

Instructivos sobre Normativa Laboral aplicable al fútbol femenino



DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

100
AÑOS



INTRODUCCIÓN

A fines de septiembre del año 2016, la Confederación Sudamericana de Fútbol (Conmebol) efectuó una serie de modificaciones a su estatuto y Reglamento de Licencia de Clubes a fin de incentivar el desarrollo del fútbol femenino en la región, con miras a la Copa Libertadores y Sudamericana.

Dentro de tales modificaciones, el ente regulador sudamericano estableció las siguientes exigencias para aquellos clubes que solicitaran la licencia:

- a) Un primer equipo femenino o asociarse a un club que posea el mismo;
- b) Tener por lo menos una categoría juvenil femenina o asociarse a un club que posea la misma.

A nivel local, recién en febrero del año 2019, el Club Deportivo Santiago Morning inició lo que se consideró por la prensa local como un hito histórico para el fútbol femenino, que fue la contratación de cuatro jugadoras nacionales, las cuales se suman a las extranjeras que tienen regularizada su situación laboral.





Lo anterior no resulta irrelevante, por cuanto tales sucesos serían las fuentes materiales del Proyecto de Ley, Boletín N° 12470-29, de 13.03.2019, moción parlamentaria que dentro de sus ideas matrices buscaba "establecer la obligatoriedad por parte de las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales de contraer 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° 20.778." Tal Proyecto significaría, finalmente, la publicación de la Ley N° 21.436 (Diario Oficial del 09.04.2022), 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.

Cabe señalar que la doctrina de la Dirección del Trabajo señaló al respecto que, el objetivo final de la Ley N° 21.436, en concordancia con las garantías constitucionales antes citadas: "*es equiparar las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol profesional a la situación contractual de los jugadores profesionales del género masculino.*" (Dictamen N° 329/11, de 08.03.2023).

- Dictamen N° 329/11 de 08.03.2023 (fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.436);
- Dictamen N° 484/18 de 03.04.2023;
- Dictamen N° 3900/87 de 29.07.2007 (fija ámbito de aplicación de la Ley N° 20.178);
- Dictamen N° 5181/111 de 21.12.2007 (referido a contratos prorrogables);
- Dictamen N° 1185/16 de 10.03.2010 (sobre la legalidad de cláusulas contractuales).



2. 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.

2.1. MODIFICACIONES A LA LEY N° 20.019; QUE REGULA LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS DEPORTIVAS PROFESIONALES

La referida Ley, a través del artículo 10 numeral 2, incorpora un nuevo inciso 20 al artículo 30 de la Ley N° 20.019, disponiendo actualmente lo siguiente:

"Las federaciones deportivas nacionales que deseen organizar, producir y comercializar espectáculos deportivos profesionales deberán estar constituidas por asociaciones, que podrán denominarse ligas, que tendrán este exclusivo objeto y que estarán formadas por organizaciones deportivas profesionales.

Las asociaciones o ligas que mantengan bajo su responsabilidad la realización de competiciones 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 las 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 otras palabras, de acuerdo con la ley, las organizaciones deportivas profesionales deberán:

- a. Constituir y mantener equipos profesionales femeninos;
- b. Estar conformados con jugadoras sujetas a contratos de trabajo de deportistas profesionales, conforme a lo establecido en el Capítulo VI del Título II del Libro I del Código del Trabajo;
- c. Abstenerse de ejecutar actos de subcontratación o tercerización en el cumplimiento de tales obligaciones contractuales.



2.2. MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

A su turno, el artículo 2 de la Ley N° 21.436, efectuó diversas modificaciones al Código del Trabajo, introduciendo expresiones como, por ejemplo: "*o una*", "*y las*", "*y las trabajadoras*", "*trabajadoras*" a continuación de toda expresión alusiva al trabajador de sexo masculino, de modo de hacer evidentemente extensible la aplicación de dichas normas al fútbol femenino.

