

Artículo Regional
Derecho Deportivo

Los impactos del **Covid-19** en las relaciones de trabajo de futbolistas profesionales

2020

Trabajo conjunto:


BECCAR
VARELA

Brigard
Urrutia

/Carey

Guyer &
Regules

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

RODRIGO,
ELIAS
& MEDRANO
ADVOGADOS

Contenido:

INTRODUCCIÓN	2
ACLARACIONES JURÍDICAS POR PAÍS	4
ARGENTINA - Estudio Beccar Varela	4
BRASIL - Pinheiro Neto Advogados	10
CHILE - Carey	19
COLOMBIA - Brigard & Urrutia	27
PERÚ - Rodrigo, Elías & Medrano Abogados	36
URUGUAY - Estudio Guyer & Regules	42

Introducción

La pandemia del coronavirus (Covid-19) ha generado una crisis global, alcanzando con mayor o menor intensidad el día a día de las personas y de la economía de todos los países. Esta situación, trajo como resultado que muchos países emitieran formalmente la declaración oficial de Estado de Emergencia o Calamidad Pública a través del procedimiento determinado para esto en cada jurisdicción.

Como consecuencia de lo anterior, se han flexibilizado los límites presupuestarios, destinándose recursos excepcionales para la salud e instaurándose regímenes jurídicos urgentes y provisionales que buscan mitigar los impactos de la enfermedad.

Entre las medidas adoptadas por los diferentes países, se ha destacado el confinamiento horizontal, defendido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en un intento por frenar el avance de la enfermedad y mitigar sus efectos. Con esa medida se ha buscado restringir la circulación del mayor número posible de personas, mediante el cierre de diversas actividades y el mantenimiento únicamente de aquellas consideradas esenciales para la población.

Aunque una medida de esa naturaleza sea imprescindible para la preservación de vidas, es innegable que el impacto del confinamiento obligatorio puede conllevar consecuencias económicas negativas para diversos sectores de la economía y, en particular, para el deporte.

Uno de los deportes más representativos a nivel mundial es el fútbol y, en esa modalidad, el problema va mucho más allá de la simple posibilidad de retrasos en el pago de salarios, pues existe el riesgo de dimisiones en masa e incluso la posibilidad del cierre de actividades de algunos clubes,

sobre todo los de pequeño y mediano tamaño, ante la gravedad de la crisis socioeconómica que debe instaurarse en cada país después incluso de que los Gobiernos logren controlar el Covid-19.

Con el confinamiento horizontal, todos los campeonatos a nivel mundial han sido suspendidos. Inicialmente llegó incluso a evaluarse la realización de juegos sin público y, de hecho, algunos partidos fueron realizados inicialmente de esa forma, pero después, ante el avance de la pandemia y para preservar la integridad física de los atletas y el público en general, se suspendieron completamente las actividades deportivas.

Ahora bien, sin partidos, los clubes dejaron de recibir ingresos derivados de boletería por entrada a estadios. Todavía más, vieron cómo se suspendía el pago de los derechos de transmisión, pues dicha actividad comercial también fue suspendida. Los equipos también han comenzado a sufrir con la pérdida de patrocinios, ya que el patrocinador quiere visibilidad para su marca o producto y, sin transmisión, su objetivo no se satisface. Los propios patrocinadores sufren con la reducción de las actividades económicas y necesitan reevaluar sus gastos.

Y la incertidumbre no se detiene ahí, pues incluso si se retoman las actividades deportivas, no se sabe cómo se lograrán acomodar en el calendario todos los eventos deportivos previamente programados y el impacto que eso traerá en los contratos firmados entre clubes, patrocinadores, proveedores, emisoras, entre otros.

Pasamos por un momento de muchas dudas y pocas certezas. Por esa razón, la FIFA, en su condición de máxima entidad del fútbol, ha tomado la precaución de dar algunas orientaciones relacionadas con el deporte. El 07.04.2020, fue publicada la Circular No. 1.714, que reconoce la gravedad de la crisis causada por el Covid-19, declara que se trata de una situación de fuerza mayor e indica directrices en relación con la aplicación de los contratos ante los efectos causados por la pandemia, entre otras medidas.

A pesar de los esfuerzos de la FIFA para contribuir a la armonización de las relaciones existentes en el fútbol, es un hecho que han surgido diversas dudas que, para ser resueltas, requieren de un análisis profundo de la legislación nacional de cada país. Al respecto, en un esfuerzo conjunto adelantado por varios despachos de abogados de la región, se intentarán aclarar algunos de los interrogantes que han surgido de las directivas emitidas por la FIFA, en especial, en lo que tiene que ver con los contratos de trabajo existentes entre clubes y jugadores de carácter local en algunos países de Sudamérica.

Aclaraciones Jurídicas por país

Argentina

Estudio Beccar Varela



Santiago Taboada

Especialista en Sociedades y Contratos, U. Católica de Argentina.

Miembro del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal.

Miembro del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires.

Egresado de la U. Católica de Argentina.

Abogado de Beccar Varela. Desde el año 2016.

Rodrigo Ortega Sánchez

LLM derecho francés, europeo. e intern. de los Negocios, Paris II Pantheon - Assas.

Especialista en Derechos Deportivo y Derecho de los Negocios internacionales, CO fundador y miembro de la comisión directiva de la AIAF.

Abogado de Beccar Varela desde 2011.



¿La fuerza mayor como una situación especial que impida el desarrollo del contrato de trabajo está regulada en las normas laborales de su país? ¿Qué consecuencias produce? ¿Qué requisitos tiene?

