dejar en claro, que la obligación que contrae el deportista profesional al contratar sus servicios es una obligación de medios y no de resultados. No le puede ser exigido por ello, la obtención de un determinado resultado o logro deportivo. Además, este deber tiene como condicionante la facultades físicas y técnicas individuales del deportista, lo que convierte a este deber en algo esencialmente subjetivo.

4.b.- Libertad de Expresión. Establece el articulo 7.2 del RD que "*Los deportistas tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la ley y de las exigencias de su situación contractual y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas".*

"Habrá que atender a cada caso para efectuar una adecuada ponderación entre los derechos del deportista y los intereses del club para el que trabaja, teniendo en cuenta que, ni el derecho a la libertad de expresión que asiste al primero es ilimitado, ni todo interés empresarial será causa justificativa suficiente para proceder a la restricción de esa libertad".[4]

4.c.- Derecho a disponer de la imagen deportiva. En cuanto a la posibilidad de participación en los beneficios derivados de la explotación comercial de la imagen de los deportistas, se estará a lo que se determine en su caso por convenio colectivo o contrato individual, salvo el caso de que el deportista contrate con empresas o firmas comerciales, en cuyo caso se presume que cede a éstas el derecho a la explotación comercial de su imagen.

4.d.- Derecho a la ocupación efectiva. Al igual que cualquier trabajador con vinculo laboral vigente, el deportista tiene derecho a que se le ocupe efectivamente. La particularidad del ejercicio de este derecho tiene su base en las especiales características de la prestación deportiva, entendiéndose que este derecho se materializa con la participación del deportista en los entrenamientos y actividades preparatorias, físicas, técnicas o tácticas necesarias para el ejercicio de la actividad deportiva. Se satisface por ende, este derecho cuando se brinda al deportista la posibilidad de prepararse y mantener una forma adecuada para intervenir en una competencia deportiva. La participación del deportista en el espectáculo deportivo propiamente tal, es una decisión de los entrenadores o cuerpos técnicos y por ello no le esta asegurada. De conformidad al articulo 7.4 del RD, las excepciones al ejercicio de este derecho se encuentran en las sanciones que se aplican al deportista por infracciones disciplinarias o incumplimiento contractuales o lesiones.

5.- Retribución:

Constituye un requisito esencial de la relación laboral deportiva. Será pactada en convenio colectivo o contrato individual con respeto a las cuantías mínimas indisponibles. De conformidad al articulo 8 número 2 del RD "*Tendrán la*

[4] obra citada pág. 592

consideración legal de salario todas la percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sea en metálico o en especies, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales". Se trata por tanto de un concepto amplio y globalizador *"en este sentido el sueldo así como las pagas extraordinarias, primas por resultados y títulos conseguidos que se hayan pactado, y el plus de antigüedad que en su caso se haya reconocido al deportista en virtud de convenio colectivo o contrato individual formara parte de la estructura salarial. Igualmente participaran de la naturaleza salarial las primas de fichajes...en cuanto a las compensaciones económicas que perciba el deportista del club por concepto de explotación de sus derechos de imagen, cuando no hayan sido cedidos a terceros para gestionarse por contratos mercantiles, tendrán como reitera la jurisprudencia carácter salarial".*[5]

6.- Tiempo de Trabajo:

De conformidad al articulo 9.2 del RD, *"la duración de la jornada laboral será fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso a los límites vigentes, que podrán aplicarse en computo anual".* Se señala además el articulo 9.1 del RD, que *"la jornada del deportista profesional, comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las ordenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamientos, preparación física o técnica para la misma."*

7.- Descansos:

7.a.- Los deportistas profesionales tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio, fijado de mutuo acuerdo que coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional deportiva. Si este descanso no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente por exigencias de la entidad deportiva la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana.

7.b.- Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana sin posibilidad de compensación económica.

[5] obra citada pág. 595 y 596.

7.c.- Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute así como su posible fraccionamiento se acordará en convenio colectivo (10.2 RD).

Cesiones Temporales

Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional con el consentimiento expreso de éste. El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competiciones oficiales ante el público (art. 11 RD).