2.3. VIGENCIA

Cabe señalar que, el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.436, contempló una vigencia diferida de los efectos de la ley. Entrando en vigencia seis meses después de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 09.10.2022.

En cuanto a la contratación de las jugadoras de los equipos femeninos que participen de competiciones oficiales de carácter nacional en categoría adulta, las organizaciones deportivas deberán cumplir con dicha obligación en el plazo de tres años a contar de la fecha de su entrada en vigencia, de acuerdo con el siguiente desglose:

- a) Las organizaciones deportivas profesionales; a contar del primer año desde la entrada en vigencia de esta ley deberán cumplir con un mínimo de contratación laboral equivalente al cincuenta por ciento (50%) del total del plantel de jugadoras que conforman su respectivo equipo femenino profesional.
- b) 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 (75%) del total de jugadoras del plantel que conforman su equipo femenino profesional.
- c) En el tercer año calendario; deberán cumplir con la contratación del cien por ciento de dicho plantel.

Sobre el particular, el Dictamen N° 329/11, de 08.03.2023, de este Servicio, advirtiendo una falta de precisión de la ley en la forma de expresar los plazos, aclaró que las organizaciones deportivas profesionales, a contar del primer año calendario, es decir, del 1º de enero del 2023, debían mantener su contrato escrito en los términos establecidos en los artículos 152 bis C y 152 bis D del Código del Trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

I) El primer año calendario inicia el 1º de enero de 2023, por tanto, a esta fecha se hace exigible para las entidades deportivas la obligación de mantener contratadas al cincuenta por ciento del plantel de jugadoras.



2) El segundo año calendario inicia el 1º de enero de 2024, por lo que las entidades deportivas deberán cumplir con la obligación legal de mantener al setenta y cinco por ciento del plantel de jugadoras contratadas.

3) El tercer año calendario se inicia el 10 de enero de 2025, por lo que deberán ser contratadas el cien por ciento del plantel de jugadoras de cada entidad deportiva.

En consecuencia, de acuerdo con la doctrina institucional emitida por este Servicio, la normativa en comento, especialmente aquella norma transitoria que contempla la progresividad de la contratación, tiene plena aplicación en el ordenamiento jurídico de nuestro país, correspondiendo que las organizaciones deportivas profesionales, a la fecha del presente informe, cumplan con la contratación del cien por ciento del plantel de jugadoras que conforman su respectivo equipo femenino profesional.

3. PRINCIPAL REGULACIÓN INSERTA EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO APlicable A LAS TRABAJADORAS QUE SE DEDICAN A LA PRÁCTICA DEL FÚTBOL PROFESIONAL

3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Capítulo VI. DEL CONTRATO DE LOS Y LAS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS.

Art. 152 bis A. El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores y las trabajadoras que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador.

En virtud de la norma antes transcrita, a las jugadoras de fútbol profesional les resulta aplicable toda la normativa inserta en el Capítulo VI. En particular, resulta relevante destacar, en atención a las problemáticas actuales denunciadas por la ANJUFF: 1. La obligatoriedad de la remuneración mientras se realizan labores bajo subordinación y dependencia, 2. La aplicabilidad de las normas de protección a la maternidad y causales de despido, de la misma forma que la normativa de aplicación general; 3. La naturaleza de Equipo de Protección Personal de las zapatillas de fútbol, 4. La obligatoriedad de registrar la asistencia, y 5. La relevancia en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.



3.2. PRINCIPALES MATERIAS DE INTERÉS

i. Definiciones:

Art. 152 bis B. Para los efectos de la aplicación del presente Capítulo, las expresiones que a continuación se indican tendrán el significado que para cada caso se señalan:

- a) Deportista profesional, es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración.
- b) Trabajador o trabajadora 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.
- c) Entidad deportiva, es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un o una deportista profesional, o de un trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo.
- 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.
- e) Temporada, es el período 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.

ii. Contrato de trabajo:

• **Formalidad:** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo se firmará en triplicado, entregándose un ejemplar al o la deportista profesional o trabajador o trabajadora que desempeñe actividades conexas, en el acto de la firma; (Art 152 bis C).

