



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

ANÁLISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES

MARÍA CONSTANZA MORALES GACITÚA

Memoria presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae,
para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas con mención en Derecho
de la Empresa

Profesor Guía: Denise Lara Castro

Santiago, Chile

2014

ÍNDICE

Introducción

Capítulo Primero: “Naturaleza Jurídica”

Definiciones

Historia

Capítulo Segundo: “Marco de aplicación de la Ley”

Capítulo Tercero: “Transferencia de jugadores”

Transferencias Nacionales

Transferencias Internacionales

Capítulo Cuarto: “El contrato de Trabajo de los Futbolistas Profesionales y la aplicación del Autodespido por parte del Trabajador”.

Capítulo Quinto: “Derechos de formación y Mecanismo de solidaridad”

Responsabilidad de pago de la indemnización por formación

Cálculo de la indemnización por formación

Capítulo Sexto: “Estructura, funcionamiento y ámbito de competencia de los órganos jurisdiccionales de la FIFA”.

Capítulo Séptimo: “FIFPRO”

Capítulo Octavo: “Tribunal Arbitral de Deporte”

Capítulo Noveno: “Legislación comparada con contratos de trabajo en Latinoamérica”

Conclusiones

Bibliografía

INTRODUCCIÓN

Desde hace aproximadamente 50 años, más precisamente desde el Mundial de la FIFA de Alemania 1974, el deporte del Fútbol se ha transformado en uno de los negocios más rentables, que mueve millones y millones de dólares cada año, y donde alcanza su máxima expresión cada 4 años en la realización de los Campeonatos Mundiales.

Un dato relevante es que la FIFA tiene 209 asociaciones miembros, constituyendo el organismo con más asociados, superando incluso a la Organización de Naciones Unidas, ONU.

Según el último censo de la FIFA, más de 250 millones de personas están inscritas en los registros de jugadores de fútbol que lleva ese organismo.

Un dato relevante, es que alrededor de 30 millones corresponden a mujeres.

Se considera que por cada jugador inscrito, alrededor de 3 personas adicionales se vinculan a la actividad del fútbol cada semana, ya sea como espectadores, entrenadores, árbitros u otras actividades anexas al desarrollo de un partido de fútbol.

De esta forma, casi un cuarto de la población de nuestro planeta, se conectan a la actividad futbolística cada fin de semana.

Estas cifras son imponentes para cualquier empresa que desee llegar a un mercado cautivo compuesto por ese número de personas, lo que se ha traducido por contratos millonarios suscritos con el ente rector mundial del Fútbol, y por cada una de las asociaciones de cada país miembro de FIFA.

Como señalamos, 250 millones de jugadores de fútbol tiene inscritos en sus registros FIFA. De esa cantidad, sólo el 0,2% corresponde a futbolistas profesionales. O sea, un número cercano a 500 mil.

No obstante aparecer como un número muy reducido la cantidad de futbolistas profesionales, la cantidad de dinero que se genera por su actividad es muy apreciable.

Los contratos que los vinculaban y vinculan a los clubes o empleadores, son por lo general muy complejos, pues numerosas prestaciones, como publicidad, uso de imagen, uso de marcas de implementos deportivos y otras, generan grandes ingresos para los deportistas, y a la vez, hacen nacer derechos y obligaciones muy interesantes para cada parte.

Asimismo, en algunos casos que veremos, estos contratos generan derechos apreciables en dinero, que tienen su origen en los contratos de trabajo que firman los futbolistas, y que benefician con importantes sumas, a los clubes, profesionales y amateurs, que participaron de la formación deportiva del jugador profesional de fútbol.

Por estas razones, considero importante revisar la naturaleza de estos contratos de trabajo, su evolución, y la forma como son tratados en Chile y en algunas otras naciones.

A lo largo de esta Memoria de Tesis, veremos en qué consiste este contrato de trabajo; cuales son las cláusulas que obligatoriamente debe contener; cuando se generan las prestaciones que hacen necesario la existencia del contrato de trabajo; los beneficios económicos que se originan para los clubes formadores de jugadores, en el caso que uno de los suyos es contratado desde el exterior; las transferencias de jugadores ya sea a nivel nacional e internacional.

Asimismo, y a forma ilustrativa, veremos cuales son los Órganos Jurisdiccionales establecidos por FIFA para solucionar los conflictos ocasionados por transferencias internacionales, y también la protección de los jugadores que

ejerce la entidad internacional denominada Fifpro, a la cual pertenece nuestro Sifup.

Estimo y espero que este trabajo sea interesante por la trascendencia del tema que día a día vemos en las noticias de nuestro país y del mundo deportivo y empresarial.

CAPÍTULO PRIMERO

NATURALEZA JURÍDICA

Para conocer la naturaleza jurídica de este tipo de convenios, en primer lugar tenemos que distinguir si el contrato de trabajo del futbolista profesional es un contrato de trabajo o de prestación de servicios.

Los elementos que debe contener un contrato de trabajo son la actividad personal del trabajador, relación de dependencia y subordinación entre el empleador y trabajador y una remuneración por el servicio prestado.

En cambio, el Contrato de Prestación de servicios se caracteriza por una obligación de hacer para la ejecución de labores en atención a la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en una materia determinada, la vigencia del contrato es temporal, su forma de remuneración es por honorarios y no se genera ninguna relación laboral.

El Código del Trabajo, en su artículo séptimo, define el contrato individual de trabajo como una convención por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Los siguientes principios jurídicos laborales son reconocidos por la jurisprudencia y doctrina, son los siguientes:

-Principio Protector: Consisten en la orientación general de la legislación laboral con el objeto de amparar y proteger al trabajador.

-Principio de la irrenunciabilidad de los derechos: Mientras se encuentra vigente el contrato de trabajo, los derechos no son negociables.

-Principio de la continuidad de la relación laboral: “Expresa la tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuirle siempre la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”.¹

-Principio de la primacía de la realidad: “La Excma Corte Suprema, incluso hasta define su contenido diciendo que, en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse preferentemente a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, de conformidad a lo que dispone el artículo 8º del Código del Trabajo que presume la existencia de contrato de trabajo siempre que exista una situación en que una persona se obliga a prestar servicios bajo dependencia y subordinación de otra a cambio de una remuneración”.²

Como explica Sergio Gamonal, en su obra, el ABC del Contrato de Trabajo, los elementos que debe contener un contrato de trabajo son:

- Acuerdo de voluntad entre las partes
- Obligación del trabajador de prestar servicios personales al empleador
- Pagar una remuneración determinada
- Existencia de un vínculo de subordinación y dependencia

Existen dos ideas fundamentales aplicables al Contrato de Trabajo.

“Primero: la idea de contrato nos indica el primado o importancia de la voluntad. En un contrato las personas, en forma libre, deciden cuando contratar, sobre que contratar, con quien y los efectos de sus acuerdos. Obviamente deben respetar y cumplir las leyes (o sea, no cometer ilícitos).”³

¹ PLÁ Rodríguez, Américo. Pág. 154 y ss.

² Repertorio de Legislación y Jurisprudencias Chilenas, Código del Trabajo y Leyes Complementarias. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I, 2002, pág. 25.

³ GAMONAL Contreras, Sergio. El ABC del Contrato de Trabajo. Legal Publishing. 2013

“Segundo: El contrato implica un papel firmado. La verdad es que existen contratos consensuales, que nacen por el mero hecho de haber acuerdo o consentimiento entre las partes, sin forma alguna de papeles. Si usted, por ejemplo, compra en un almacén agua mineral, se trata de una compraventa de bien mueble. ¿Ha firmado un contrato alguna vez para comprar un agua mineral u otro producto en el almacén de la esquina? No, pero igual existió un contrato de compraventa.

En contrato de trabajo es de este tipo. Existe y nace desde que la persona empieza a trabajar aunque no haya papeles firmados.

¿Y por qué, entonces, se lo escritura? Como el contrato de trabajo puede durar años, a diferencia de la compraventa en un almacén que toma un par de minutos, es necesario escriturarlo para poder probar su contenido y alcance”⁴.

El Contrato de trabajo del futbolista profesional debe reunir los elementos del Contrato de trabajo, sin embargo, a lo largo de esta memoria, voy a analizar diversos temas a los cuales no se les aplica la legislación para un Contrato de trabajo ordinario.