Esto constituye una especialidad de esta relación laboral. "*Esta excepción a la regla general supone una mayor liberalización del específico mercado laboral del deporte profesional que se suele justificar por los beneficios que en este caso se derivarán para todas las partes implicadas en la cesión. Así y por lo que respecta al deportista profesional con la cesión evitara las consecuencias perjudiciales que puedan derivarse de sus periodos de inactividad"*[6]

De acuerdo al art. 11 nº 3 del RD *" en el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social."* Cuando esta cesión se produjera mediante contraprestación económica el deportista profesional tendrá derecho a la cantidad que se le hubiese acordado en convenio colectivo o pacto individual, la que ningún caso podrá ser inferior al 15% bruto de l transacción. Cuando la cesión se produjera a cambio de una cesión recíproca, cada deportista tendrá derecho frente al club de origen a una mensualidad de sus retribuciones periódicas mas una doceava parte de los complementos recibidos en el ultimo año. Cuando la cesión expira el

[6] Obra citada pág. 597

deportista debe reincorporarse al club cedente aplicando el tiempo de la cesión al computo de la duración del contrato.

Suspensión del contrato.

"El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el estatuto de los trabajadores" (Art 12 R.D). Es decir, reaplican en esta materia supletoriamente las normas comunes quedando por ende subsistente el vínculo contractual, pero sin el despliegue de los derechos y obligaciones entre las partes.

Extinción del contrato.

El conjunto de causales de extinción más aceptados son los siguientes:

a) Mutuo acuerdo de las martes: Si ésta tuviera por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia del pacto el deportista recibirá como indemnización una cantidad no inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada.
b) Expiración del tiempo convenido: Cuando el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club, mediante convenio colectivo, se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiéndole al nuevo club su abono al de procedencia.
c) Total cumplimiento del contrato: se produce esta causal cuando un deportista ha sido contratado para el cumplimiento de un número determinado de actuaciones, cumplidas que sean estas, el contrato se extingue.
d) Despido del deportista: Debe distinguirse:

   d.1) Despido improcedente: el deportista solo tendrá derecho a la indemnización fijada en el convenio colectivo o contrato individual, excluyéndose la posibilidad de readmisión.

d.2) Despido procedente: el despido fundado en el incumplimiento contractual grave del deportista no le dará a este derecho de indemnización alguna.

e) Voluntad unilateral del deportista: Debe distinguirse aquí si la decisión de poner término al contrato es o no imputable al club o entidad deportiva;

e.1) Renuncia imputable al club: Produce los mismos efectos que el despido improcedente.

e.2) Renuncia no imputable al club: da derecho a una indemnización a favor del club o entidad deportiva.

f) Mutuo acuerdo: Cuando este tenga por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club, este tendrá derecho a participar en el precio del traspaso, de conformidad a lo establecido en convenio colectivo o contrato individual, y en ausencia de estos le corresponderá una suma no inferior al 15% bruto de la cantidad pactada para la cesión.

g) Muerte o lesión que produzca incapacidad permanente, total o absoluta en el deportista: Se extingue el contrato y el deportista o sus herederos tendrán derecho a una indemnización de seis mensualidades como mínimo, si la muerte o lesión tuviesen causa en el ejercicio del deporte.

h) Disolución o liquidación del club o entidad deportiva.

i) Crisis económica del club que justifique reestructuración de plantilla de deportistas.

j) Suspensión o inhabilitación federativa del deportista.

Estatuto Laboral del Deportista Profesional en Chile. Ley 20.178.