En nuestro país, se encuentra contemplado el instituto denominado fuerza mayor, que representa una situación especial que impide el normal desarrollo de las actividades laborales.

Lo podemos encontrar el artículo 221 de la Ley de Contrato de Trabajo (“LCT”) el cual establece que el empleador podrá disponer la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor pero que no podrá exceder los 75 días en un año. En estos supuestos, los empleadores podrían disponer que los empleados no gozaran de su salario, haciendo esquemas rotativos de asistencia o prestación de tareas.

Para implementar este instituto, el empleador deberá notificar a sus empleados mediante carta documento o acta notarial con escribano público, empezando por el personal de menor antigüedad dentro de la misma especialidad.

Por otro lado, encontramos la suspensión consensuada de los contratos de trabajo en el artículo 223 bis de la LCT, el cual dispone que los empleadores podrán acordar con los Sindicatos o con los empleados de forma individual la suspensión de los contratos de trabajo por el tiempo que sea necesario, contra el pago de una asignación no remunerativa equivalente a un porcentaje del salario de los trabajadores.

Estos acuerdos deben ser consensuados con los Sindicatos, en caso de que los empleados se encuentren dentro de un convenio colectivo de trabajo de la actividad correspondiente, o en forma de acuerdos individuales para aquellos empleados que no pertenezcan a ningún convenio. Todos estos acuerdos, deberán ser homologados por la autoridad administrativa de trabajo. Así las cosas, los empleadores acuer-

dan una suma no remunerativa, es decir, no pagan cargas sociales excepto lo destinado a la obra social.

Por último, en el artículo 247 de la LCT, nos encontramos con el instituto de despido por fuerza mayor el cual prevé que, si el empleado efectuara un despido como consecuencia de una cuestión de fuerza mayor, éste abonará a su empleado el 50% de la indemnización que le correspondiere en un despido sin expresión de causa (art. 245 LCT). Al igual que en las suspensiones previstas en el artículo 221 de la LCT, se debe empezar por los empleados de menor antigüedad.

Actualmente, y conforme al DNU N°329/2020, prorrogado por el DNU N°487/2020, solo se pueden efectuar suspensiones bajo la figura del artículo 223 de la LCT –siendo estas consensuadas y pagando una asignación no remunerativa–, quedando prohibidas las suspensiones del artículo 221 de la LCT, los despidos sin causa y por fuerza mayor.

¿La crisis actual del Covid 19 puede ser tomada como una situación de fuerza mayor para asuntos laborales en su país?

Entendemos que por los alcances y los considerandos decretados en el DNU N°297/2020 (el cual establece el “Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio”) y las consecuencias que tuvo en las diferentes industrias, empresas y actividades, que la Pandemia COVID-19 podría ser considerada una situación de fuerza mayor no imputable a los empleadores.

Vale la pena poner de resalto que la jurisprudencia argentina, en su historia, ha sido proclive a considerar que las empresas no pueden trasladarle el “Riesgo Empresarial” a sus empleados y, por ende, en varios fallos jurisprudenciales ha rechazado los despidos por fuerza mayor o las suspensiones del artículo 221 de la LCT.

Entendiendo que la situación actual no tiene precedente, por lo tanto, desconocemos cual será el criterio judicial que se utilizará para estos supuestos una vez que finalice el plazo del 31 de julio de 2020 conforme al DNU N°329/2020, prorrogado por el DNU N°487/2020.

Estamos expectantes sobre cuál será el criterio adoptado por los tribunales frente a la situación que está generando el COVID-19.

¿La declaración emitida por la FIFA genera efectos jurídicos en los contratos laborales suscritos entre los clubes y jugadores?

Desde hace muy pocos días la Asociación del Fútbol Argentino dio por terminada la copa de la Superliga por lo cual, los contratos que vencían al final de la temporada “La Copa de la Superliga” quedan finalizados.

En una coyuntura de gran inestabilidad y falta de previsión, la industria deportiva y, en el caso que nos ocupa el Fútbol está sufriendo unas consecuencias gravísimas producto del “parate” más grande luego de la segunda guerra mundial. Así y en medio de este contexto, con fecha 6 de abril de 2020, el **Bureau del Consejo de la FIFA aprobó la Versión 1.0 de las Directrices Interpretativas del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores** (en lo sucesivo, el “Directrices RETJ FIFA 1.0”), **cuya entrada en vigor se produjo el pasado 7 de abril de 2020**, a través de la Circular FIFA 1.714 (“COVID-19: Football Regulatory Issues”).

Más allá incluso de la incertidumbre y lo cambiante de la situación de la pandemia, donde se deben tomar medidas “día a día”, no deja de ser menos complicado dar directrices generales, en el marco del deporte federado pues, por un lado, está la especificidad en el deporte. En el caso que nos ocupa, el fútbol, es importante saber cuál va a ser la decisión

de cada una de las federaciones nacionales en relación si los campeonatos se suspenden o se cancelan definitivamente.