Las disposiciones aplicables al Contrato de trabajo del futbolista profesional a nivel nacional es la Ley 20.178 del año 2007 incorporada al Código del Trabajo, la cual trata los contratos de trabajo de los deportistas profesionales.

Los elementos que debe contener un Contrato de trabajo de futbolistas profesionales son:

1. Actividad personal del futbolista. El servicio solo puede ser prestado por el deportista personalmente.

⁴ GAMONAL Contreras, Sergio. El ABC del Contrato de Trabajo. Legal Publishing. 2013

2. Vínculo de dependencia y subordinación. Este vínculo se genera entre el futbolista profesional que presta sus servicios personalmente y su empleador que es el Club deportivo al cual pertenece.

3. Remuneración por el servicio prestado. Consiste en toda contraprestación en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Además de estos elementos que debe contener todo Contrato de trabajo, específicamente para el Contrato de Trabajo del futbolista profesional se exige lo siguiente:

a) Escrituración. La escrituración del contrato de trabajo del futbolista profesional en un modelo predeterminado en la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

b) Triplicado. El Contrato se firmara en triplicado, entregándose un ejemplar al futbolista profesional en el momento de la firma, otro queda en poder del empleador y el tercero se registra dentro del plazo de 10 días hábiles de suscrito el contrato, ante la entidad deportiva superior correspondiente.

El plazo de 10 días es perentorio, no se puede aumentar ni prorrogar. Los días hábiles son todos los días, exceptuando los días domingos y festivos.

En el caso de no cumplir con esta obligación dentro de plazo, se puede generar el pago de una multa en la Inspección del trabajo.

c) Otros beneficios económicos. Los premios o incentivo por logros y todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional y que tenga como causa el contrato de trabajo, deben estar incorporados en éste, pudiendo hacerse como un anexo una vez que se determinen.

d) Periodicidad de Remuneraciones. Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los periodos no podrán exceder de un mes.

e) Plazo o Vigencia del Contrato. El Contrato siempre debe ser a plazo fijo, no puede ser de plazo indefinido.

El plazo mínimo de este tipo de contratos es de una temporada o lo que reste de ella, y el máximo de cinco años.

Debemos entender que al hablar de primer contrato, se refiere a cada primer contrato de trabajo que un jugador celebre con un club.

Este contrato siempre será de plazo fijo. Las dos o más renovaciones que puedan hacerse de un contrato no le dan el carácter de indefinido, como es el caso de los contratos de trabajo ordinarios.

En el caso que las partes acuerden la renovación de dicho contrato, ésta deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del deportista, y su duración será como mínimo de seis meses.

f) Uso de la Imagen de los Jugadores. En relación a la imagen de los jugadores, ésta puede ser utilizada por el Club al cual pertenece, pero siempre con fines deportivos o de promoción de actividades deportivas del club.

Definiciones

Veremos a continuación algunas definiciones, que son legales y nos ayudarán a comprender de mejor manera el tema analizado en esta memoria.

Contrato Individual de Trabajo: De acuerdo al artículo 7º del Código del Trabajo, es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El artículo 152º bis A de la Ley 20.178, señala que este capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que

se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador.

Es indispensable hacer presente, que cada vez que se reúnan los requisitos de un contrato de trabajo, es decir, prestación de servicios personales bajo vínculo de dependencia o subordinación, y la existencia de una remuneración, se configura la relación laboral, que necesariamente debe dar lugar a escriturar un contrato de trabajo. Esto lo deben tener presente los clubes cada vez que incorporan jugadores a participar en forma permanente con el equipo profesional.

Contrato de Prestación de servicios: Aquellos prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio.

Tampoco darán origen a un Contrato de Trabajo, los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza médica técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional.

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”.⁵

Trabajador Conexo: “Aquel que desempeña actividades conexas en forma remunerada, como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional”.⁶

Entidad Deportiva: “Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional, o de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo”.⁷

⁵ Ley 20.178. En: *Código del Trabajo*. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 2007.

⁶ Ley N° 20.178, op cit.

Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena: “Son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local”. 6 Ejemplo: la ANFP.

Temporada: “Es el periodo en el cual se desarrollan el o los Campeonatos Oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena. Se entiende que el término de la temporada para cada entidad deportiva, es la fecha o día en que ésta disputó su última competición oficial”. 7

Al hablar de temporada, se refiere al periodo anual en que se desarrolla uno o más torneos oficiales llevando dentro del nombre el mismo año.

Por ejemplo, Apertura 2010 y Clausura 2010 corresponden a la misma temporada, no obstante uno de ellos termine fuera del calendario 2010.

Remuneración: Contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Historia

El contrato de trabajo del futbolista profesional, antes de la dictación de la Ley N° 20.178, se encontraba regulado en el Reglamento de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, vigente hasta el año 2007. Este contrato de trabajo, a nuestro entender, contenía ciertas normas contrarias a la legislación laboral chilena, como era la prórroga del contrato de trabajo por la manifestación de voluntad sólo del empleador.

Es por esto, que se hace necesario crear un nuevo cuerpo legal, corrigiendo las normas antes mencionadas, publicándose en el año 2007, la Ley N° 20.178, la que incorporó lo referente a los contratos de trabajo de los deportistas

⁷ Ley 20.178. En: *Código del Trabajo*. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 2007.

profesionales al cuerpo del Código del Trabajo, haciéndole aplicable todas sus normas.

No obstante la dictación de esta Ley, en la práctica siguen existiendo ciertos temas que no están regulados y algunas normas del Código del Trabajo o de la Ley N° 20.178 que son incompatibles o inaplicables al contrato del futbolista profesional, por la especial naturaleza de éste, las que analizaré en el último capítulo de esta memoria.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO DE APLICACIÓN DE LA LEY

En este capítulo analizaremos qué legislación se aplica a los contratos de futbolistas profesionales o cuál es el ámbito de aplicación de nuestra legislación nacional en los contratos de futbolistas profesionales que se firmen en Chile con clubes chilenos.

Para determinar cuál es el ámbito de aplicación de la legislación ordinaria del trabajo chilena, debemos considerar en primer término el elemento indispensable de la territorialidad de la Ley.

Según esto, la legislación nacional solo se debe aplicar a los contratos de trabajo celebrados dentro del territorio chileno. Por lo anterior, el ámbito de aplicación del código del trabajo y específicamente su artículo 152 bis letras A a la L, solo se refiere a los contratos de trabajos de futbolistas profesionales, sean nacionales o extranjeros que celebren con clubes o entidades nacionales para ejercer la actividad deportiva en nuestro país.

En el caso de los futbolistas profesionales chilenos que celebren contratos con entidades deportivas extranjeras para desarrollar su actividad fuera de nuestro país, las normas legales que se aplicaran en ese caso corresponden a la del país en la cual se desarrollara la prestación o actividad deportiva.

Ahora bien, para determinar que órgano jurisdiccional conocerá o resolverá los conflictos derivados de la ejecución de los mencionados contratos, debemos distinguir así mismo lo siguiente:

Contratos celebrados en Chile. En este caso corresponde conocer de los conflictos derivados de la ejecución del contrato o de la interpretación de sus cláusulas, exclusivamente a nuestros Tribunales ordinarios de justicia.

En el caso de un conflicto que tenga un jugador chileno por un contrato celebrado en el extranjero, corresponderá conocer a los Tribunales del país en que se celebren el contrato o a los órganos jurisdiccionales que la FIFA mantiene al efecto, siendo estos la Comisión del Estatuto del jugador y en segunda instancia el TAS).

CAPÍTULO TERCERO

TRANSFERENCIA DE JUGADORES

La transferencia de jugadores consiste en el término del contrato laboral vigente que tenía un jugador con el club al cual pertenecía, para firmar un nuevo contrato con el nuevo club. Este término debe ser de común acuerdo entre las partes.

El término de contrato con el club al cual pertenecía se llama finiquito.

El nuevo club debe pagar una cantidad de dinero, una indemnización, por término anticipado de contrato, lo que comúnmente se llama el pase del jugador.

Por lo tanto, la transferencia de un jugador involucra dos documentos. Uno que da por terminado el contrato laboral vigente entre el jugador y su club y posteriormente el contrato que firma el jugador con su nuevo club.