• **Duración:** El contrato de trabajo de los o las deportistas profesionales y trabajadores o trabajadoras que desempeñen actividades conexas se celebrará por tiempo determinado. (Art. 152 bis D).

• **Rango mínimo de duración:** El primer contrato de trabajo no puede ser inferior a una temporada, o lo que resta de esta si se ha iniciado.

• **Rango máximo duración:** No puede superar los 5 años.

• **Renovación:** Requiere acuerdo expreso por escrito de la trabajadora, por cada renovación, y su duración mínima será de 6 meses.



iii. Jornada:

• **Jornada especial:** La jornada de trabajo de los y las deportistas profesionales y de los trabajadores y las trabajadoras 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 y las deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo. (Art. 22 inciso 4º).

iv. Derechos de formación:

• **Indemnización por labor formativa:** De acuerdo con la reglamentación de la entidad superior de la disciplina respectiva (Art 152 bis E).

v. Derecho de imagen:

• **Procedencia:** El uso y explotación comercial de la imagen de los o las deportistas profesionales y de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas, por parte de sus empleadores, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, y en cada caso en que ésta deba ser utilizada, requerirá de su autorización expresa (Art. 152 bis F).

vi. Remuneraciones:

• **Periodicidad:** De acuerdo con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes (Art. 152 bis H).

• **Incentivos y premios:** Con todo, los emolumentos que las partes convengan en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos deberán ser pagados dentro de los noventa días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó. (Art. 152 bis H).

vii. Cesiones temporales (préstamos):

• **Cesión temporal:** Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra, la cesión temporal de los servicios del o la deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste. (Art. 152 bis I).

• **Cesión definitiva:** Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un o una deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato. (Art. 152 bis I).

• **Efectos:** La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del o la deportista profesional. (Art. 152 bis I). En iguales términos se ha pronunciado este Servicio mediante el Dictamen N° 5181/111, de 21.12.2007.



viii. Pago por subrogación:

• **Pago por subrogación:** En el caso que la entidad deportiva no acrede oportunamente el cumplimiento íntegro de sus obligaciones laborales y previsionales, la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva, a requerimiento del o los trabajadores o trabajadoras afectados, deberá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquélla las sumas que se adeuden y pagar por subrogación al o la deportista profesional o trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas o institución previsional acreedora. (Art. 152 bis J).

ix. Reglamento Interno:

• **Cumplimiento:** 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 y las deportistas profesionales y los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas, en los términos establecidos en el Título III, del Libro I. (Art. 152 bis K).

• **Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:** Se incluye en la obligación anterior, el protocolo al que refiere el artículo 154 N O 12, en relación con el artículo 211-A y siguientes del Código del Trabajo.

• **Sanciones:** En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeporativas. 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. (Art. 152 bis K).

• **Libertad de opinión:** Los y las deportistas profesionales y trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión.

x. Fiscalización:

• **Fiscalización y sanciones:** Corresponde a la Dirección del Trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 506, esto es: para la microempresa de 1 a 5 UTM. Para la pequeña empresa de 1 a 10 UTM. Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 UTM. Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 UTM. (Art. 152 bis L).

xii. Despido indirecto:

• **Aplicación general:** Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. (Art. 171).

Al respecto, el Dictamen N° 4646/43, de 23.10.2012, refiere que el autodespido o despido indirecto por parte de un jugador profesional de fútbol produce la terminación de su contrato de trabajo y, consecuencialmente, su libertad de acción, habilitándolo, por tanto, para firmar un nuevo contrato con otro club, el cual deberá ser registrado por la entidad superior correspondiente, conclusión que resultaría aplicable al caso de las jugadoras profesionales.

xiii. De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

• **Aplicación general:** Sin perjuicio de no existir normativa especial para el caso del fútbol femenino, ni dictamen específico sobre la materia, cabe señalar que, en la especie, resultan aplicables las reglas generales sobre protección a la maternidad, contenidas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