Entonces y si vemos las “recomendaciones” de FIFA:

- I. Si un contrato vence en la fecha de finalización original de la temporada, dicho vencimiento deberá prolongarse hasta la nueva fecha de finalización de la temporada.
- II. Si un contrato comienza en la fecha de inicio original de la próxima temporada, dicho comienzo deberá posponerse hasta la nueva fecha de inicio de la próxima temporada.
- III. En caso de que se produzca un solapamiento de temporadas o períodos de inscripción, y a menos que todas las partes acuerden otra cosa, se dará prioridad al club anterior para completar la temporada con su equipo original, a fin de salvaguardar la integridad de las ligas nacionales, las competiciones de las FM y las competiciones continentales.
- IV. Sin perjuicio de las enmiendas recomendadas a las fechas de los contratos, toda remuneración pagadera por contrato antes de la fecha de inicio de un contrato deberá aplazarse hasta la nueva fecha de inicio de la próxima temporada o el primer período de inscripción.

Observamos que al declarar AFA la finalización oficial de la temporada, los contratos vencen como estaban estipulado (en la mayoría de los casos fin de junio) por lo cual, no hay necesidad de prorrogar alguna.

Estos contratos (“Club-Jugador”) están sujetos a la voluntad y a la autonomía de las partes encontrándose regulados por lo establecido en las legislaciones locales.

En nuestro país, se encuentran sujetos a lo acordado en el

CCT N°557/09 –Convenio Colectivo de Trabajo el cual surgió del acuerdo de Futbolistas Argentinos Agremiados y la AFA– y lo regulado en la Ley de Estatuto del jugador profesional N°20.160 y, subsidiariamente, a la LCT en lo que fuera compatible con las características de la actividad deportiva.

¿Qué recomendaciones haría respecto a los contratos de trabajo de jugadores extranjeros en su país?

Los clubes se encuentran obligados a cumplir los términos y condiciones acordados en los contratos con jugadores extranjeros. Si bien en la actualidad la actividad se encuentra suspendida debido a la emergencia decretada producto del COVID-19 y, como consecuencia de ello, las primas y premios derivados de los resultados deportivos (partidos, goles, minutos, etc.) se encuentran temporariamente suspendidos, los contratos continúan hasta su fecha de finalización, manteniéndose su vigencia y eficacia.

Ahora bien, el CCT N°557/09 y el Estatuto del futbolista profesional no prevén, en materia contractual, cuestiones vinculadas al caso fortuito o la fuerza mayor. Sin perjuicio de lo sujeto a cada contrato individual, corresponde aplicar, de forma subsidiaria, lo reglamentado en la Ley de Contrato de Trabajo para cuestiones de esta naturaleza, conforme se ha expuesto anteriormente.

Tal como hemos mencionado, a raíz del DNU N°329/2020, prorrogado por el DNU N°487/2020 solo se encuentran permitidas las suspensiones previstas en el artículo 223 bis de la LCT las cuales permiten una reducción salarial, pero recordemos que requieren de un acuerdo individual o colectivo con el gremio para obtener su homologación ante la autoridad competente.

No obstante, conforme el CCT y el Estatuto son los tribunales laborales locales los que tienen competencia ante cualquier divergencia entre un jugador y un club. Sin embargo, un jugador extranjero puede optar solicitar la competencia de la FIFA para tratar su reclamo toda vez que esa entidad, en base a su reglamento, es competente para disputas entre un club y un jugador que cobren dimensión internacional.

Otra medida que podrían evaluar, aunque no está exenta de riesgos, es negociar con los jugadores una reducción de su jornada laboral (entendiendo que no hay partidos, viajes etc.) con un ajuste proporcional del salario firmando acuerdos con el consentimiento de los jugadores.

¿La FIFA puede modificar de manera unilateral los extremos de la relación contractual acordados entre clubes y jugadores?

La FIFA no puede modificar de manera unilateral aquello pactado en una relación contractual entre clubes y jugadores por cuanto, tal como lo dispone la propia entidad, las relaciones entre el club y el jugador deben regirse por la legislación nacional y la voluntad de las partes al momento de efectuar la contratación.

Asimismo, es dable destacar que, en estatuto de la FIFA, su artículo 22 dentro del Título VIII, estipula cuál será su competencia aclarando que las disputas laborales entre cualquier jugador y un club en particular deben ser elevadas a los tribunales ordinarios en dicha materia. La FIFA solo tiene competencia en aquellos conflictos que cobren una dimensión internacional –entre otras cuestiones– como, por ejemplo, disputas entre clubes por la indemnización de formación y mecanismo de solidaridad.

¿En relación con los préstamos de jugadores ¿es posible que estos acuerdos se entiendan extendidos de facto con ocasión de las declaraciones de la FIFA? ¿Se requiere alguna formalidad?

Los préstamos –popularmente conocidas como las transferencias de jugadores– se traducen como la cesión temporal del contrato del futbolista de un club hacia otro. La legislación local, tanto el CCT N°557/09 como la Ley N°20.160, estipulan que el plazo máximo de duración de estos será de un año.

Por otra parte, la Circular No. 1714 recientemente emitida por la FIFA en relación con el futuro del fútbol vinculado a la situación actual del COVID-19, insiste en que cada país definirá las modificaciones a las temporadas conforme las indicaciones de las autoridades sanitarias nacionales pertinentes. En virtud de ello, y respecto a los préstamos de jugadores, se recomienda –haciendo referencia a los principios estipulados en el Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores (RETJ)– que aquellos contratos cuyo vencimiento fuera en la fecha original de finalización de la temporada se prorroguen hasta la nueva fecha de finalización dispuesta por cada país y que lo mismo suceda en caso de que el comienzo coincida con la fecha de inicio de temporada.

