



Relaciones laborales de los deportistas profesionales en Chile y en la legislación internacional.

Autor

Marcela Cáceres Lara
Email: mcaceres@bcn.cl

Resumen

El deportista profesional, es un atleta que recibe una remuneración por su actuación en campeonatos internacionales o eventos relacionados, incluido el ser miembro de un equipo de entrenamiento de un organismo deportivo.

Nº SUP: 135742

La consideración del deportista profesional ha sido incluida dentro de regímenes jurídicos de varios países y el siguiente informe, a requerimiento parlamentario, tiene por objeto dar cuenta del régimen de las relaciones laborales de deportistas profesionales en **Chile** y en otros países, a saber **España**, **Suecia** y **Francia**, incluyendo aspectos que van desde los contratos de trabajo, la duración de los mismos, las retribuciones y las cesiones de jugadores, según el caso.

En nuestro país, el vínculo laboral de los atletas está reglamentado por la Ley Nº 20.178 que Regula la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que Desempeñan Actividades Conexas, que introduce modificaciones al Código del Trabajo (2007). Una de las principales modificaciones fue la introducción de un Capítulo VI al Título II, Libro I de dicho Código, titulado “Del contrato de deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas”. En su artículo 152 bis A, destaca que lo que se regula “es 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.”. Mientras, el artículo 152 bis B en adelante, se refiere a aspectos como el contrato de trabajo, duración, beneficios pecuniarios, etc.

En el caso de las mujeres y del fútbol profesional, este año fue aprobada la Ley Nº 21.436 que modifica la Ley Nº 20.019 sobre Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, exigiendo la celebración de un contrato, entre dicha sociedades y las Deportistas que sean parte del Campeonato Nacional Femenino de Fútbol. Así, las organizaciones deportivas deberán cumplir con la obligación de formalizar la contratación laboral de las jugadoras de sus equipos femeninos que participen de competiciones oficiales de carácter

nacional en categoría adulta, en el plazo de tres años a contar de la fecha de su entrada en vigencia.

En **España**, la ley establece disposiciones obligatorias específicas para los contratos de trabajo de los deportistas profesionales. La relación especial de estos con sus empleadores es de carácter temporal, y los salarios se fijan, por regla general, en el correspondiente convenio colectivo o contrato individual. La relación laboral puede extinguirse por cualquiera de las causas generales de término de los contratos de trabajo (por ejemplo, expiración del plazo o mutuo acuerdo). Cabe señalar que en la disposición adicional sexta del Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas, son competiciones de carácter profesional y ámbito estatal, las existentes en las modalidades deportivas de fútbol y baloncesto: Primera y Segunda División A de fútbol y Primera división masculina de baloncesto, denominada liga ACB.

Por su parte, en **Francia**, en el modelo organizativo del deporte existen dos enfoques. En primer lugar se considera al deporte profesional como una rama del deporte federado. Cuando la actividad federativa abarca un sector de la práctica profesional, la federación suele definir sus límites especificando qué competiciones están abiertas a los profesionales y calificando a los deportistas que participan en ellas como profesionales. En este sector, la mayoría de los deportistas son empleados. Este es el modelo dominante hoy en día y se encuentra en los deportes de equipo, tales como, el baloncesto, ciclismo, fútbol, balonmano, hockey sobre hielo y rugby/voleibol. El segundo modelo, identifica a los deportistas que juegan al más alto nivel de su deporte y que viven de los ingresos generados por éste. Este es el caso del tenis y el golf, entre otros. Ahora, para asegurar la protección de los deportistas profesionales y de los entrenadores y garantizar la equidad de las competiciones, todo contrato por el que una asociación deportiva o una empresa, asegure los servicios de uno de estos empleados a cambio de una remuneración, será considerado un contrato de trabajo de duración determinada.

En **Suecia**, la legislación laboral se aplica de forma general a la relación entre los clubes y los deportistas en todos los deportes. Los atletas profesionales de los deportes de equipo, como el fútbol y el hockey sobre hielo, se consideran empleados. Sin embargo, los deportistas individuales, como tenistas o golfistas, no suelen identificarse como empleados, especialmente si realizan sus actividades a través de entidades jurídicas de su propiedad, como las sociedades de responsabilidad limitada. La norma general en cuanto a la forma de empleo en Suecia, es que se trata de uno de carácter indefinido, aunque se aceptan los empleos temporales hasta por un plazo fijo de dos años.