La transferencia de jugadores puede ser a nivel nacional o internacional.

Si es una transferencia a nivel nacional, se aplicará la Ley N° 20.178, a diferencia de la transferencia internacional en que se aplicará el Reglamento FIFA sobre el estatuto y transferencia de jugadores.

El Reglamento FIFA del estatuto del jugador, en su Anexo 2, señala el procedimiento administrativo para la transferencia de jugadores entre asociaciones o transferencia internacional.

Transferencias Nacionales

Para las transferencias nacionales de jugadores se aplica la Ley N° 20.178.

“Se entiende por indemnización por término anticipado del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un

deportista profesional y que pone fin a dicho contrato”.⁸ Es lo que comúnmente se conoce como el valor del Pase del Jugador, y que por lo general, es pagada por el nuevo club que pretende al jugador.

Es importante mencionar, que de acuerdo a nuestra legislación, a lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponde al deportista.

“La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional”⁹, pudiendo, desde ese momento, firmar un nuevo contrato de trabajo con otro club, sea nacional o extranjero, sin derecho para el antiguo club de recibir una suma por término anticipado de contrato.

Otro tema interesante, y que para todos los efectos es considerada como transferencia, dice relación con que durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva que pertenece el jugador, puede convenir con otra entidad deportiva, la cesión temporal del deportista profesional. Para que esto se lleve a cabo, es necesaria la aceptación expresa de este y constar por escrito.

La cesión temporal suspende los efectos del contrato entre el club al cual pertenecía y el jugador, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en el contrato en el contrato original. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el deportista se reincorporará a la entidad deportiva cedente.

Transferencias Internacionales

Para las transferencias internacionales se aplica el Reglamento FIFA sobre el estatuto y transferencia de jugadores.

⁸ Ley 20.178. En: *Código del Trabajo*. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 2007.

⁹ Ley N° 20.178, op cit.

“Los jugadores que se encuentren inscritos en una asociación pueden registrarse en una nueva asociación cuando esta última haya recibido un certificado de transferencia internacional de la asociación anterior”.¹⁰

Este certificado se otorga gratuitamente, sin condiciones ni plazos.

Los principios son:

1. Todo jugador inscrito en un club afiliado a una asociación no será elegible para jugar por un club afiliado a otra asociación a menos que un Certificado de Transferencia Internacional, en adelante CTI, haya sido expedido por la asociación anterior y recibido por la nueva asociación, conforme a las normas establecidas más adelante.

Se utilizarán los formularios especiales previstos por la FIFA o formularios con una redacción similar.

2. La última fecha para solicitar la expedición de un CTI es el último día del periodo de inscripción de la nueva asociación.

3. La asociación que expide el CTI adjuntará una copia del pasaporte del jugador, que es el historial de los clubes a los que perteneció el jugador desde los 12 años.

4. La nueva asociación deberá informar por escrito a la asociación o las asociaciones del club o los clubes que entrenaron y formaron al jugador entre los 12 y 23 años de edad.

Expedición u Otorgamiento de un CTI para un jugador profesional

Los pasos a seguir para este trámite, son los siguientes:

1. El nuevo club debe presentar a la nueva asociación la solicitud de inscripción de un jugador profesional durante uno de los periodos de inscripción

¹⁰ Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, 19 de Octubre de 2003, Zúrich, Suiza.

fijados por esta asociación. La solicitud debe ir acompañada de una copia del contrato entre el nuevo club y el jugador profesional.

Un jugador profesional no es elegible o no está habilitado para jugar partidos oficiales para su nuevo club hasta que la asociación anterior no haya expedido un CTI y la nueva asociación lo haya recibido.

2. Tras la recepción de la solicitud, la nueva asociación deberá solicitar inmediatamente a la asociación anterior la expedición de un CTI para el jugador profesional (la "solicitud del CTI"). Una asociación que reciba un CTI de otra asociación sin haberlo solicitado, no está autorizada para inscribir al jugador en cuestión en uno de sus clubes.

3. Tras el recibo de la solicitud del CTI, la asociación anterior solicitará inmediatamente al club anterior y al jugador que confirmen si el contrato ha vencido, si la cancelación prematura ha sido de común acuerdo o si existe alguna disputa sobre el contrato.

4. En el transcurso de los 7 días siguientes a la solicitud de un CTI, la asociación anterior deberá, ya sea:

a) expedir el CTI a la nueva asociación, o bien,

b) informar a la nueva asociación de que el CTI no puede expedirse porque el contrato entre el club anterior y el jugador profesional no ha vencido o no ha habido consentimiento mutuo sobre la rescisión prematura del mismo.

5. Si después de transcurridos 30 días la nueva asociación no ha recibido respuesta a la solicitud de un CTI, deberá inscribir inmediatamente el jugador en el nuevo club a título provisional ("inscripción provisional").

Esta inscripción provisional será definitiva después de transcurrido un año desde la solicitud del CTI. La Comisión del Estatuto del Jugador podrá anular una inscripción provisional si durante este periodo de un año la asociación anterior presenta razones válidas por las que no respondió a la solicitud del CTI.

6. La asociación anterior no expedirá un CTI si ha surgido una disputa contractual entre el club anterior y el jugador profesional. En tal caso el jugador profesional, el club anterior y/o el nuevo club tienen derecho a presentar una reclamación ante la FIFA, de acuerdo con el art. 22. La FIFA decidirá sobre la expedición del CTI y sobre sanciones deportivas en un plazo de 60 días. En todo caso, la decisión sobre sanciones deportivas se tomará antes de la expedición del CTI. La expedición del CTI se hará sin perjuicio de la indemnización por rescisión del contrato. La FIFA podrá tomar medidas provisionales en el caso de circunstancias excepcionales.

7. La nueva asociación podrá conceder la elegibilidad o habilitación provisional a un jugador sobre la base de un CTI enviado por telefax hasta el final de la temporada en curso. Si dentro de este periodo no se recibe el CTI original, la elegibilidad del jugador para jugar se considerará definitiva.

8. Está prohibido que las asociaciones soliciten la expedición de un CTI a fin de permitir a los jugadores la participación en partidos de prueba.

Si un jugador que no ha sido inscrito en la asociación y participa con un club, su participación se considerara ilegal. Pueden, en este caso, imponerse sanciones contra el jugador o el club.

Es importante tener en consideración que las transferencias internacionales solo se realizan con jugadores mayores de 18 años.

Existen tres excepciones en que se puede transferir a un menor de 18 años:

-Si los padres del jugador cambian su domicilio al país donde el nuevo club tiene su sede por razones no relacionadas por el futbol.

-Si la transferencia se realiza dentro de la Unión Europea y el jugador tiene entre 16 y 18 años. En este caso el nuevo club debe proporcionarle al jugador:

- I. Una formación escolar o capacitación futbolística adecuada, correspondiente a los mejores estándares nacionales.

- II. Garantizar al jugador una formación, educación y capacitación conforme a su vocación, que le permita iniciar una carrera no futbolística.
- III. Tomar todas las previsiones necesarias para asegurar que se asiste al jugador de la mejor manera posible, por ejemplo el alojamiento en el club.

-El jugador vive en su hogar a una distancia menor de 50 km de la frontera nacional, y el club también está a una distancia menor de 50 km de la misma frontera en el país vecino.

También se considera como transferencia cuando un jugador profesional es cedido a otro equipo como préstamo, por un acuerdo escrito entre el jugador y los clubes.

El Club que acepta a un jugador en préstamo no tiene derecho a transferirlo sin la autorización por escrito del club que lo prestó y del jugador.

CAPÍTULO CUARTO

EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES Y LA APLICACIÓN DEL AUTODESPIDO POR PARTE DEL TRABAJADOR.

El contrato de trabajo de los deportistas profesionales, como ya se ha dicho, fue incorporado por la Ley N° 20.178 al Código del Trabajo de la República de Chile, en los artículos 152 Bis, letras A a la F.

Al ocurrir este hecho, le hace aplicable al contrato de trabajo de los futbolistas profesionales, todas las normas del citado cuerpo legal.

Naturaleza Especial de los Contratos de Trabajo de los Futbolistas Profesionales.

Si bien es cierto estos contratos de trabajo unen a personas naturales con personas jurídicas, como en la gran mayoría de los casos de los trabajadores chilenos, no es menos cierto, el siguiente hecho que marca la diferencia: Los jugadores profesionales de fútbol forman parte del patrimonio contable de los clubes o sociedades anónimas deportivas profesionales.