En relación con el requerimiento de formalidad, la Circular no dice nada al respecto. Sin embargo, en virtud de lo que fuera expuesto precedentemente, al ser un contrato por tiempo determinado cuya prórroga no se encuentra habilitada, debería realizarse una enmienda del contrato estableciendo de forma clara cuales serían las nuevas fechas de inicio y finalización dependiendo cada caso en particular, exponiendo las razones que motivan dicha prórroga.

De todas maneras, al encontrarse terminada la temporada

oficial del fútbol argentino “Copa Superliga”, los jugadores en situación de préstamo podrán y deberán volver a sus respectivos clubes de origen quedando habilitados para ello a partir de la oficialización de la terminación de la “La Copa de la Superliga” por la AFA.

¿Qué medidas laborales han tomado los clubes locales respecto a sus jugadores ante la suspensión de campeonatos nacionales e internacionales? ¿Existen riesgos laborales en relación con las normas locales?

Hasta el momento los únicos clubes que llegaron a un acuerdo con su plantel profesional para reducir el salario de estos han sido Racing y Talleres de Córdoba. Los demás clubes siguen en la etapa de negociación y discusión sobre cuál va a ser el criterio por adoptar, pero aún no hay una postura uniforme respecto del tema.

Desde Futbolistas Argentinos Agremiados, Sergio Marchi expresó que: *“no se deberían de reducir los salarios de los jugadores, entendiendo que es una crisis que va a pasar y el fútbol volverá”*.

En ese sentido tanto la AFA/SUPERLIGA primero, como la CONMEBOL en segundo lugar, han implementado medidas para ayudar en la difícil situación económica de los clubes. Así, desde la AFA, luego de recibir los fondos de los distintos Programas de Desarrollo de FIFA, Foward (mundial) y Evolución (sudamericano), la conducción decidió distribuir la plata entre los clubes. En el caso de la CONMEBOL, decidió adelantar el 60 % que le corresponde por derechos audiovisuales a los clubes que compiten en los torneos oficiales de CONMEBOL.

En este sentido, consideramos que no deberían reducir los

salarios de los jugadores ya que los clubes van a recibir ayudas tanto del Estado (no mucho) como de las Federaciones deportivas.

Mas allá de ello, precisamos que, conforme a la jurisprudencia local, los acuerdos de reducción salarial podrían ser cuestionados a futuro alegando vicios en la voluntad, por presiones de la dirigencia. En este sentido, el riesgo sería el reclamo de las diferencias salariales por el periodo que duro la reducción salarial.

En cuanto a suspensiones unilaterales (art. 221 LCT) y despidos por fuerza mayor (247 LCT) durante la vigencia del DNU N°329/2020, prorrogado por el DNU N°487/2020, los mismos serán nulos y seguirán las relaciones laborales vigentes.

Brasil
Pinheiro Neto Advogados



Rafael Marchetti Marcondes

*Profesor de Derecho Deportivo y Tributario.
Doctor y Magíster en Derecho Tributario por la
PUC/SP.
Maestría en Gestión Deportiva por el ISDE/ FC
Barcelona.
Especialista en Derecho Tributario por la FGV/SP.
Licenciado en Derecho por la PUC/SP.
Consultor del bufete Pinheiro Neto Advogados.*



¿Cuál es el impacto y los efectos de una situación de fuerza mayor en el cumplimiento de los contratos de trabajo en el ámbito brasileño?

La legislación laboral de Brasil trata la fuerza mayor como género, que comporta las siguientes especies: (i) fuerza mayor *stricto sensu*; y (ii) el hecho del príncipe. Los artículos 501 a 504 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) versan sobre la primera hipótesis. La segunda recibe reglamento diferenciado, a tenor del artículo 486 de la CLT.

El artículo 501 de la CLT se ocupa de la fuerza mayor en general, también conocida como fuerza mayor simple. Estipula, al menos, tres requisitos, todos ellos dirigidos al empleador. Veamos:

Art. 501 - Se entiende por fuerza mayor todo acontecimiento inevitable, respecto de la voluntad del empleador, y para la realización del cual este no concurrió, directa o indirectamente.

§ 1º - La imprevisión del empleador excluye la razón de fuerza mayor.

§ 2º - A la ocurrencia del motivo de fuerza mayor que no afecte substancialmente, ni sea susceptible de afectar, en tales condiciones, la situación económica y financiera de la empresa, no se le aplican las restricciones de esta Ley referentes a lo que ha sido dispuesto en este Capítulo.

En el dispositivo se observa la existencia de dos requisitos objetivos: **(I)** la inevitabilidad del evento; y **(II)** la existencia de impacto económico-financiero substancial. El requisito subjetivo reside en la completa ausencia de culpa por parte del empleador. El primer y el último requisito están inscritos en el *caput* del artículo 501 de la CLT. El otro requisito se halla previsto en el §2º del mismo dispositivo.

En los términos establecidos por el artículo 501 de la CLT, la fuerza mayor representa un acontecimiento ajeno a la dinámica usual del negocio y al cual el empleador no dio causa –ni directa ni indirectamente–, pero que impacta de forma considerable en su condición económico-financiera (caso fortuito). La ausencia de cualquier previsibilidad e injerencia por parte del empleador permite, de su parte, la adopción de medidas en carácter de excepción, para viabilizar el mantenimiento del negocio, como la realización de trabajo a distancia o la práctica de horas extras sin necesidad de ausencia del empleado (artículo 61 de la CLT), lo que por norma general sería obligatorio, debido a lo dispuesto en el artículo 59 de la CLT.