Introducción

El deporte es considerado como una actividad recreativa importante y una manera de promover la paz, la salud humana, el desarrollo y el trabajo decente, practicada por millones de deportistas profesionales y aficionados en todo el mundo. Desde mediados del siglo XX, el deporte profesional se ha convertido en una importante industria que emplea a millones de personas. Según estimaciones, el mercado mundial del deporte está valorado en US\$ 614 mil millones de dólares, excluyendo el sector de la fabricación de material deportivo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Dentro de este mercado, un deportista profesional es

“un atleta que se gana la vida compitiendo en un deporte, o que recibe una remuneración por su actuación en campeonatos internacionales o eventos relacionados, incluida la preparación para los Juegos Olímpicos y/o ser miembro de un equipo de entrenamiento de un organismo deportivo” (Law Insider).

La consideración del deportista profesional ha sido incluida dentro de regímenes jurídicos de varios países y el siguiente informe, a requerimiento parlamentario, tiene por objeto dar cuenta de las relaciones laborales de deportistas profesionales en Chile y, en otros países, a saber España, Suecia y Francia, incluyendo aspectos que van desde los contratos de trabajo, duración de los mismos, retribuciones y cesiones de jugadores, según el caso.

El documento se ha organizado en dos capítulos. El primero hace mención a la legislación existente en nuestro país, mientras el segundo, se refiere a la normativa laboral que rige para este sector en los países mencionados.

I. LEGISLACIÓN EN CHILE

En Chile, el vínculo laboral de los atletas está regulado por el Código del Trabajo, a partir de la modificación que introdujo la [Ley N° 20.178](#) que **Regula la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que Desempeñan Actividades Conexas** (2007). En su artículo 152 bis A, menciona la regulación de “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”. A su vez, el artículo 152 bis letras D en adelante, se refiere a aspectos como el contrato de trabajo, duración, beneficios pecuniarios, etc. Es relevante destacar que, a partir de dicha reforma, se establece un estatuto específico en el ámbito laboral para este tipo de trabajadores, que reconoce su calidad de tal y les hace aplicable el régimen general laboral del Código del Trabajo, en lo no regulado.

La norma, define como un deportista profesional a

“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”. Por su parte, un trabajador que desempeña actividades conexas, es “aquel que en forma remunerada ejerce

como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional” (Ministerio del Deporte, 2007).

El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas se celebrará por tiempo determinado. No obstante, 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 del contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses.

Cuando un deportista firme su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, ésta deberá pagar a éstas últimas una indemnización por la labor formativa realizada, según las normas establecidas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva (Ministerio del Deporte, 2007).

El uso y explotación comercial de la imagen de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas, por parte de sus empleadores y 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. Respecto de los beneficios pecuniarios para el trabajador, estos dependerán de lo que se haya establecido en el contrato individual o instrumento colectivo que los afecte (Ministerio del Deporte, 2007).

A través de la ley también se introduce un inciso final al artículo 22 del Código del Trabajo, a fin regular la jornada de trabajo de los deportistas, de modo que

"La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas”.....

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. Por su parte, durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste (Ministerio del Deporte, 2007).

En el caso de las mujeres y del fútbol profesional, este año fue aprobada la [Ley N° 21.436](#) **que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales y las Deportistas que sean parte del Campeonato Nacional Femenino de Fútbol**. Esta modifica la [Ley N° 20.019](#), que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales, de modo que

“Las organizaciones deportivas deberán cumplir con la obligación de efectuar la contratación laboral de las jugadoras de sus equipos femeninos que participen de competencias oficiales de carácter nacional en categoría adulta, en el plazo de tres años a contar de la fecha de su entrada en vigencia. La organización

deportiva profesional a contar del primer año desde la entrada en vigencia de esta ley, deberá cumplir con un mínimo de contratación laboral equivalente al cincuenta por ciento del total del plantel de jugadoras que conforman su respectivo equipo femenino profesional. En el segundo año calendario, desde su entrada en vigencia, deberán cumplir con la contratación de a lo menos un setenta y cinco por ciento del total de jugadoras del plantel que conforman su equipo femenino profesional. En el tercer año calendario, deberán cumplir con la contratación del cien por ciento de dicho plantel” (Ministerio del Deporte, 2022).

