



Minuta sobre contratos de Deportista Profesional

La presente minuta tiene como objetivo presentar los principales elementos que toda jugadora que esté en proceso de firma de su contrato deberá revisar y considerar, previo a firmar. Esta minuta se elabora utilizando la información disponible respecto de los contratos utilizados por los Clubes de Fútbol Profesional en Primera División y Ascenso, durante los años 2023, 2024 y 2025 y cuyo modelo es proveído por ANFP.

Esta posee únicamente fines informativos y en ningún caso reemplaza ni debe ser considerada suficiente asesoría jurídica. En caso de dudas siempre se debe consultar con un profesional.

A continuación se exponen los principales temas a ser tratados, en el orden que se indica: **(i)** duración; **(ii)** remuneraciones y asignaciones; **(iii)** maternidad; **(iv)** lesiones y salud; **(v)** derechos de imagen; **(vi)** caso para jugadoras extranjeras; **(vii)** término anticipado y cláusulas de salida.

I

Duración del contrato y cláusula de renovación

La duración de los contratos de deportistas es una materia que ha quedado fija en nuestra legislación, el artículo 152 bis D del Código del Trabajo establece:

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

La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador o trabajadora, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses.”

Esto quiere decir que los contratos siempre son a tiempo determinado, siendo la duración mas común el de “una temporada”. Ten en consideración que tu contrato podría tener una

duración distinta, y, en ese caso, lo importante es que tengas presente que nunca puede durar mas de 5 años.

La redacción más común de esta cláusula es la siguiente:

“El presente contrato regirá desde [Fecha de Inicio] y tendrá vigencia hasta el término de la última competición o partido oficial en que el Club contratante participe por torneos Nacionales o Internacionales, de la Temporada [Año]. La vigencia del presente Contrato podrá ser renovada por el acuerdo expreso y por escrito de ambas partes...”

Otro elemento a tener presente son las cláusulas de renovación automáticas. Puede ocurrir que el contrato establezca un pacto sobre renovaciones automáticas del contrato de trabajo, usualmente establecidas bajo una condición de que la jugadora cumpla mas de un determinado porcentaje de minutos jugados por el Club en competencias oficiales. Es importante tener presente que el inciso final del artículo 152 bis D del Código del Trabajo dispone:

“La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador o trabajadora, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses.”

En ese sentido entonces, para que se produzca la renovación del contrato siempre se debe contar con el acuerdo expreso y por escrito de la jugadora, cada vez que se pretenda renovar el mismo, de forma tal que lo correcto sería conversar con el Club y modificar dicha redacción para que haga sentido con la disposición legal, fijándolo mas como una obligación para el Club (ofrecer renovación) y un derecho para la Jugadora (aceptarlo o no). También es relevante establecer y fijar la temporalidad de la facultad, es decir, establecer el plazo en el cual el Club debe extender esta oferta de renovación a la Jugadora y el plazo que esta tiene para aceptar o rechazarlo.

Es importante recordar que **los derechos laborales de las y los trabajadores no son renunciables anticipadamente por estos.**

II

Remuneraciones y asignaciones

Es importante entender que las remuneraciones y las asignaciones no son lo mismo. La remuneración dice relación con los dineros que el empleador entrega como retribución directa del trabajo que el trabajador le presta. Por otro lado, las asignaciones son dineros que el empleador entrega de forma voluntaria a sus trabajadores y que suelen tener como origen “compensaciones”

o “indemnizaciones” que se entregan al trabajador para que este pueda cubrir determinados gastos que se originan con el desarrollo del trabajo a realizar.

Esta diferencia es muy relevante, ya que las asignaciones no se consideran como base imponible para el cálculo de tus cotizaciones previsionales y de salud, de esta forma entonces no se les aplican los descuentos que debe realizar el empleador.

La redacción mas común de esta cláusula es la siguiente:

“El Club pagará al o la Deportista un sueldo base mensual bruto de CLP [Monto]...”

“El Empleador pagará al o la Trabajador(a), las siguientes asignaciones, no constitutivas de remuneración... Movilización: CLP [Monto], Colación: CLP [Monto], Desgaste de Indumentaria: CLP [Monto].”

Es importante que tengas presente que los montos que se expresan en el contrato suelen estar en “bruto” es decir, previo a que se apliquen los descuentos legales correspondientes a las respectivas cotizaciones previsionales, de salud, seguridad social, etc. Esto significa que tu sueldo “líquido” es decir, el que efectivamente se reciba, pueda ser menor. Durante las negociaciones previas a la firma del contrato o incluso su escrituración, es relevante preguntar si el sueldo ofrecido es bruto o líquido. Con todo, recuerda que tu remuneración no puede ser menor al sueldo mínimo fijado por ley, que para el 2026 estará en \$539.000 bruto mensual, y si lo fuera, debes comunicarlo inmediatamente al Club para que lo corrijan.