El artículo 502 de la CLT, por su parte, trata de una modalidad distinta de fuerza mayor, la fuerza mayor cualificada, en la que se acrecienta un elemento más a los requisitos establecidos en el artículo 501 de la CLT. Véase:

Art. 502 - Ocurriendo motivo de fuerza mayor que determine la extinción de la empresa, o de uno de los establecimientos en que trabaje el empleado, se le asegura a este, en caso de que sea despedido, una indemnización en la forma que sigue:

I - siendo estable, en los términos de los arts. 477 y 478;

III - habiendo contrato por plazo determinado, aquella a la que se refiere el art. 479 de esta Ley, reducida igualmente a la mitad.

De acuerdo con este dispositivo, no basta apenas que el evento sea inevitable, es decir, un caso de fuerza mayor, y que afecte expresivamente la salud financiera del empleador, hay un elemento adicional: la gravedad de la situación económico-financiera del empleador debe alcanzar un nivel

de seriedad que lo conduzca a concluir sus actividades, en el todo o en la parte.

En esa hipótesis, el cierre de los contratos de trabajo es mera consecuencia del fin de sus actividades. Tanto empleador como empleados son víctimas de la situación de fuerza mayor, de forma que el contrato de trabajo se extingue a causa de la dispensa inmotivada y el empleador es responsable del pago de las indemnizaciones, reducidas a la mitad.

En conclusión, incluso ante fuerza mayor cualificada, la legislación laboral brasileña no libera al empleador de la obligación de pagar haberes rescisorios. Solo mitiga la situación, repartiendo con el empleado la carga del acontecimiento lesivo al que no dio causa.

En el artículo 503, la CLT establece que, en la hipótesis de mantenimiento de la actividad del empleador, incluso con dificultades, es posible establecer una reducción salarial por acto unilateral del empleador, *in verbis*:

Art. 503 - Es lícito, en caso de fuerza mayor o perjuicios debidamente comprobados, la reducción general de los sueldos de los empleados de la empresa, proporcionalmente a los sueldos de cada uno; sin embargo, no pudiendo ser superior al 25% (veinticinco por ciento), respetado, en cualquier caso, el sueldo mínimo de la región.

Párrafo único - Cesados los efectos consecuencia del motivo de fuerza mayor, se garantiza el restablecimiento de los sueldos reducidos.

Mucho se discute acerca de si esta disposición habría perdido vigencia, puesto que la CLT es de 1943, anterior a la actual Constitución Federal, promulgada en 1988. En los

términos del artículo 7º, VI, de la Constitución Federal, la reducción salarial solo puede ser viabilizada mediante negociación colectiva. Sin embargo, hasta el momento, la Corte Suprema no se ha pronunciado sobre la (in)compatibilidad del artículo 503 de la CLT.

En la misma línea de lo previsto en el artículo 503 de la CLT, que estableció la posibilidad de reducción unilateral del sueldo, la Presidencia de la República, ante el impacto causado por el Covid-19, publicó la Medida Provisional No. 927, de 22.03.2020 (MP 927/2020) que, al disponer sobre medidas laborales para enfrentar el estado de calamidad pública, también autorizó que empleadores pudiesen reducir unilateralmente las jornadas de trabajo de los empleados y sus sueldos en 25%, 50% y 70%, pudiendo llegar inclusive a suspender temporalmente los contratos de trabajo.

Incluso frente al régimen jurídico de crisis que se vive en Brasil dado el estado de calamidad pública y la edición de la reciente Medida Provisional 927/2020, muchos sostienen que es inconstitucional no solo la decisión unilateral, sino también el mismo acuerdo individual reductor del sueldo del empleado. La cuestión ha llegado a la Corte Suprema que inicialmente, en decisiones individuales, ha rechazado los pedidos de inconstitucionalidad de la MP 927/2020. Sin embargo, el caso aún deberá ser examinado en su mérito de forma colegiada por la Corte.

Finalmente, en el ámbito laboral hay aún otra especie de fuerza mayor, el hecho del príncipe, que está previsto en el artículo 486 de la CLT. Véase:

"Art. 486 - En caso de paralización temporal o definitiva del trabajo, motivada por acto de autoridad municipal, estadual o federal, o por la promulgación de ley o resolución que imposibilite la continuación de la actividad, prevalecerá el pago de indemnización, que quedará a cargo del gobierno responsable.

El hecho del príncipe consiste en la paralización (temporal o definitiva) de las actividades laborales a causa de un acto de la Administración Pública. El artículo 486 de la CLT prevé que, dada esa situación, es responsabilidad de la autoridad pública indemnizar al trabajador por los daños sufridos, eximiendo de culpa al empleador.

Por lo tanto, para tener una correcta dimensión de las consecuencias de un hecho lesivo caracterizado como siendo de fuerza mayor en el Derecho brasileño, es necesario identificar si corresponde a una hipótesis de fuerza mayor simple (artículos 501 y 503 de la CLT), fuerza mayor cualificada (artículo 502 de la CLT) o de hecho del príncipe (artículo 486 de la CLT), todas ellas especies de fuerza mayor *latu sensu*.

¿La crisis actual del Covid-19 puede ser tomada como una situación de fuerza mayor para asuntos laborales en Brasil?

La pandemia instaurada por el Covid-19 y los efectos que ha generado en la economía nacional han llevado a los brasileños a una intensa judicialización, en busca de alternativas que reduzcan el impacto financiero de la crisis en los negocios, con discusiones en las más diversas áreas del Derecho.