Con fecha 25 de abril de 2007, a entrado en vigencia la nueva Ley sobre Estatuto Laboral de los Deportistas Profesionales. Esta Ley viene a regular la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas introduciendo modificaciones al Código del Trabajo. Los aspectos más relevantes de esta ley son los siguientes:

<u>Ámbito de Aplicación Subjetiva de la Ley.</u> La ley agrega en el Titulo IIº del Libro Iº un nuevo capitulo VIº, en este el articulo 152 bis A, viene a acotar claramente el ámbito de aplicación de esta ley ll señalar que "el presente capitulo regula las relaciones de trabajo bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la practica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas con su empleador". Siendo claro el tenor literal de esta norma, no cabe sino concluir que a pesar de que la ley también se refiere a deportistas profesionales en términos más generales, esta ley no puede ser aplicable a deportistas de otras disciplinas deportivas. Esto resulta de una enorme gravedad en cuanto a la ordenación y fomento de la actividad deportiva profesional del país. Como lo demuestra la experiencia de países como España, México y muchos otros, los estatutos laborales de los deportistas profesionales deben ser de aplicación amplia. Sus normas deben regular de manera general los vínculos de diferentes colectivos deportivos necesitados de protección laboral. Las normas laborales en materia de deporte profesional deben además fomentar la posibilidad de que los deportistas que decidan abrazar el profesionalismo como opción y forma de vida, puedan hacerlo con algún grado de certidumbre de que desarrollaran una actividad regulada, en la cuál pueden gozar de la protección y derechos que le corresponden como trabajador. El Estado no debe legislar para una sola disciplina deportiva. Si en el futuro (no lejano), el básquetbol Dimayor, articula una presión suficientemente fuerte para reclamar la laborización de sus vínculos, ¿Se dictara un estatuto del basquetbolista profesional?, y si lo mismo ocurre con el Hockey, el Rugby o el Voleibol, ¿Se dictaran tantos estatutos laborales como disciplinas deportivas existen?. En las discusiones del proyecto de ley el Senador Andrés Allamand, defendió la tesis de ampliar el ámbito de aplicación subjetiva de la ley y de incluir normas que regularan la actividad basquetbolistica.

<u>Definiciones de la Ley.</u>

La Ley en su articulo 152 bis B, se aboca a definir los siguientes conceptos:

a.- Deportista Profesional: “Es toda persona natural que en virtud de un contrato de trabajo se dedica a la práctica de un deporte, bajo d pendencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración”.

La ley define aquí a la parte trabajadora de esta relación laboral. En comparación a la anterior definición efectuada por el DFLNª1, ésta enfatiza la característica de dependencia y subordinación de una entidad deportiva. La pregunta es, ¿si este nuevo capitulo VI es aplicable sólo a los futbolistas profesionales?, entonces porque el legislador no definió derechamente ese concepto.

b.- Trabajador que desempeña actividades conexas. “Es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional”.

Es también una de las partes trabajadoras de esta relación. La ley siguió en este punto a legislaciones como la Italiana, que expresamente han establecido cuales son estos trabajadores que desempeñan actividades conexas. Como se recordara en España, esto se ha ido precisando de manera jurisprudencial.

c.- Entidad Deportiva. “Es la persona natural y jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional o de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo”.

Esta es la parte empleadora de la relación laboral deportiva. El concepto de entidad deportiva, debe ser a nuestro juicio relacionado con el concepto de Organización Deportiva”, introducido por la Ley nº 20.019 de Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, del 7 de mayo de 2005. El inciso 2º del artículo 1º de esta Ley, señala que “estas organizaciones tendrán por característica que sus jugadores sean remunerados y se encuentren sujetos al contrato de trabajo de deportista profesional”.

d.- Entidad Superior de La Respectiva Disciplina Deportiva Chilena. "son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local".

Entendemos que ha efectos prácticos y dado el ámbito de aplicación de la Ley, la única entidad superior que tiene incidencia en esta ley es la Federación de Fútbol de Chile.

e.- Temporada. "Es el periodo en el cual se desarrollan el o los campeonatos oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el término de la temporada para cada entidad deportiva, es la fecha en que ésta disputó su última competición oficial".

Esta definición tiene importancia a efecto de la determinación de la duración del contrato de trabajo.

Forma del Contrato.

En cuanto a la forma del contrato, de acuerdo a lo establecido en el articulo 152 bis C, este como al igual que el contrato de trabajo común es consensual, aunque se debe firmar en triplicado ejemplar. Uno de estos ejemplares debe ser entregado al deportista profesional o trabajador que desempeña actividades conexas en el acto de la firma, otro queda en poder del empleador y el tercero corresponde a la entidad superior.