La Superintendencia de Valores y Seguros, entidad mandatada por ley para fiscalizar a las sociedades anónimas deportivas profesionales, dentro de su reglamento en la que se establecen aspectos a considerar en la contabilidad que deben llevar esas entidades, establece que forman parte del activo de ellas, los jugadores profesionales de fútbol, al autorizar a valorizar como activo los contratos de estos profesionales, en la suma pagada como indemnización por término anticipado de contrato a la entidad a la cual pertenecía el jugador. Es decir, si la indemnización pagada fue de quinientos millones de pesos, ese contrato debe ser incorporado como activo del club valorizándolo en esa cifra.

Si bien es cierto, los trabajadores de toda empresa son el activo máspreciado de ésta, en este caso específico se autoriza a darle un valor expreso y preciso a este trabajador.

Para mayor claridad podemos señalar que entre los activos de un club que es una sociedad anónima deportiva profesional, están entre otros, los inmuebles y la infraestructura que él posea a cualquier título, y los jugadores en que sea posible determinar la suma pagada por ese club por contar con los servicios de un determinado jugador.

Aunque la Superintendencia de Valores y Seguros aún no lo ha aceptado expresamente, siguiendo el criterio implementado en cuanto a valorizar y activar los contratos de sus jugadores profesionales, también podría ocurrir este hecho, con los jugadores de fútbol joven, cuya formación tiene un valor mínimo de quince mil dólares norteamericanos por cada año de formación, fijados por el Consejo de Presidentes de la ANFP.

Esta valorización tiene su origen en el artículo 152 bis E del Código del Trabajo, que establece: “Cuando un deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquélla deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva”.¹¹

Por lo expuesto, queda claro que por la naturaleza de la actividad, los jugadores profesionales de fútbol, aunque suene duro decirlo, forman parte del patrimonio de la entidad deportiva que los forma o que los contrata, y pueden valorizarse e incorporarse como parte de sus activos.

Es por esta razón, que no obstante al estar este tipo de contratos incorporados en el Código del Trabajo, y por ende hacérseles aplicables todas las

¹¹ Ley N° 20.178, Santiago, Chile, 25 de Abril de 2007.

normas de este cuerpo legal, hay una en particular que no puede ser aplicable en los términos que está establecida, y deben introducirse modificaciones para su aplicabilidad.

Me refiero a la figura del autodespido, contemplado en el artículo 171 del Código del Trabajo, que establece: “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”.¹²

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

¹² *Código del Trabajo*. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 1931. 1112 p.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

Causales del Artículo 160 del Código del Trabajo, que puede invocar el trabajador para el Autodespido:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

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

b) Conductas de acoso sexual;

c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y

f) Conductas de acoso laboral.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El trabajador, de acuerdo a las disposiciones vigentes de nuestro

ordenamiento jurídico puede libre y en forma unilateral, terminar el contrato de trabajo invocando que el empleador ha incurrido en una o más de las causales señaladas.

Se entiende que esta cláusula fue redactada para proteger al común de los trabajadores, pero en el caso de los futbolistas profesionales no puede ser aplicable tal cual está, pues los abusos que se pueden cometer, y que se han intentado cometer, puede llevarnos a consecuencias gravísimas para las entidades deportivas.

¿En qué consiste la gravedad del autodespido en el caso de los futbolistas profesionales?.

Es muy simple.

De acuerdo al inciso quinto del artículo 171, en el caso que las causales del autodespido no fueran verdaderas o no se probaren, y así lo declarara la sentencia del Tribunal Laboral, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Y si nos vamos al inciso final artículo 152 bis letra I que establece La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional.

Así las cosas, podemos imaginarnos que pasaría si en Chile, un jugador de la categoría de un Alexis Sánchez, Arturo Vidal, Claudio Bravo, por nombrar algunos, fueren mal asesorados por personas inescrupulosas que quieren obtener la libertad de acción del jugador por término del contrato. Bastaría invocar el autodespido, y en el peor de los casos, si la causal no existió o no fue probada, igualmente el contrato terminó, en este caso por renuncia del trabajador, con las graves consecuencias para el club que tiene el contrato.

¿Es aplicable la renuncia del trabajador como causal de término de la

relación laboral en el contrato de los futbolistas profesionales?.

Analizados los hechos se puede concluir lo siguiente:

1. Al encontrarse la regulación de los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales incorporada a las normas del Código del Trabajo, podría pensarse que les son aplicables todas las normas de este cuerpo legal.
2. Atendida la especial naturaleza del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales, que incluso da la posibilidad de incorporarlos en los activos de la entidad contratante, hace inaplicable el autodespido en las condiciones que está establecida en el Código del Trabajo.
3. En el caso de los contratos de los futbolistas profesionales, estos son siempre a plazo fijo. No existen los contratos indefinidos.
4. Si la entidad deportiva decide poner término anticipado al contrato de trabajo de un futbolista profesional, debe pagarle a éste, el total de las remuneraciones faltantes hasta completar el plazo original del contrato.
5. Analizadas las disposiciones del artículo 152 Bis letras A a la L, podemos concluir que las únicas causales de término de la relación laboral de los futbolistas profesionales, reconocidas y establecidas en esta parte son:
 - a) El vencimiento del plazo del Contrato.
 - b) Término del contrato por Mutuo Acuerdo de las Partes.

CAPITULO QUINTO

DERECHOS DE FORMACION Y MECANISMO DE SOLIDARIDAD

Corresponde conocer en este capítulo, algunos beneficios pecuniarios que originan las transferencias internacionales de jugadores profesionales de fútbol. Estas figuras son conocidas como Derechos de Formación y Mecanismo de Solidaridad, y están considerados en el Estatuto del Jugador dictado por FIFA.

El Mecanismo de Solidaridad, consiste en que “si un jugador es transferido antes del vencimiento de su contrato, el club o los clubes que contribuyeron a su educación y formación recibirán una parte de la indemnización pagada al club anterior”.¹³ Este monto es de un 5% del valor de la transferencia o indemnización, y se pagará a lo largo de la carrera del futbolista profesional, cada vez que sea transferido a un club de otro país encontrándose vigente el contrato de trabajo.

Este porcentaje debe ser pagado por el nuevo club, y se distribuirá proporcionalmente, en función del número de años que el jugador ha estado inscrito en cada club durante las temporadas comprendidas entre la edad de 12 y 23 años, de la forma siguiente:

- Temporada del 12º cumpleaños: 5% (es decir 0.25% de la indemnización total)
- Temporada del 13º cumpleaños: 5% (es decir 0.25% de la indemnización total)
- Temporada del 14º cumpleaños: 5% (es decir 0.25% de la indemnización total)
- Temporada del 15º cumpleaños: 5% (es decir 0.25% de la indemnización total)
- Temporada del 16º cumpleaños: 10% (es decir 0.5% de la indemnización total)
- Temporada del 17º cumpleaños: 10% (es decir 0.5% de la indemnización total)
- Temporada del 18º cumpleaños: 10% (es decir 0.5% de la indemnización total)
- Temporada del 19º cumpleaños: 10% (es decir 0.5% de la indemnización total)
- Temporada del 20º cumpleaños: 10% (es decir 0.5% de la indemnización total)
- Temporada del 21º cumpleaños: 10% (es decir 0.5% de la indemnización total)

¹³ Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de jugadores, 19 de Octubre de 2003, Zúrich, Suiza.

- Temporada del 22º cumpleaños: 10% (es decir 0.5% de la indemnización total)
- Temporada del 23º cumpleaños: 10% (es decir 0.5% de la indemnización total)

Los Derechos de Formación, de acuerdo al artículo 20 del Reglamento FIFA sobre el estatuto del jugador, consiste en una indemnización que se pagará por el nuevo club al o los clubes formadores de un jugador. Este derecho se paga en dos momentos:

1. Cuando un jugador firma su primer contrato profesional

2. Por cada transferencia de un jugador profesional hasta el fin de la temporada en la que cumple 23 años.

El objetivo de la indemnización es compensar la formación y la educación de un jugador entre los 12 y 23 años.