Por ello, mucho se ha debatido sobre la naturaleza del Covid-19, si es un caso de fuerza mayor y, si lo fuese, si puede ser enmarcarlo en las hipótesis previstas por la legislación para la fuerza mayor simple, la cualificada o el hecho del príncipe.

La fuerza mayor, como hemos visto, se produce como consecuencia de un episodio calamitoso imprevisible e inevitable para el empleador, un caso fortuito. Se trata de un incidente para el que él no podría haber adoptado una conducta diferente con el fin de evitar el incidente o mitigar sus efectos.

La cualificación del caso de fuerza mayor como simple o cualificado dependerá del impacto que el hecho genere en las actividades del empleador. Si permite proseguirlas, aunque sea con perjuicios, se estará ante fuerza mayor simple. Si el proseguimiento del negocio fuese imposibilitado debido al evento perjudicial, se estará ante el caso de fuerza mayor cualificada.

El hecho del príncipe, por otro lado, resulta del evento lesivo ocasionado por un acto del Estado, que el empleador tampoco podría prever ni de forma alguna evitar.

El Covid-19 y sus impactos socioeconómicos han llevado al gobierno brasileño a adoptar una serie de medidas responsivas, entre ellas, el confinamiento horizontal, con la paralización de todas las actividades consideradas no esenciales. Ello ha hecho que muchos ciudadanos responsabilicen al Estado por los perjuicios que han sufrido derivados de la suspensión temporal de sus negocios. Se ha argumentado que los perjuicios producidos por las medidas de confinamiento serían el resultado directo de una opción gubernamental por impedir, mediante decretos, la prosecución de sus actividades.

De hecho, la paralización de los negocios no esenciales ha sido una decisión estatal. Pero el punto que se debe evaluar es si el gobierno brasileño de alguna forma contribuyó a la situación de calamidad. La explosión del Covid-19 por el mundo no fue favorecida, en nada, por Brasil, al contrario, el país, como tantos otros, por medio de sus representantes políticos, buscó adoptar medidas para contener la proliferación de la enfermedad, entre las cuales, determinó el confinamiento horizontal.

Tal opción del gobierno brasileño, que tuvo como resultado una fuerte desaceleración de la economía brasileña no

procedió de una completa arbitrariedad, sino de una deliberación basada en estudios médicos y orientaciones de la OMS. De ese modo, pretender responsabilizar al Estado por los perjuicios que se ven en Brasil como resultado del Covid-19, resulta completamente irrazonable.

Luego, no tiene sentido considerar la aplicación del hecho del príncipe a la situación experimentada en 2020 por Brasil. El hecho del príncipe sería aplicable en la hipótesis de que el Estado hubiese deliberado, arbitrariamente y de la noche a la mañana, que actividades ejercidas de forma autónoma, por profesionales liberales, dejarían de ser permitidas en el país. O hablando en términos deportivos, si el gobierno prohibiese prácticas deportivas determinadas, como el fútbol.

En situaciones como esas, en que el empleador no tiene como prever una decisión del Poder Público que compromete sus actividades, cabe responsabilidad estatal. Sin embargo, ese no parece ser el caso desencadenado por la pandemia del Covid-19, ya sea porque, como se ha explicado, las medidas adoptadas buscaban cohibir la expansión del virus y estaban basadas en estudios científicos o porque el propio Estado brasileño está sufriendo con los efectos de la pandemia, teniendo que desembolsar recursos adicionales no solo para el área de la salud, sino también para la economía, en un intento por reducir el impacto de la crisis en los más diversos sectores productivos.

A nuestro juicio, la crisis vivida en 2020, en términos de la legislación brasileña se encaja en la hipótesis de fuerza mayor *strictu sensu*, que podrá ser considerada simple (artículos 501 y 503 de la CLT) o cualificada (artículo 502 de la CLT), dependiendo del impacto que cause en la actividad desarrollada por el empleador, siendo aplicables las consecuencias estipuladas por el legislador para cada una

de ellas. Sin embargo, no es posible pensar en aplicar a la situación el hecho del príncipe, debido a la imposibilidad de exigirle al Estado una conducta diferente ante lo ocurrido.

¿La Circular No. 1714/2020 emitida por la FIFA genera efectos jurídicos en los contratos de trabajo firmados entre clubes y atletas?

Las directrices indicadas por la FIFA en la Circular No. 1.714/2020 representan un paso importante dado por la entidad máxima del fútbol en el intento por señalarles a todos los involucrados en ese segmento deportivo, algunos principios de buena voluntad y cooperación que deben de ser aplicados para la solución de conflictos ocasionados por circunstancias extraordinarias e imprevistas, como las que se han generado a causa de la pandemia mundial instaurada por el Covid-19.

Sin embargo, la Circular No. 1.714/2020, solo aporta orientaciones de la FIFA sin efectos sobre los contratos de trabajo firmados en Brasil, en la medida en que tales orientaciones normativas no han sido recibidas por el orden jurídico nacional.

El artículo 5º, §2º, de la Constitución Federal, asegura el reconocimiento de derechos y garantías derivados de tratados internacionales de los que Brasil sea parte. Sin embargo, una Circular de la FIFA no se adecua a la exigencia constitucional, puesto que un acuerdo internacional involucra solo Estados –y no organismos internacionales– y requiere la observación de procedimientos burocrático que implican (I) negociaciones preliminares y la firma del tratado; (II) aprobación parlamentaria por parte de cada Estado interesado en formar parte del tratado; (III) ratificación o adhesión al texto de la convención; y (iv) promulgación del texto convencional en la prensa oficial do Estado.