II. NORMATIVA EXTRANJERA

En este capítulo, se da a conocer la legislación en España, Francia y Suecia en materia de relaciones laborales de deportistas profesionales, alcances de la normativa incluyendo contratos de trabajo, duración de los mismos, retribuciones y cesiones de jugadores según el caso.

1. España

En España, el Consejo Superior de Deportes, es el organismo que califica las competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal, de acuerdo con el artículo 8, letra e) de la **Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte**. Mientras, el artículo 46 de la ley indica que las competiciones se clasifican en oficiales o no oficiales, de carácter profesional o no profesional. Además, son competiciones oficiales de ámbito estatal aquellas que así se califiquen por la correspondiente Federación deportiva española, salvo las de carácter profesional, cuya calificación corresponderá al Consejo Superior de Deportes (Jefatura del Estado, 1990).

Cabe señalar que según la disposición adicional sexta del **Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas**, “son competiciones de carácter profesional y ámbito estatal, las actualmente existentes en las modalidades deportivas de fútbol y baloncesto: Primera y Segunda División A de fútbol y Primera división masculina de baloncesto, denominada liga ACB” (Ministerio de Educación y Cultura, 1999).

En cuanto al régimen laboral de los deportistas profesionales, éste está contenido en el **Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales**¹. Esta norma define como tales, a quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

La norma aplica en el contexto de las relaciones de prestación de servicios con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales para el desarrollo de las actividades deportivas de la forma mencionada.

¹ El Estatuto de los Trabajadores, fue aprobado por primera vez en el año 1980 y desde entonces ha sufrido varias modificaciones. El estatuto recoge todo el proceso inherente que lleva un contrato de trabajo, desde su firma, sus obligaciones y derechos hasta los supuestos que se dan tras la extinción del contrato. Además, se tratan aspectos como la jornada laboral y la representación de los trabajadores o los salarios.

Se excluye de la regulación a aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club, pero que perciben de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva. También quedan excluidas las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma² (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985). La legislación, tampoco aplica a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquellos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985).

Los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica, entendiéndose por tales la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competencias, su organización, las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas.

A través del articulado del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio se regulan una serie de aspectos de la relación laboral que van desde la forma del contrato y su contenido, modalidades y duración, derechos y obligaciones de las partes, las retribuciones, jornada, cesiones temporales hasta suspensión y extinción del contrato.

Para la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial, se aplicará lo dispuesto en el artículo 12 números 1, 2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. Según éste, el contrato a tiempo parcial se deberá formalizar necesariamente por escrito y en éste deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución de acuerdo a lo previsto en el convenio colectivo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias y tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Además, la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

El Real Decreto establece, asimismo, la posibilidad de un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses. En cuanto al contrato mismo, la relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por cierto tiempo o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan una unidad. El contrato podrá prorrogarse para una duración determinada, a través de sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado.

² Artículo 1, número cuatro.

“Solo si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio” (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985).

La jornada laboral comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. Su duración será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes. A efectos de establecer la duración máxima de la jornada, no serán sumados los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985). En cuanto a las retribuciones, éstas serán las pactadas en convenio colectivo o contrato individual.

Respecto de las **cesiones temporales**, durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste último. Además, el club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro en el evento de que en una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

La cesión tendrá una duración que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia. “Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por ciento bruto de la cantidad estipulada”. Cuando se produzca una cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año.

En relación a la extinción del contrato, existen varias causales, tales como, acuerdo mutuo de las partes, término del plazo establecido, total cumplimiento del contrato, muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente, total o absoluta o gran invalidez, disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, acuerdo de la Asamblea General de Socios. Asimismo, por crisis económica o de otro tipo que experimente el club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas. Se suma a lo anterior, el despido del deportista y/o la voluntad del deportista profesional (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985).

Los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios. Los conflictos, en tanto, que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral.

2. Francia

En el deporte francés, no hay separación entre el deporte amateur y el profesional. Se identifican dos enfoques, según información del sitio *web* del Ministerio de Deportes y Juegos Olímpicos y Paralímpicos. El primero, considera al deporte profesional como una rama del deporte federado. Cuando la actividad federativa abarca un sector de la práctica profesional, la federación suele definir sus límites especificando qué competiciones están abiertas a los profesionales y calificando a los deportistas que participan en ellas como profesionales. En este sector, la mayoría de los deportistas son empleados bajo un régimen laboral. Este es el modelo dominante hoy en día y se encuentra en los deportes de equipo, tales como, el baloncesto, ciclismo, fútbol, balonmano, hockey sobre hielo y rugby/voleibol (Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, 2013).