Para el caso de jugadoras que dejan su Región para ir a jugar a otra, es importante que si durante la negociación del contrato, el Club o el representante que está negociando por dicha parte, ofrece promesas como vivienda, alimentación completa u otros similares, es importante que al momento de revisar el contrato dichas asignaciones también estén incorporadas en el contrato, y si no lo están, solicitar que sean incorporados para efecto de transparencia y buena fe entre las partes.

III

Clausula de maternidad

En este punto es relevante recordar que FIFA introdujo, para el año 2025, una serie de modificaciones al Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de los Jugadores, y las materias relacionadas con la maternidad ahora son reguladas por el artículo 18 quater de dicho reglamento. ¿Por qué es esto relevante? Porque no todos los contratos que hemos revisado han incorporado esta norma.

En la práctica, el contrato de trabajo debería incluir una cláusula con una redacción similar a esta:

“De conformidad a lo dispuesto en el artículo 18 quater del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadoras de la FIFA, la validez del contrato no puede supeditarse al hecho de que -durante el periodo de vigencia de este- la jugadora esté o quede embarazada, esté con licencia por maternidad o disfrutando de sus derechos relacionados con la maternidad. Si el Empleador termina unilateralmente el contrato en cualquiera de las circunstancias mencionadas, se considerará, salvo prueba en contrario, que el Empleador ha terminado el contrato sin causa justificada y en este caso será sancionado deportivamente con la prohibición de inscribir nuevas jugadoras durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos.

Durante el período de vigencia del contrato, toda jugadora que quede embarazada tiene derecho a:

a) seguir ofreciendo servicios deportivos al Club (ej. jugar y entrenar) tras la confirmación de un especialista que esté llevando el embarazo y de un profesional médico independiente (escogido de mutuo acuerdo por la jugadora y el club) de que resulta seguro para ella hacerlo. En estos casos, el Empleador tiene la obligación de elaborar un plan oficial a fin de que la Trabajadora siga participando en las actividades deportivas de forma segura, siempre priorizando su salud y la del nonato.

b) prestar otros servicios al Empleador en caso de que el médico no considere seguro que siga prestando servicios deportivos o la jugadora decida no ejercer su derecho a seguir prestando servicios deportivos. En estos casos, el Empleador tiene la obligación de elaborar un plan oficial a fin de que la jugadora pueda prestar otros servicios. La Trabajadora tendrá derecho a percibir su salario completo hasta el momento en que inicie su licencia por maternidad.

c) retomar la actividad futbolística tras el término de la licencia por maternidad, tras la confirmación del especialista que haya llevado el embarazo y de un profesional médico independiente (escogido de mutuo acuerdo por la jugadora y el club) de que resulta seguro para ella hacerlo. En estos casos, el club tiene la obligación de facilitar su incorporación a la actividad futbolística y ofrecerle apoyo médico continuo. Cuando retome la actividad futbolística, la jugadora tendrá derecho a percibir su salario completo.

d) todo club que presione u obligue a una jugadora a comenzar su baja por maternidad en un momento concreto será sancionado por la Comisión Disciplinaria de la FIFA.

e) mientras esté prestando servicios deportivos al Club, la Jugadora deberá poder amamantar al bebé o extraerse leche. El Club deberá poner a disposición un lugar adecuado a tales efectos de conformidad con la legislación nacional aplicable en el país."

Si tu contrato de trabajo no incorpora esta cláusula, es importante que le comuniques a tu empleador que es necesario incorporarla, ya que, aun cuando no quiera hacerlo, esta norma y los derechos que de ella se desprenden te siguen beneficiando a ti como jugadora.

IV

Lesiones y salud

Tu contrato de trabajo también debe regular y establecer las normas y procedimientos que aplican para los casos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Aquí es importante destacar que hay tanto obligaciones del Club como también obligaciones para la Jugadora, y estas son las redacciones mas comunes que pueden estar en el contrato:

"Informar a los dirigentes o cuerpo técnico del Club de toda lesión, afección o impedimento que pueda atentar contra el eficaz desempeño en sus compromisos deportivos." (Obligación Jugadora)

"Cumplir con las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, especialmente aquellas que dicen relación con la seguridad de los trabajadores (Ley N° 16.744)..." (Obligación Club)

Es muy importante que, frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo, se realice la correspondiente comunicación a la mutualidad correspondiente que tu Club tenga contratada (ACHS, IST o MUSEG CCH) respecto al accidente a efecto de que se activen los correspondientes seguros. Esto es sin perjuicio de otros seguros u otros beneficios que tanto el Club como la Jugadora (adherida a ANJUF por convenio MEDS) pueda tener. Si el Club o sus dependientes no quieren dar el aviso, también puedes hacerlo como Trabajadora.