¿Qué recomendaciones caben con respecto a los contratos de trabajo de jugadores extranjeros que se desempeñan en Brasil?

Brasil es signatario de las Convenciones No. 97 y No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Tratado del Mercosur, que prohíben cualquier tipo de discriminación a los trabajadores en razón de su nacionalidad. Además, el artículo 5º, caput, de la Constitución Federal, prohíbe la discriminación entre brasileños y extranjeros residentes en el país.

La única particularidad que debe ser observada por los extranjeros es que el contrato de trabajo del jugador recién llegado a Brasil, por regla general, será temporario, pues inicialmente su visa de permanencia también lo será. Prorrogada la visa, el contrato también pasa a estar sujeto a prórroga. En caso de que un atleta extranjero solicite y adquiera la visa permanente, el contrato de trabajo podrá pasar a tener vigencia por un plazo indeterminado.

De esta manera, en caso de que sea del interés del jugador extranjero con visa temporal permanecer en el país, es importante que intente asegurarse con el club que lo emplea que, ante las circunstancias causadas por el Covid-19, su contrato de trabajo no será suspendido o interrumpido, pues tal circunstancia puede dificultar la prórroga de su visa de permanencia en Brasil o incluso la obtención de la visa permanente.

Más allá de esas particularidades, el jugador extranjero en Brasil gozará de todos los derechos que posee el trabajador brasileño, como, por ejemplo, 13º sueldo, vacaciones, períodos de descanso, Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS), contribución al Instituto Nacional del Seguro Social (INSS) para fines de jubilación, etc.

¿Puede modificar la FIFA unilateralmente elementos de la relación contractual de trabajo acordada entre un club brasileño y un jugador?

La FIFA tiene un ámbito de actuación restringido al reglamento del fútbol y a las relaciones existentes dentro del ambiente deportivo. Cuando una situación extrapola ese medio, la FIFA pierde poder de injerencia, por eso cualquier orientación firmada, como el caso de la Circular No. 1.714/2020, tiene un carácter meramente informativo o, como máximo, sugestivo.

Las relaciones de trabajo en Brasil se hallan fuera de la competencia de la FIFA y están regidas por el derecho interno, incluso en el fútbol. De esta manera, aunque los contratos deportivos tengan particularidades que los diferencien de otras actividades profesionales, su reglamento se da por la legislación brasileña, que se sobrepone a las reglas de la FIFA en materia laboral, no habiendo margen para que la institución modifique unilateralmente un contrato de trabajo válidamente firmado entre un club y un jugador.

¿En lo que respecta a los préstamos de jugadores, es posible que los acuerdos sean extendidos a partir del entendimiento manifestado por la FIFA? ¿Se necesita alguna formalidad?

Las orientaciones dadas por la FIFA por medio de la Circular No.1.714/2020 no son suficientes como para generar unilateralmente la prórroga del préstamo de un jugador a un club determinado. Los préstamos son contratos de trabajo temporarios y, en esa condición, también se rigen por las leyes laborales brasileñas.

De esta forma, para que se prorrogue el préstamo de un juga-

dor, se debe extender el vínculo laboral con el club por medio de una prórroga del contrato de trabajo, lo que requiere un entendimiento entre las partes, es decir, entre el club y el atleta, dentro de los límites dispuestos por la ley local.

En la legislación brasileña no hay ninguna norma que permita prorrogar automáticamente un contrato de trabajo que terminó en medio de la pandemia, ni tampoco que extienda el contrato de trabajo durante el período en que el atleta se vio impedido de jugar a raíz de las medidas de confinamiento adoptadas por el Gobierno brasileño.

Un intento de prórroga unilateral del contrato de trabajo ante la excepcionalidad de la situación causada por el Covid-19, dependería de la iniciativa del jugador (y no de la iniciativa de la FIFA), que debería entablar una acción para pleitear la extensión de su vínculo laboral con el club. Tal acción estaría pautada por la ocurrencia de fuerza mayor, siendo incierto, con todo, cómo se posicionarían los jueces sobre el tema.

¿Qué medidas laborales han sido tomadas por los clubes brasileños respecto de sus jugadores y de la suspensión de los campeonatos nacionales e internacionales? ¿Cuáles son los riesgos que acarrearán esas medidas ante las normas locales?

Ante la suspensión de los campeonatos en Brasil y en el mundo, los clubes brasileños, así como diversos empleadores, comenzaron a buscar medidas para reducir sus costos, siendo que, en el fútbol, gran parte de los gastos está relacionado con el pago de sueldos. Los clubes han evaluado alternativas; sin embargo, esas alternativas varían de acuerdo con el tamaño del club y el perfil de las

contrataciones vigentes con los jugadores.

En el caso de los equipos brasileños de tamaño pequeño, que por lo general solo disputan los campeonatos estatales del primer semestre, gran parte de los contratos de trabajo de sus jugadores terminó en abril de 2020, tras el fin de la disputa de las competiciones.

Con la suspensión de las actividades, esos clubes simplemente dejaron que los contratos de trabajo venciesen y no buscaron a los atletas para hacer su renovación, debido a la incertidumbre sobre cuándo retornarán los campeonatos, y si con el retorno de las actividades deportivas, aún existirá en el calendario espacio para encajar el término de la disputa de los estatales, especialmente ante la previsión de inicio del campeonato brasileño entre los meses de mayo y junio de este año.