El segundo modelo, identifica a los deportistas que juegan al más alto nivel de su deporte y que viven de los ingresos generados por éste, a menudo como trabajadores independientes, remunerados por su participación en competiciones, en virtud de contratos de patrocinio y asociación. Estos deportistas no pertenecen a un sector profesional determinado como tal, y entre ellos se puede citar el golf, la natación y el tenis (Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, 2013).

La legislación laboral francesa, junto con los convenios colectivos, establece las normas aplicables a los contratos de trabajo de los deportistas profesionales. Sin embargo, una ley que entró en vigor en 2015, la **Ley Nº 2015-1541, de 27 de noviembre de 2015, dirigida a proteger a los deportistas de alto nivel y profesionales y a asegurar su situación jurídica y social** (*Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale*), establece disposiciones obligatorias específicas para los contratos de trabajo de los deportistas profesionales, entrenadores, jueces y árbitros. Estos profesionales tienen derecho a celebrar un contrato de duración determinada con su federación deportiva por un período no inferior a 12 meses, es decir la duración de una temporada deportiva, y no superior a cinco años (Sorin & Gobardhan, 2021).

Así, la **Ley Nº 2015-1541, de 27 de noviembre de 2015, dirigida a proteger a los deportistas de alto nivel y profesionales y a asegurar su situación jurídica y social**, que modifica el Código de Deportes, define a los deportistas profesionales asalariados, como toda persona cuya actividad remunerada es el ejercicio de una actividad deportiva en una relación de subordinación legal con una asociación deportiva o una empresa^{3y4} (*Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale*, 2015).

Con el fin de asegurar la protección de los deportistas profesionales y de los entrenadores y garantizar la equidad de las competiciones, todo contrato por el que una asociación deportiva o una empresa, asegure a cambio de una remuneración, los servicios de uno de estos empleados será un contrato de trabajo de duración determinada⁵.

³ Artículo 222-2.

⁴ De conformidad con el artículo 24 V de la Ley n° 2015-1541 de 27 de noviembre de 2015, el artículo L. 222-2, modificado por el artículo 14 de la presente ley, se aplica a todos los contratos de trabajo de duración determinada celebrados después de la publicación de dicha ley.

⁵ Artículo L222-2-3.

La duración de un contrato de trabajo no puede ser inferior a la duración de una temporada deportiva fijada en doce meses. No obstante, un contrato celebrado durante una temporada deportiva puede tener una duración inferior a doce meses, en las condiciones definidas por un acuerdo o convenio colectivo nacional o, en su defecto, por los reglamentos de la federación deportiva o de la liga profesional. Ello en las condiciones siguientes:

- 1º. Si funciona al menos hasta el final de la temporada deportiva.
- 2º. Si se celebra para garantizar la sustitución de un atleta o entrenador profesional en caso de ausencia del atleta o entrenador o de suspensión de su contrato de trabajo.
- 3º. Si se celebra para garantizar la sustitución de un atleta o entrenador.

Las fechas de inicio y fin de la temporada deportiva se determinan en los reglamentos de la federación deportiva o, en su caso, de la liga profesional.

El contrato de trabajo de duración determinada se redactará por escrito en al menos tres ejemplares e incluirá:

- 1º. La identidad y la dirección de las partes.
- 2º. La fecha de contratación y la duración de la misma.
- 3º. La designación del puesto de trabajo desempeñado y las actividades en las que participa el trabajador.
- 4º. La cuantía de la retribución y sus diferentes componentes, incluidas las primas y los complementos salariales si los hubiera.
- 5º. Los nombres y direcciones de las cajas de pensiones y de previsión complementaria y del organismo que proporciona la cobertura sanitaria complementaria.
- 6º. El título de los convenios colectivos aplicables.

El contrato de trabajo de duración determinada, debe ser enviado por el empresario al deportista profesional o al entrenador a más tardar en los dos días laborables siguientes a la contratación⁶ (Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale, 2015).

Los reglamentos de la federación deportiva o, en su caso, de la liga profesional podrán prever un procedimiento de homologación del contrato de trabajo de duración determinada del deportista profesional y del entrenador y determinar los procedimientos de homologación, así como las consecuencias deportivas en caso de no homologación del contrato. Las condiciones en las que la falta de aprobación del contrato puede impedir su entrada en vigor se determinarán en un convenio colectivo nacional⁷.