Por regla general, la indemnización por formación se pagará hasta los 23 años por el entrenamiento realizado hasta los 21 años, a menos que sea evidente que un jugador haya terminado su proceso de formación antes de cumplir los 21 años.

En este último caso, se pagará una indemnización por formación hasta el final de la temporada que el jugador cumpla los 23 años, pero el cálculo de la suma de la indemnización se basará en los años comprendidos entre los 12 años y la edad en que el jugador ha concluido efectivamente su formación.

La obligación de pagar una indemnización por formación existe sin perjuicio de cualquier otra obligación a pagar una indemnización por incumplimiento de contrato.

Sin embargo, existen dos casos en que no se paga una indemnización por formación:

- i) Si el club anterior o formador, rescinde el contrato del jugador sin causa justificada, sin perjuicio de los derechos de los clubes anteriores.

ii) Si el jugador es transferido a un club de la 4ª categoría. Esto corresponde a clubes que se pueden considerar amateurs.

Responsabilidad de pago de la indemnización por formación

En el caso de la primera inscripción como jugador profesional, el club en el que se inscribe el jugador es responsable del pago de la indemnización por formación, en un plazo de 30 días a partir de la inscripción, a todos los clubes en los que estuvo inscrito el jugador (de acuerdo con el historial de la carrera del jugador que figura en el pasaporte deportivo del jugador) y que han contribuido a la formación del jugador a partir de la temporada en la que el jugador cumplió 12 años de edad. El monto pagadero se calculará a prorrata, en función del periodo de formación del jugador con cada club. En el caso de transferencias subsiguientes del jugador profesional, la indemnización por formación se deberá sólo al club anterior del jugador por el tiempo que efectivamente entrenó con ese club.

En los dos casos anteriores, el pago de una indemnización por formación se efectuará en el plazo de los 30 días siguientes a la inscripción del jugador profesional en la nueva asociación.

Si no pudiera establecerse un vínculo entre el jugador profesional y los clubes que lo formaron, o si estos clubes no se dan a conocer en el curso de los 18 meses siguientes a la primera inscripción del jugador como profesional, la indemnización por formación se abonará a la asociación o asociaciones del país o países donde se formó el jugador.

Esta indemnización se destinará a programas de desarrollo del fútbol juvenil de la asociación o asociaciones en cuestión.

A fin de calcular la indemnización de los costos de formación y educación, las asociaciones clasificarán a sus clubes en un máximo de 4 categorías, de acuerdo con sus inversiones financieras en la formación de jugadores. Los costos de entrenamiento se establecen para cada categoría y corresponden a la suma

requerida para formar a un jugador durante un año, multiplicada por un “factor jugador”, que es la relación entre el número de jugadores que deben formarse para producir un jugador profesional.

Los costos de formación, que se establecen por confederación para cada categoría de un club, así como la categorización de clubes de cada asociación, se publican en el sitio de internet oficial de la FIFA.

Cálculo de la indemnización por formación

Por regla general, para calcular la indemnización por formación para el club o los clubes anteriores es necesario considerar los gastos que el nuevo club hubiese efectuado en caso de haber formado al jugador.

En consecuencia, la primera vez que un jugador se inscribe como profesional, la indemnización por formación pagadera se calcula con los costos de formación de la categoría del nuevo club multiplicados por el número de años de formación; en principio, a partir de la temporada del 12º cumpleaños del jugador a la temporada de su 21º cumpleaños.

En el caso de transferencias subsiguientes, la indemnización por formación se calcula con los costos de formación de la categoría del nuevo club multiplicados por el número de años de formación con el club anterior.

Para garantizar que la indemnización por formación de jugadores muy jóvenes no se fije en niveles irrazonablemente altos, los costos de formación de jugadores de 12 a 15 años de edad, es decir cuatro temporadas, se basará en los costos de formación y educación de clubes de la 4ª categoría.

La Cámara de Resolución de Disputas podrá revisar disputas sobre el monto de una indemnización por formación y decidir un ajuste si el monto es obviamente desproporcionado en el caso revisado.

Monto a pagar por Derecho de Formación

El monto a pagar por derecho de Formación, está establecido en una tabla elaborada por FIFA, donde se establecen los valores que debe invertir un club anualmente para formar un jugador, y es diferente para los diferentes países que conforman FIFA.

El club que contrata al jugador en una transferencia internacional, es el obligado a pagar estos derechos, y su monto por cada año de formación será el que corresponde a la Confederación a la que pertenece el nuevo club del jugador. Así si un jugador es transferido de un club chileno a un club inglés, el monto de los derechos de formación que debe pagar el club inglés al club o a los clubes que participaron en la formación del jugador, es el que está asignado por FIFA a la UEFA, es decir, a los clubes europeos.

El pago es mandado por el club al ente deportivo superior al cual pertenece el club anterior del jugador, quien se encarga de distribuirlo entre los clubes que aparecen registrados en la formación del jugador.

<u>Confederación</u>	<u>Categoría I</u>	<u>Categoría II</u>	<u>Categoría III</u>	<u>Categoría IV</u>
AFC		USD 40,000	USD 10,000	USD 2,000
CAF		USD 30,000	USD 10,000	USD 2,000
CONCACAF		USD 40,000	USD 10,000	USD 2,000
CONMEBOL	USD 50,000	USD 30,000	USD 10,000	USD 2,000
OFC		USD 30,000	USD 10,000	USD 2,000
UEFA	EUR 90,000	EUR 60,000	EUR 30,000	EUR 10,000

CAPÍTULO SEXTO

ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO Y AMBITO DE COMPETENCIA DE LOS ORGANOS JURISDICCIONALES DE LA FIFA

En este capítulo de la Memoria, analizaré las instancias que existen para conocer, analizar y resolver las eventuales controversias a nivel internacional, que se puedan producir en la aplicación de los contratos de futbolistas profesionales.

Estos mecanismos son establecidos en Órganos Jurisdiccionales creados por FIFA.

La FIFA es una organización sin fines de lucro que tiene la forma de una asociación de derecho privado.

Tiene 209 socios (asociaciones miembro), que se reúnen anualmente en un Congreso, en el cual radica, entre otras, la potestad legislativa de la organización.

El Comité Ejecutivo está compuesto por 24 miembros, su Presidente lo será también de la organización. En él radica el poder ejecutivo.

Las Comisiones permanentes asisten a sus labores cotidianas a la Secretaria Ejecutiva.

En los órganos judiciales se encuentra radicada la potestad jurisdiccional de la FIFA.

Comisión del Estatuto del Jugador

Vela por el cumplimiento del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, la elegibilidad de los jugadores para participar en el futbol organizado.

Es un Tribunal colegiado y/o unipersonal.

Es unipersonal en casos urgentes o en casos sin mayor complejidad fáctica o legal, y en decisiones sobre la expedición de un certificado de transferencia internacional (CTI) provisional, puede decidir como Juez único el Presidente de la Comisión u otro miembro que éste designe.

Su función es dirigir el procedimiento y supervisar la observancia de las reglas procedimentales.

La Comisión del Estatuto del Jugador decidirá sobre:

- a) Disputas relativas a la relación laboral entre un Club o una asociación y un entrenador que cobren dimensión internacional.
- b) Disputas entre Clubes de distintas asociaciones.
- c) Disputas relacionadas con la actividad de agentes de jugadores.
- d) Disputas relacionadas con la actividad de agentes de partidos.

Cámara de Resolución de Disputas

Es un Tribunal colegiado y/o unipersonal.

Los miembros de la Cámara designarán a un Juez de la Cámara para los Clubes y a uno para los jugadores de entre sus miembros, el cual decidirá en los siguientes casos:

- Todas las disputas en las que el valor del litigio no sea mayor a CHF 100.000.
- Disputas sobre la indemnización por formación
- Disputas sobre el cálculo de la contribución de solidaridad.

Su función es dirigir el proceso y supervisar la observancia de las reglas procedimentales.

La Cámara de Resolución de Disputas decidirá sobre:

a) Las disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual si se ha expedido la solicitud de un CTI y si existe una demanda de una parte interesada en relación con dicho CTI.

b) Disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional.

c) Disputas relacionadas con la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad entre clubes que pertenecen a asociaciones distintas.

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

Solo podrán ser partes ante los órganos de la Comisión del Estatuto del jugador los miembros de la FIFA, clubes, jugadores, entrenadores y agentes de jugadores u organizadores de partidos portadores de una licencia.