V

Derechos de Imagen

Son los derechos que tienes respecto de que otras personas puedan ocupar tu imagen personal con fines comerciales. Todos los contratos de trabajo de jugadoras de fútbol regulan esta

materia, sin embargo, si por algún motivo no hubiera regulación al respecto, entonces se debe exigir al Club Empleador que se incorpore la correspondiente cláusula, previo a la firma del contrato.

A este respecto, nuestra legislación nacional dispone, en el artículo 152 bis F, que dispone:

“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.

En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador o trabajadora, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.”

Es decir, que tu Club o Empleador **no puede hacer uso de tus derechos de imagen** a menos que expresamente lo hayan acordado, en el contrato de trabajo.

La redacción mas común para este tipo de cláusulas es la siguiente:

“El o la Deportista autoriza expresamente al Club a usar su imagen, declarando ambas partes que los derechos de imagen que nacen de cualquier acto... partidos oficiales, entrenamientos, ceremonias... pertenecerán a este último, en la medida que se relacionen con el objeto principal de la prestación de los servicios...”

Es muy importante que si la Jugadora cuenta con algún auspicio personal o contrato individual comercial con alguna marca o empresa, que se lo comuniqués a tu Club y que vean si aquello es o no un problema para la propia estrategia de patrocinios o comercial de aquel, ya que eventualmente podrían existir conflictos que, tratados con anticipación y buena asesoría, pueden prevenirse.

VI

Situación especial jugadoras extranjeras en Chile

Es importante mencionar que, para el caso de las jugadoras extranjeras que se incorporen a un equipo chileno, tener presente que los últimos cambios en la política y regulación migratoria en nuestro país también impactan y afectan al mundo del fútbol.

De acuerdo a la regulación actual, para que una persona extranjera -independiente del rubro en el que se desempeñe- pueda trabajar de forma regular en Chile, se requiere que el empleador firme el contrato ante notario chileno, y que el trabajador firme el contrato ante el

consulado chileno EN SU PAÍS DE RESIDENCIA, para que luego solicitar el otorgamiento de una visa de trabajo.

Para estos casos, el contrato puede tener alguna cláusula que supedita su validez al hecho cierto de que el trabajador obtenga la autorización de la Autoridad competente para poder obtener la residencia temporal. Adicionalmente, puede que el Club se ofrezca a costear algunos gastos, como por ejemplo los pasajes de retorno al país de residencia del trabajador una vez terminado el contrato.

Es importante que ante cualquier duda, se asesoren correctamente con un profesional abogado.

VII

Término anticipado y cláusula de salida

Otro elemento importante a tener en consideración al momento de la revisión de los contratos es la forma en la cual se regula la terminación anticipada del contrato, y si este considera o no una cláusula de salida para la jugadora o para el Club.

Por regla general, los contratos de trabajo de jugadoras de fútbol profesional se suscriben para que los efectos de este duren durante la totalidad del tiempo que las partes hayan pactado, sin embargo, producto de la posibilidad de aparición de nuevas y mejores oportunidades laborales, es posible que la jugadora busque o quiera poner término a su contrato antes de que este termine, y para ello, es importante que el contrato tenga una figura que lo permita.

Dentro de la mayoría de los contratos que hemos revisado, la redacción de la cláusula de salida es la siguiente:

“Las partes, mediante la suscripción del presente contrato, adquieren pleno conocimiento que el término unilateral e injustificado del contrato antes del plazo acordado produce a la otra perjuicio, debido a las características especiales de la disciplina del fútbol profesional, derechos involucrados y los compromisos que han adquirido en virtud del presente contrato.”

En primer lugar, debemos hacer presente que esta no es una “cláusula de salida” propiamente tal, sino más bien un acuerdo de las partes respecto de que es lo que ocurre cuando una de ellas pone término injustificado al contrato antes del vencimiento del plazo. Es importante tener presente que esto corre contra la Jugadora pero también contra el Club, y por tanto, es importante revisar bien esta redacción para ver si se ajusta o no a las pretensiones de la jugadora.

Si no lo hace, la recomendación siempre será buscar asesoría profesional para conseguir una redacción que se ajuste a las expectativas.

Dentro de este punto es importante volver sobre lo que se hablo en el primer capítulo, sobre la vigencia de los contratos, y recordar que la redacción que se ocupe en la cláusula de salida debe ser coherente con aquella que se ocupe para la renovación del contrato, si es que esta se pacta, a fin de que la Jugadora entienda perfectamente como y cuando puede ponerle término al contrato, entendiendo en todo caso que nuestra legislación nacional reconoce a todos los trabajadores el derecho a la libertad de empleo, por tanto, la trabajadora siempre tiene derecho a renunciar.