⁶ Artículo L222-2-5.

⁷ Artículo L222-2-6.

Las cláusulas que prevén la rescisión unilateral del contrato de trabajo de un atleta profesional y de un entrenador son nulas⁸. Todo contrato celebrado sin respetar las normas de fondo y de forma establecidas se considerará de duración indefinida⁹. El incumplimiento se sancionará con una multa de 3.750.- euros. La reincidencia se castiga con una multa de 7.500.- euros y seis meses de prisión.

Durante la ejecución del contrato de trabajo de duración determinada de un deportista profesional, la asociación o empresa deportiva que emplea al deportista, deberá proporcionarle condiciones de preparación y entrenamiento equivalentes a las de otros deportistas profesionales empleados por la asociación o empresa¹⁰. Esta garantizará, junto con las federaciones deportivas, las ligas profesionales y las organizaciones representativas de los deportistas profesionales y de los entrenadores, el seguimiento socio-profesional de los deportistas profesionales que emplee¹¹.

Se presume que el deportista profesional que participa libremente o por su propia cuenta en una competición deportiva no está vinculado al organizador de la misma por un contrato de trabajo¹².

Para asegurar la protección de los deportistas profesionales y de los entrenadores y garantizar la equidad de las competiciones, la duración máxima no excluye la renovación del contrato ni la celebración de un nuevo contrato con el mismo empleador.

3. Suecia

En este país escandinavo, la legislación laboral se aplica de forma general a la relación entre los clubes y los deportistas en todos los deportes. La consideración de un deportista como empleado bajo un contrato de trabajo se determina en función de los principios de la legislación laboral sueca y no de la definición deportiva de aficionado o profesional, aunque las definiciones de empleado y de deportista profesional a menudo se solapan. Las características de un contrato de trabajo son que una persona (el empleado) realiza un trabajo para otra (el empleador) bajo la supervisión y la dirección del empleador donde el beneficio directo va al empleador y donde el empleado recibe una compensación económica (Moller, 2021).

Si se cumplen estos requisitos, la legislación laboral establece el nivel mínimo de las condiciones de empleo (Moller, 2021). Está comprobado que los atletas que practican los deportes de equipo más comercializados, como el fútbol y el hockey sobre hielo, se consideran empleados. Sin embargo, los deportistas individuales, tales como los tenistas, los golfistas o quienes se dedican al atletismo, realizan actividades deportivas para un club deportivo no suelen considerarse empleados del mismo, especialmente si realizan sus actividades a través de entidades jurídicas de su propiedad, como las sociedades de responsabilidad limitada (Moller, 2021).

En la mayoría de los casos, se utilizan contratos de trabajo estándar establecidos por un organismo no gubernamental u ONG (Non Governmental Body, NGB), correspondiente. En muchos casos, estos

⁸ Artículo L222-2-7.

⁹ Artículo L222-2-8.

¹⁰ Artículo L222-2-9.

¹¹ Artículo L222-2-10

¹² Artículo L222-2-11.

contratos de trabajo estándar forman parte del convenio colectivo vigente para el deporte en cuestión (Moller K. , 2022).

La norma general del régimen legal es la de un contrato de trabajo indefinido, aunque se aceptan los empleos temporales hasta un plazo fijo de dos años. Sin embargo, es posible hacer excepciones a la norma de empleo temporal si se acuerda un permiso para un empleo temporal más largo en un convenio colectivo, como los convenios colectivos que existen actualmente en el fútbol de élite y el hockey sobre hielo. El convenio colectivo del fútbol permite el empleo temporal de hasta cinco años, mientras que en el hockey sobre hielo el principio general es de uno o dos años cada vez (Moller, 2021).

El principio general en materia de empleo temporal, establece que el contrato sólo puede rescindirse a su vencimiento o de mutuo acuerdo. La mayoría de los deportistas tienen un empleo temporal sin ninguna disposición relativa a la terminación anticipada. Esto significa que las partes no pueden rescindir el contrato unilateralmente (o que el deportista cambie de club) antes de la fecha fijada, a menos que se haya producido una violación material del contrato o si las partes acuerdan mutuamente rescindirlo. Según la legislación laboral sueca, es posible terminar la relación laboral con efecto inmediato si el empleado ha infringido gravemente sus responsabilidades según el contrato (es decir, un motivo de despido, como si el deportista ha cometido un delito grave de dopaje) o si el club deportivo ha infringido materialmente sus responsabilidades según el contrato (por ejemplo, incumpliendo sus obligaciones de pago hacia el deportista) (Moller, 2021).