Procedimiento

Es un procedimiento común para ambos órganos.

Por principio, se llevara adelante por escrito. Las peticiones o presentaciones se harán vía fax o correspondencia.

Aceptada a trámite una demanda, y previo pago del anticipo de costas procesales, esta deberá ser inmediatamente notificada a la contraparte, la cual deberá manifestar su posición en tiempo y forma.

Las decisiones dentro de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas se adoptaran por mayoría simple.

Las decisiones de ambos órganos y sus respectivos jueces, deberán ser debidamente fundamentadas. No obstante lo anterior, estos órganos podrán renunciar a su fundamente integro, notificando solamente la parte dispositiva.

Todas las decisiones podrán ser objeto de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD).

La ejecución de las decisiones recaerá en la Comisión Disciplinaria.

La Comisión Disciplinaria es la encargada de imponer sanciones descritas en los estatutos y en el Código disciplinario de la FIFA a los miembros, clubes, oficiales, jugadores, agentes organizadores de partidos y agentes de jugadores por las infracciones a las disposiciones contenidas en la reglamentación de la FIFA.

La Comisión de Apelación es competente para tratar las decisiones de la Comisión Disciplinaria que los reglamentos de la FIFA no establezcan como definitivas.

La Comisión de Ética busca castigar a todos los jugadores, oficiales de partidos, así como a agentes de jugadores, cuyas conductas atenten contra la integridad y reputación del fútbol, y en particular, castigar conductas ilegales, inmorales y anti-éticas. Pone su foco en conductas más generales dentro del contexto del fútbol asociación, que tienen poca o nula conexión con el campo de juego.

CAPÍTULO SÉPTIMO

FIFPRO

Analizaremos ahora, las características de un organismo internacional, encargado de velar por los derechos de los trabajadores del fútbol, y en especial por el cumplimiento de la normativa aplicable, ya sea a nivel nacional o internacional, en los contratos de futbolistas profesionales.

Este organismo es el FIFPRO, Federación Internacional de Futbolistas Profesionales.

Su misión es defender los intereses y derechos de los jugadores, siendo la voz colectiva, internacional y exclusiva de los jugadores profesionales del mundo.

Actualmente, representa a 65.000 jugadores profesionales.

Se organiza en 4 divisiones, siendo éstas Europa, Asia y Oceanía, África y América.

Existen tres calidades de miembros: Plenos, Candidatos a miembro y Observadores.

Los principios de FIFPRO son:

- Democracia
- Igualdad
- Solidaridad
- Defensa de intereses colectivos e individuales
- Arbitraje justo e independiente
- Equilibrio justo entre legislación laboral y la especificidad del futbol

- Contrato estándar internacional
- Calendario internacional de partidos con participación paritaria
- Establecimiento de sindicatos independientes en todo el mundo
- Reconocimiento por todas las asociaciones nacionales a los sindicatos
- Oposición a discriminación por razón de sexo, religión, nacionalidad o ideología política.
- Oposición a explotación por parte de terceros.
- Procedimientos fiables y uniformes para los casos de dopaje.
- Protección de derechos de imagen.
- Protección de la posición de los jugadores en la explotación de partidos por radio, TV y otros medios de comunicación.

Los grandes pilares de FIFPRO son los servicios y desarrollo del jugador, su representación y participación.

El 2 de Noviembre del año 2011, se firmó un protocolo de acuerdo con FIFA de reconocimiento mutuo y refuerzo de la cooperación y el dialogo, cuyos objetivos son la lucha contra el dopaje y racismo, condiciones contractuales mínimas a nivel internacional, derecho a jugar para su selección nacional y apoyar el desarrollo de competiciones nacionales, entre otras.

El 11 de Octubre de 2007, se había firmado un protocolo de acuerdo entre división Europa y la UEFA, similar al protocolo con FIFA, pero más específico, como por ejemplo, lista de temas considerados especificidad del deporte y la nominación de cuatro representantes de FIFPRO para el Consejo Estratégico del Fútbol Profesional.

CAPÍTULO OCTAVO

TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

Una vez que los Órganos Jurisdiccionales de FIFA intervinieron y fallaron un asunto, las partes pueden recurrir como última instancia al Tribunal Arbitral del Deporte, conocido por la sigla TAS.

Su origen se remonta a comienzos de la década de 1980, donde se constató un aumento en las disputas deportivas internacionales, y la ausencia de un órgano independiente, especializado en deportes y con la autoridad legal para emitir decisiones vinculantes para las partes, era necesario.

En 1981, Juan Antonio Samaranch, Presidente del Comité Olímpico Internacional, sugiere la creación de un tribunal especializado en cuestiones deportivas.

Esencialmente, se buscaba evitar que tribunales estatales pudieran invadir la esfera deportiva.

En 1983, el Comité Olímpico Internacional aprueba los estatutos del Tribunal Arbitral de Deporte, los cuales entran en vigencia el 30 de Junio de 1984.

En 1993, el Tribunal Federal Suizo, reconoce al Tribunal Arbitral de Deporte como un Tribunal independiente, pero deja claro la necesidad de tener independencia financiera del Comité Olímpico Internacional.

En 1994, se crea el Consejo Internacional de Arbitraje Deportivo.

Hacia el año 1999, la estructura del futbol mundial era completamente insuficiente para resolver todas las disputas que se generaban. Es por esto, que el año 2001, la FIFA reconoce competencia al Tribunal Arbitral de Deporte, para revisar sus decisiones, bajo la condición de que los árbitros fueran especializados en materias del futbol.

Es así, como este Tribunal fue consolidándose, revisando aproximadamente 300 casos al año.

-2007: 252 casos

-2008: 313 casos

-2009: 274 casos

-2010: 293 casos

-2011: 315 casos

-2012: 327 casos

El Tribunal Arbitral de Deporte, ofrece un procedimiento flexible y expedito, con árbitros especializados y a bajos costos.

La especialización deportiva es el elemento más distintivo de este Tribunal.

Existe una permanente revisión del listado de árbitros, y preocupación en la designación de los árbitros elegibles, para garantizar la especialización.

En la mayoría de los casos, existe libertad de las partes para designar los árbitros, dentro de una lista cerrada de 300 profesionales de todo el mundo, con especialidades en variadas materias, aplicando doctrina, práctica y normas deportivas nacionales e internacionales específicas.

El procedimiento es flexible y expedito. Casi todas las pruebas se acompañan junto con los escritos de discusión. La audiencia es optativa.

Los casos se resuelven bastante rápido, en días, semanas, meses, con el límite máximo de un año.

Tiene su sede en Laussane, Suiza. Los idiomas oficiales son el francés e inglés.

Tiene una fuerte estructura administrativa que supervisa los procedimientos arbitrales y aconseja a los árbitros.

Procedimiento Ordinario

Única instancia.

Se aplica a disputas en cuyos contratos se establece una cláusula compromisoria en favor del Tribunal Arbitral de Deporte, o cuando las partes así lo convienen.

Apelación

Última instancia.

Se aplica respecto de disputas vinculadas a decisiones adoptadas por cuerpos deportivos nacionales o internacionales que reconozcan competencia al Tribunal Arbitral de Deporte.

División Ad Hoc

Se creó en 1996, con motivo de los Juegos Olímpicos de Atlanta.

Se ha formado para todos los Juegos Olímpicos de invierno y verano.

Está conformado por un Presidente y 12 árbitros de 9 países que representan los cinco continentes.

Es un procedimiento rapidísimo, tomando las decisiones en 24 horas.

CAPÍTULO NOVENO

LEGISLACION COMPARADA CON CONTRATOS DE TRABAJO EN LATINOAMERICA

Como una forma de entender el desarrollo que han tenido los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales, en este Capítulo analizaré las distintas características que tienen los Contratos en algunos países de Latinoamérica.

Argentina

Se celebra un contrato por acuerdo colectivo entre el ente rector del fútbol argentino y el Sindicato de Futbolistas, con las siguientes características:

1. Contrato profesional promocional, celebrado con jugadores desde los 16 a 21 años de edad, a un año, con prórroga de uno o dos años, cumplidos los 21 años, el Club tiene la opción de prorrogarlo únicamente por un año más.