Como se recordara el contrato en España y otros países europeos, es un contrato formal, pues exige con carácter imperativo que se pacte o celebre por escrito en triplicado. La Ley 20.160 de Argentina, también exige que la convención se celebre por escrito, en este caso con cinco ejemplares.

Registro del Contrato.

Como establece el mismo articulo antes señalado, uno de los ejemplares del contrato de trabajo debe registrarse en la entidad superior respectiva (¿Federación

Chilena de Fútbol, o ANFP?), dentro del plazo de diez días hábiles de suscrito el contrato. A nuestro juicio la utilidad de este registro resulta bastante dudosa, si uno de los objetivos de la Ley es precisamente la regularización y profesionalización de la actividad deportiva, de mayor utilidad sería que este registro lo llevara un ente público, como ocurre en el caso de Argentina, en que de acuerdo al articulo 3º de la Ley 20.160, uno de los ejemplares suscrito del contrato corresponde al Ministerio de Bienestar para su registro, o como ocurre en España en que uno de los ejemplares se registra en el INEM.

Contenido del Contrato.

De conformidad al articulo 152 bis C, el contrato mencionará todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional y que tenga como causa el contrato de trabajo. A nuestro juicio el legislador debió más bien establecer los contenidos mínimos necesarios para la configuración de esta relación deportivo laboral. Así por ejemplo, el articulo 2 de la Ley 20.160 de Argentina, establece que *"habrá contrato válido a los fines de la ley cuando una parte se obligue por tiempo indeterminado a jugar fútbol integrando equipos de una entidad y ésta a acordarte por ello una retribución en dinero"*. La intención del legislador en este punto parece ser más bien la transparentización y clarificación de los componentes integradores de la retribución del deportista, aspecto que ha sido generador históricamente de múltiples problemas legales en el fútbol. Sin embargo, debió tener más precisión. El Art. 5 de la citada ley argentina, por ejemplo establece que "el contrato deberá establecer en forma clara y precisa el monto discriminatorio de la remuneración que el jugador perciba 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.

Duración del Contrato.

De acuerdo al 152 bis D, el contrato de trabajo **se celebrará por tiempo determinado.** La duración del primer contrato que se celebre con una entidad

deportiva, no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de esta si se a iniciado, ni superior a cinco años.

Renovación del Contrato.

De acuerdo al 152 bis D inciso final, el contrato será renovable debiendo contar para ello con el acuerdo expreso y escrito del trabajador, en cada oportunidad, pudiendo tener una duración mínima de seis meses.

En general, en Derecho Comparado como se recordara se exige que la renovación se efectué cada vez al vencimiento del contrato de trabajo.

Indemnización por Formación del Deportista.

De acuerdo al 152 bis E, cuando un deportista celebra su primer contrato de trabajo, en calidad de deportista profesional, con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación o educación, aquella deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior. Dicho pago tiene sólo un carácter compensatorio y deberá tener en cuenta al momento de fijarse la indemnización la participación proporcional entre las distintas entidades deportivas participantes en la formación y educación de los deportistas.

Uso y Explotación Comercial de la Imagen del Deportista.

El uso y explotación comercial de la imagen, por parte de los empleadores, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, y en cada caso en que esta deba ser utilizada, requerirá la autorización expresa del deportista. En cuanto a los beneficios económicos que el trabajador pueda percibir por este concepto, se estará a lo que se determine en el contrato individual o convenio colectivo según corresponda, de conformidad al 152 bis F.

Sanciones a las Entidades Deportivas.

De acuerdo al 152 bis G, la entidad deportiva que utilizando cualquier subterfugio, oculte o simule beneficios o prestaciones laborales que tengan como

causa el contrato de trabajo serán sancionados con las multas señaladas en el inciso 2º del articulo 478 del Código del Trabajo.

Jornada de Trabajo.

De acuerdo al Art. 1 de la Ley 20.178 se agrega al Art. 22 del Código del Trabajo un inciso final nuevo referido a la jornada de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores conexos, que establece que ésta "se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a limites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso 1 º de este articulo.