No existen disposiciones obligatorias en la legislación sueca con respecto a la protección salarial de los deportistas contratados. El salario y otros beneficios laborales están sujetos a negociaciones individuales entre el club deportivo y el deportista.

Los deportistas suecos suelen estar obligados a cumplir los reglamentos de los organismos deportivos (internacionales) por acuerdo o en sus contratos de trabajo. Sin embargo, estos reglamentos se considerarían inválidos e inaplicables si infringen las disposiciones obligatorias de la legislación laboral sueca. Sin perjuicio de la obligación de incorporar las disposiciones obligatorias, las partes son libres de decidir los términos de los acuerdos laborales (Moller, 2021).

Las personas y los clubes deben respetar las restricciones de transferencia establecidas por los órganos de gobierno y las normas correspondientes de los órganos de gobierno internacionales, como el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA y el Sistema de Equipación de Transferencias de la FIFA (Moller K. , 2022).

Todos los empresarios suecos deben velar razonablemente por la salud y la seguridad de sus empleados. Los empleadores también están obligados por ley a proteger a sus empleados del abuso, la discriminación, el acoso sexual, etc. La Confederación Deportiva Sueca trabaja de forma proactiva con sus miembros para aplicar varias normativas, directrices y educación relacionadas, por ejemplo, con el dopaje, la integridad deportiva, la diversidad, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo (Moller K. , 2022).

Referencias

- Gobierno de España. *Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales*. Recuperado el 8 de Septiembre de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12313>
- Gobierno de Francia. *Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale*. Francia. Recuperado el 3 de Septiembre de 2022, de <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI0000031548967/2015-11-29>
- Jefatura del Estado. (17 de Octubre de 1990). *Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte*. España. Recuperado el 5 de Septiembre de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1990/BOE-A-1990-25037-consolidado.pdf>
- Law Insider. (s.f.). *Professional athlete definition*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2022, de <https://www.lawinsider.com/dictionary/professional-athlete>
- Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques. (25 de Abril de 2013). *Qu'est-ce que le sport professionnel*. Francia. Recuperado el 3 de Septiembre de 2022, de <https://www.sports.gouv.fr/pratiques-sportives/sport-performance/sport-professionnel/Qu-est-ce-que-le-sport-professionnel>
- Ministerio de Educación y Cultura. (18 de Julio de 1999). *Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre sociedades anónimas deportivas*. España. Recuperado el 5 de Septiembre de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-15686>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (13 de Noviembre de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. España. Recuperado el 3 de Septiembre de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Ministerio del Deporte. (25 de Abril de 2007). *Ley N° 20.178 Regula la Relacion Laboral de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que Desempeñan Actividades Conexas*. Chile. Recuperado el 5 de Septiembre de 2022, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=260388>
- Ministerio del Deporte. (9 de Abril de 2022). *Ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales y las Deportistas que Sean Parte del Campeonato Nacional Femenino de Fútbol*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2022, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1174564&t=0>

- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (28 de Junio de 1985). *Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales*. España. Recuperado el 3 de Septiembre de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12313#:~:text=%E2%80%95%20Los%20deportistas%20profesionales%20tienen%20derecho,ejercicio%20de%20la%20actividad%20deportiva>
- Moller, K. (31 de Marzo de 2022). *Sports Law 2022. Sweden*. Suecia. Recuperado el 5 de Septiembre de 2022, de <https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/sports-law-2022/sweden>
- Moller, K. O. (29 de Septiembre de 2021). *The Sports Law Review: Sweden*. Suecia. Recuperado el 5 de Septiembre de 2022, de <https://thelawreviews.co.uk/title/the-sports-law-review/sweden>
- Organización Internacional del Trabajo. (20-22 de Enero de 2020). *El trabajo decente en el mundo del deporte*. Recuperado el 6 de Septiembre de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_728123.pdf
- Sorin, R., & Gobardhan, A. (29 de Septiembre de 2021). *The Sports Law Review: France*. Francia. Recuperado el 5 de Septiembre de 2022, de <https://thelawreviews.co.uk/title/the-sports-law-review/france>

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)