El sistema de prórroga opera hasta antes del 31 de Mayo para la primera prórroga, y antes del 30 de Abril para la segunda prórroga, con un incremento mínimo del 20% en la remuneración.

Si el Club no comunica oportunamente el 30 de Junio, el jugador queda libre con derecho a que el jugador cobre una indemnización por la no prórroga, equivalente a uno o dos salarios básicos y las demás establecidas en la convención.

Cuando se trata de un jugador de 21 años, el contrato solo puede ser a un año, prorrogable por una sola temporada.

Cuando se contrata a un jugador de 22 años, el contrato solo puede ser por un año, sin que se pueda prorrogar.

2. Es un contrato a plazo fijo, pudiendo celebrarlo a partir de los 16 años, con un año como mínimo y cinco como máximo.

Se admiten acuerdos privados, siempre y cuando se registren en la Federación y Sindicato.

En el caso de la terminación unilateral del contrato, emanan sanciones para el jugador y para el Club.

Para el jugador, a falta de pacto expreso, el Tribunal del Trabajo, podrá acordar una indemnización en función de los perjuicios económicos ocasionados al Club.

En el caso del Club, la sanción consiste en retribuciones que le reste percibir hasta la terminación del contrato más indemnización por antigüedad, omisión de preaviso y vacaciones no disfrutadas.

3. La resolución de conflictos, se entrega a la justicia ordinaria.

4. Se entiende por justas causas, cuando se incumplen las obligaciones establecidas en la convención.

Uruguay

En este país, el contrato se celebra por acuerdo privado, teniendo las siguientes características:

1. Tiene una duración mínima de una temporada y máximo cinco años.

Se admiten acuerdos privados que se suscriban con directivos, terceras personas, instituciones o sociedades de cualquier tipo que actúen como intermediarios o a título personal.

Los representantes legales que refrenden estos acuerdos serán solidarios con el pago de las obligaciones.

El pago debe realizarse como máximo a los 10 días del mes siguiente. Si se cumplen dos meses continuos o tres discontinuos, el jugador quedara libre.

2.En cuanto a las sanciones por terminación unilateral, para el jugador puede pactar la indemnización por la terminación de su contrato de trabajo, y para el Club, debe pagar lo que debe más las remuneraciones por el plazo de duración del contrato, por incumplimiento puede ser amonestado o sancionado económicamente, y no podrán recibir transferencia mientras mantengan deuda con los futbolistas por fallos ejecutoriados.

3.Para la resolución de conflictos, existe un Tribunal Arbitral, integrado por 7 miembros: 3 de la asociación, 3 de la mutual y 1 presidente.

4.Se entiende por justas causas, las obligaciones establecidas en el Reglamento de la AUF, que deberán ser declaradas por el Tribunal Arbitral.

Perú

En Perú, los contratos se celebran por acuerdo privado.

1.La minuta del contrato hace parte del estatuto del jugador y es obligatoria para todos los clubes y jugadores.

2.El contrato es a término fijo, con duración mínima de una temporada, y no tiene un plazo máximo definido.

El periodo de prueba es por 30 días, prorrogable a 30 días más.

No se admite cláusula de bajo rendimiento.

Se establece que se debe realizar la retención de la cuota sindical sobre dicha remuneración.

Los clubes y futbolistas no podrán resolver unilateralmente el contrato.

Si el club termina unilateralmente el contrato, el jugador percibe una indemnización equivalente a una y media remuneración mensual, por cada uno de

los meses que le restan para el vencimiento del plazo de vigencia del contrato, más los beneficios sociales.

Si el jugador termina unilateralmente el contrato, no hay sanciones para él.

3.Toda controversia se somete a la decisión inapelable de la cámara de conciliación de resolución de disputas de la Federación Peruana de Fútbol. Las partes renuncian a recurrir a la Justicia Ordinaria.

4.Las justas causas son las establecidas en el régimen laboral del futbolista.

Bolivia

1.El contrato tiene una duración mínima de una temporada y máximo cinco temporadas.

Tiene un periodo de prueba de 30 días, prorrogables a 30 días mas, si no hay acuerdo, no hay indemnización.

2.En el caso de resolución unilateral por parte del jugador, deberá devolver las sumas pagadas como retribución no salarial, incentivos y bonificaciones percibidas durante la temporada. Hasta que no devuelva esas sumas, no podrá ser registrado un nuevo contrato.

Para el Club, sin perjuicio de la sanción que disponga o defina el Tribunal de Resolución de Disputas, deberá pagar los emolumentos contenidos durante la vigencia del contrato de trabajo.

3.Para la resolución de conflictos, se recurre al Tribunal de resolución de disputas. Existe un plazo de 90 días para demandar y 45 días de proceso.

4.Se entiende como justa causa para el jugador, 60 días de no pago.

Paraguay

El contrato se celebra según Ley especial, establecidas en Ley 3580 de 2008.

1. Tiene una duración mínima de 1 año y máxima de 5 años.

Se incluyen las prórrogas unilaterales a favor de los clubes por 2 años, en cuyas cláusulas se pacta el incremento acordado con el jugador y allí se estipula.

2. La sanción para el jugador por resolución unilateral, son las que se pacten con el Club en el contrato conforme al Reglamento FIFA.

Para el Club, serán los salarios que falten para el cumplimiento del término del contrato, conforme a lo previsto en el Código del Trabajo.

3. Para la resolución de conflictos, se puede recurrir ante un Tribunal de Trabajo, y pueden someter la controversia a la Comisión del Estatuto del Jugador de la Federación y apelar ante el Tribunal Arbitral deportivo de la Federación.

4. Se entiende por justas causas:

- Cuando el Club no haga uso en término del derecho de opción de prórroga.

- El descenso de categoría del Club contratante.

- En caso de extinción del contrato no implicara que el jugador quede libre.

- El jugador quedara en libertad cuando haya cumplido 5 años de servicio para el Club y además otro periodo hasta 2 años.

- Cuando el jugador no participe de por lo menos el 10% de los partidos.

Ecuador

1. Se trata de contratos de prestación de servicios.

Los pases únicamente podrán ser de propiedad de un Club profesional, por esa razón, al terminar el contrato, el jugador continúa perteneciendo al Club cuando sus derechos deportivos y federativos sean del Club.

Después de la inactividad de dos años consecutivos e ininterrumpidos, el jugador podrá solicitar su carta de libertad.

Los derechos de imagen se ceden en el contrato de trabajo a favor del Club, sin contra prestación económica, y se puede comprometer que el jugador quede sometido a los contratos que tenga celebrados el Club con sus asociados comerciales.

2.La duración de los contratos puede ser por tiempo fijo, temporada o por un evento.

Si vencido el plazo no se celebra un nuevo contrato, este se entiende renovado por un periodo igual y por una sola vez.

La sanción para el jugador por resolución unilateral, debe pagar al Club la indemnización por incumplimiento del plazo y por los daños y perjuicios que fijara el Club al momento del reclamo de los mismos.

Si el Club termina el contrato sin justa causa, la sanción es de 2 o 3 mensualidades establecidas en el contrato.

3.Para resolver los conflictos, existe prohibición expresa como requisito de procedibilidad para recurrir ante la Justicia Ordinaria, previamente se debe recurrir al Tribunal Arbitral especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

4.Se entiende como justas causas:

-El Club puede terminar unilateralmente un contrato conforme al artículo 30 de la Ley 344/94, que establece entre otras que el contrato se puede terminar por pérdida de categoría del Club.

-Por decisión unilateral del Club.

-Por causas deportivas justificadas graves, como no mantener el peso corporal, no asistir por 3 ocasiones consecutivas a entrenamientos.

-Por no poner al servicio todas sus actitudes físicas (bajo rendimiento).

-Llevar una vida disipada.

-El consumo de licor en sitios públicos o privados.

Brasil

Consiste en un contrato especial de trabajo deportivo.

1. Tiene una duración máxima de 5 años, a partir de los 16 años.

A los 90 días de no pago, el jugador queda libre.

Contiene una cláusula indemnizatoria a favor de los Clubes.

Las sanciones para el jugador en caso de terminación unilateral del contrato es una cláusula compensatoria que se pacta en el contrato, que tiene como límite máximo de 400 veces el salario mensual fijado en el contrato y un mínimo equivalente al valor total de los salarios mensuales a que tiene derecho el futbolista por el término de duración pactado en el contrato.