No rige por tanto, la limitación de 46 horas como máximo de la jornada laboral, debiendo ésta ser determinada por los cuerpos técnicos y la entidad deportiva, teniendo como parámetros la naturaleza de la actividad deportiva (caso no se trata sólo de fútbol), y los limites compatibles con la salud de los deportistas. Estos criterios resultan bastantes laxos e incluso subjetivos, pero sin embargo la norma representa un avance en relación a lo establecido por el articulo 6 del DFL nº 1, que establecía que estos trabajadores estaban "excluidos de la limitación de la jornada de trabajo", a menos que ella se estipule expresamente en el contrato.

Periodicidad en el Pago de la Remuneraciones.

De conformidad al Art. 152 bis H, las remuneraciones se pagaran con la periodicidad establecida en el contrato de trabajo, no pudiendo exceder los periodos convenidos el término de un mes. Esto no es más que una reiteración de las normas generales.

Pago de Incentivos o Premios.

Según 152 bis H inciso final, los emolumentos que las partes convengan en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos, deberán ser pagados dentro de los 90 días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó. Si el contrato de trabajo termina con anterioridad a la llegada de ese plazo estos emolumentos deberán pagarse a la fecha de terminación de éste.

Cesiones Temporales y Definitivas.

De acuerdo al 152 bis I, durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato del trabajo para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste, debiendo otorgarse por escrito el contrato respectivo. La cesión temporal suspende los efectos del contrato de trabajo entre la cedente y el trabajador, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en dicho contrato. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el deportista deberá reincorporarse a la entidad deportiva cedente. En virtud del contrato de cesión temporal la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta el monto de lo pactado en el contrato de trabajo original. En este punto en comparación con el Real Decreto 1006/85 de España, cabe señalar que la entidad cedente adquiere una responsabilidad solidaria, respecto de las obligaciones que le cesionario tiene respecto del deportista.

Indemnización por Terminación Anticipada del Contrato.

De acuerdo al 152 bis I inciso 5º, esta indemnización consiste en un monto en dinero que una entidad deportiva paga a otra para que esta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula a un deportista profesional y que, por tanto, pone fin a dicho contrato. El deportista profesional tiene derecho a percibir como mínimo un 10 % del monto total de esta indemnización.

Efectos de la Terminación del Contrato.

Señala el 152 bis I inciso final, que la terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del “deportista profesional”. Naturalmente que esto debe ser entendido solo como de los efectos jurídicos que produce el término del contrato.

Derecho de Información.

De acuerdo al 152 bis J, la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva deberá ser informada por las entidades deportivas que participan en las

competencias que organiza, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, que a estos correspondan respecto de los deportista profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas que laboren para ellas.

Retención y Pago por Subrogación.

De acuerdo al 152 bis J, cuando la entidad deportiva no acredite oportunamente el cumplimiento integro de las obligaciones respecto de sus deportista profesionales y trabajadores conexos, a requerimiento del o los trabajadores afectados, la entidad superior deberá retener, de las obligaciones que tenga a favor de estas entidades las sumas que se adeuden, y pagar por subrogación al deportista profesional, trabajador conexo o institución previsional acreedora. El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales debe ser acreditado en la forma establecida en el inciso 2º del articulo 183 C del Código del Trabajo.

Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad.

De acuerdo al 152 bis K, las entidades deportivas estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deban sujetarse los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas en los términos establecidos en el Titulo III del Libro I del Código del Trabajo.

En ningún caso, podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas. Tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional. En relación a este último punto entendemos que la exclusión de los entrenamientos, vulneraria el derecho a la ocupación efectiva del trabajador deportista.

Derecho a la Libertad de Expresión.

De acuerdo al inciso final del artículo 152 bis K, los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, tendrán derecho a manifestar

libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión. Siguiendo la doctrina y el derecho comparado, creemos que este derecho no puede ser ilimitado debiendo estar supeditado al principio de buena fe que guiar a las relaciones laborales.