El jugador y el Club que lo contrate, serán solidariamente responsables por el pago de la cláusula.

La sanción para el Club consiste en una cláusula indemnizatoria deportiva.

Para transferencias nacionales corresponde a 2.000 veces el valor medio del salario contractual anual fijado en el contrato. Para transferencias internacionales, es de valor ilimitado que se pacta en el contrato de trabajo.

2. Los conflictos son resueltos en la Justicia Ordinaria.

La Confederación forma una cámara para resolver los conflictos, que es opcional, no obligatoria.

3. Se entiende por justas causas, las establecidas en la Ley del Trabajo.

Colombia

Existe un contrato tipo, emitido por la liga al que cada Club incluye algunas cláusulas.

1. Se trata de un contrato a plazo fijo, con una duración mínima de una temporada y como máximo 3 años que pueden ser renovados.

Un jugador sin contrato, es libre y es titular de su derecho deportivo.

Algunos Clubes celebran contratos de prestación de servicio por publicidad.

Si 30 días antes de la terminación del contrato ninguna de las partes notifica a la otra, el contrato se renueva por el mismo término pactado.

En el caso que el jugador termine unilateralmente el contrato, no existen sanciones asociadas.

Si es terminado unilateralmente por el Club, deberá pagar una indemnización por el valor correspondiente a los salarios del plazo del contrato.

2. Las controversias son resueltas en la justicia ordinaria.

3. Se entiende por justas causas las establecidas en el código laboral, exceptuando bajo rendimiento, y habilitación inmediata para jugar con el registro del contrato que suscriba el jugador con su nuevo Club.

Venezuela

1. El contrato debe ser siempre por escrito, y puede ser al término fijo que se establezca en el contrato, y si no se establece, será a término indefinido.

Si durante los últimos 6 meses de vigencia, el jugador participa en el 70% de los juegos y logra marcar 7 goles tendrá derecho a una extensión del contrato por otros 6 meses.

Por resolución unilateral, se establecen a cargo del jugador indemnizaciones a favor de los Clubes. En ningún caso podrá ser inferior a la totalidad del valor de los salarios estipulados en el contrato.

Adicionalmente tendrá que reconocerse las compensaciones por inversiones en formación y educación, y por los daños y perjuicios, incluido daño emergente y lucro cesante, que el Club demuestre.

2. Para resolver los conflictos, en primera instancia por el Órgano de la Federación Venezolana de Fútbol. En segunda instancia el Centro de Arbitraje Institucional.

Se excluye de manera absoluta la jurisdicción del poder judicial.

3. Se entiende por justas causas a favor del jugador el impago de salarios por más de 3 meses, siempre y cuando el jugador lo notifique al Club, y por justa causa a favor del Club, cualquier incumplimiento de las cláusulas del contrato y faltas a partidos o entrenamientos o llegadas tardes (2 en una semana), los malos resultados obtenidos por el Club, sanción por dopaje y descenso de categoría.

México

Cada Club elabora su contrato respetando las normas de la Ley Federal del trabajo y los reglamentos de la FIFA.

1. Tiene una duración mínima de una temporada y máxima de 5 años.

Los pagos pueden ser mensuales o quincenales.

En el contrato se utiliza un intermediario denominado asesora para inhibir las demandas en contra de los Clubes.

Se admite el bajo rendimiento.

La sanción para el jugador por terminación unilateral del contrato consiste en la indemnización que se establezca en el contrato a favor del Club por responsabilidad civil por el daño.

La sanción para el Club es de tres meses de salarios.

2. Toda controversia se resuelve en la Comisión del Estatuto del jugador, conformada por representantes de los Clubes y jugadores.

3. Se entienden por justas causas las establecidas en la Ley Federal de trabajo, admitiéndose el bajo rendimiento.

Chile

Existe una minuta única de la ANFP, que no es admitida por el Sindicato y que incluye aspectos con relación a la indemnización a favor de los Clubes y del derecho de imagen que la Ley laboral regula distinto.

1.El contrato tiene una duración mínima de 6 meses, y máxima de 5 años.

La duración mínima del primer contrato será de una temporada o de lo que reste de ella si ya se ha iniciado.

2.La remuneraciones se pagan con la periodicidad que se convenga en el contrato, que no podrán ser superiores a un mes.

3.El derecho de imagen del jugador para fines distintos al objeto deportivo principal del contrato, requiere autorización expresa del jugador.

4.Existe la obligación de registrar el contrato en la ANFP, dentro de los 10 días hábiles, después de su fecha de iniciación.

5.En el caso de la terminación unilateral del contrato por parte del Club, el jugador tendrá derecho a los salarios que faltaren hasta cumplirse el plazo del contrato.

Por el contrario, si el que termina unilateralmente el contrato es el jugador, el Club puede demandarlo ante la Justicia Ordinaria, para que pague una indemnización a favor del Club.

6.Toda controversia se resuelve en la Justicia Ordinaria.

7.Se entiende por justas causas las establecidas en el Código del Trabajo.

CONCLUSIONES

Se ha terminado la revisión de los temas más relevantes relacionados directa e indirectamente con los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales, lo que es aplicable a aquellos que desarrollan actividades conexas, como señala nuestra legislación.

Tan importante como analizar el Fútbol como una gran empresa que genera muchísimas utilidades, y que mantiene cautiva a un gran porcentaje de nuestra población nacional y mundial, es conocer cuál ha sido y es la protección que tienen los actores más importantes de esta industria mundial: Los Futbolistas.

En un comienzo, y al ser casi amateur la actividad, éste no era un punto importante, pero en la medida que fue creciendo la actividad, comenzaron a aparecer los profesionales de la actividad, los que desgraciadamente, en muchas ocasiones no fueron tratados adecuadamente por quienes los contrataban, cuestión que sigue aconteciendo en lugares alejados de nuestro planeta.

Afortunadamente en Chile, tenemos una muy buena legislación que protege a nuestros futbolistas profesionales, en el que su tratamiento está dado como Ley de la República, incorporado en el Código del Trabajo. En mi análisis, me he encontrado con un inconveniente que he tratado en un capítulo especial, pues a mi entender genera un gran problema en la actividad por las características especiales de ella. Me refiero a la figura del Autodespido.

Si bien en toda actividad está la posibilidad de cambiar de empleador, nada causa tanta expectación en el público, como las transferencias de los jugadores de un club a otro. Por esta razón se analizaron las formas de operar de estas modificaciones, ya sea que éstas ocurran a nivel nacional o internacional. Conjuntamente con lo anterior, vimos algunas prestaciones que se generan para los clubes formadores de jugadores, cuando uno de sus productos cambia de club

ya sea dentro del país u de un país a otro. Estos beneficios que se generan son los Derechos de Formación y el Mecanismo de Solidaridad.

En el caso que existan inconvenientes en la forma de ejecutar o interpretar los contratos de los futbolistas profesionales, vimos que en el nivel nacional son los Tribunales Ordinarios Laborales los llamados por la ley a conocer y fallar de estos asuntos.

En el caso de problemas a nivel internacional, FIFA ha establecido los Órganos Jurisdiccionales que deben conocer de estos asuntos.

Creo que de esta forma, se ha logrado analizar en extenso la materia relativa a los contratos de los futbolistas profesionales, y las implicancias que ellos tienen.

Estoy segura, que este texto servirá para aclarar las dudas que esta materia pueda generar, y si es así, sentiré una satisfacción por el trabajo realizado.

BIBLIOGRAFÍA

CÓDIGO del Trabajo. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 1931. 1112 p.

GAMONAL Contreras, Sergio. El ABC del Contrato de Trabajo. Chile: Legal Publishing 2013. 178 p.

LEY 20.178. En: Código del Trabajo. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 2007.
[Fecha de consulta 20 de Julio de 2014] Disponible en:
<<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=260388>>

REGLAMENTO de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional. [Fecha de consulta 20 de Julio de 2014] Disponible en:
<<http://www.anfp.cl/documentos/1372110123-ANFP%20estatutos.pdf>>.

REGLAMENTO sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. [Fecha de consulta 20 de Julio de 2014] Disponible en:
<http://es.fifa.com/mm/document/affederation/administration/reglamento_sobre_el_estatuto_y_la_transferencia_de_jugadores_es_33413.pdf>