En el caso de los clubes de mediano y gran tamaño, que tienen previsto participar en disputas a lo largo de todo el año y, en consecuencia, poseen atletas con contratos de trabajo más largos, han adoptado diferentes políticas. La primera medida adoptada fue la concesión de vacaciones colectivas de 20 días a los atletas en el período de la pandemia, lo que ha sido muy criticado en Brasil.

De acuerdo con el artículo 28, §4º, V, de la Ley nº 9.615/1998, que rige el deporte brasileño, las vacaciones de los atletas profesionales deben obligatoriamente coincidir con el receso de las actividades deportivas, que en Brasil se da entre los meses de diciembre y enero. De esta forma, la concesión de vacaciones en este momento de pandemia, en principio podría generar una afronta de ese dispositivo, aunque técnicamente las actividades del fútbol brasileño estén suspensas.

Pero las mayores críticas han sido formuladas por cuestiones médicas. La naturaleza de la actividad ejercida por el atleta exige intensamente al físico, habiendo toda una preparación y un condicionamiento para que los jugadores alcancen su ápice al término de la temporada que, en Brasil, coincide con el fin del año.

Por ello, en diciembre, los jugadores llegan a un nivel de agotamiento que hace recomendable la interrupción de las actividades por un plazo de 30 días, para que puedan recuperarse muscularmente y, así, evitar lesiones. Con la concesión de vacaciones colectivas de 20 días durante la pandemia, el plazo de recuperación de los atletas se verá perjudicado, aumentando el riesgo de lesiones.

No se optó por la concesión de ferias colectivas de 30 días, pues a fines de año, con la cercanía de las fiestas de Navidad y año nuevo, las actividades deportivas serán interrumpidas inevitablemente por al menos 10 días, como ocurre en Europa y Estados Unidos.

La segunda medida que ha sido adoptada por los clubes de primera división del campeonato brasileño ha sido la negociación de reducciones salariales. Clubes y atletas han conversado por medio de sus representantes de clase, la Comisión Nacional de Clubes (CNC) y la Federación Nacional de los Atletas Profesionales de Fútbol (FENAPAF).

La propuesta de la CNC era reducir un 25% los sueldos, pero fue rechazada por la FENAPAF. Con ese impasse sobre los niveles de reducción salarial a ser implementados, muchos clubes pasaron a negociar directamente con sus atletas.

El riesgo de las negociaciones individuales de los sueldos, sin la intermediación de la entidad representante de los

atletas, reside en el hecho de que la Constitución Federal brasileña prevé, en su artículo 7º, VI, la obligatoriedad de que la reducción salarial cuente con la aprobación del sindicato de la categoría. Si eso no sucede, como se ha visto en gran parte de los clubes de primera división del campeonato brasileño, aunque se haya alcanzado un acuerdo entre el club y el atleta, el jugador podrá entablar acciones judiciales cuestionando la legitimidad de la medida, lo que ciertamente genera inseguridad entre los empleadores.

Sin embargo, la necesidad de involucrar al sindicato en una negociación para reducir los sueldos no ocurre con respecto al pago de derechos de imagen al atleta por parte del club. El contrato de imagen tiene naturaleza civil (y no laboral), en los términos del artículo 42, §1º, de la Ley No. 9.615/1998. Por ello, al no ser considerado sueldo, queda al margen de la exigencia contenida en el artículo 7º, VI, de la Constitución Federal, excepto cuando haya fraude.

De esta manera, las negociaciones firmadas directamente entre clubes y atletas sobre el pago por el derecho de explotación de la imagen son independientes de la intervención del sindicato de la categoría y, si fuesen llevadas a cabo, difícilmente habrá argumentos consistentes para sostener su invalidez ante el Poder Judicial.

La tercera y última medida que ha sido adoptada por los clubes brasileños, aunque no sea reconocida abiertamente, consiste en el atraso en el pago de la remuneración de los atletas, considerado tanto el sueldo como los derechos de imagen.

El artículo 31 de la Ley No. 9.615/1998, prevé la posibilidad de que el atleta pida la rescisión del contrato de trabajo con el club si la entidad deportiva estuviese con tres meses o más de sueldo o de derechos de imagen atrasados. Ante

ello, muchos clubes han utilizado esa prerrogativa para no pagar la remuneración de los atletas durante el pico de la pandemia, atrasándose con el pago hasta dos meses.

Es verdad que hay clubes que han extrapolado ese límite de dos meses, asumiendo el riesgo de que el jugador pida la rescisión del contrato. Sin embargo, esos equipos han apostado a que la gravedad de la situación que golpea a los clubes brasileños y extranjeros reduzca las perspectivas del atleta de transferirse de equipo. En la medida en que todos los clubes sufren con la falta de ganancias, si el atleta opta en medio de la crisis por rescindir su vínculo laboral, corre un serio riesgo de no conseguir reinsertarse en el mercado de trabajo a corto plazo. Es decir, el tiro puede salirle por la culata y, es eso a lo que han apostado algunos clubes.

En conclusión, la situación es difícil y tanto clubes como atletas jamás vivieron algo parecido. Así, lo que se espera ante este escenario inusitado traído por la pandemia del Covid-19, es un poco de sentido común y flexibilidad de parte de clubes y atletas, para que pueda llegarse a un acuerdo que, sin duda estará lejos de ser lo ideal, pero que al menos sea interesante para ambos y no perjudique excesivamente una u otra parte.

Chile
Carey



Eduardo Martin

*Master of Laws, Duke University.
Abogado, Universidad de Chile.
Director Grupo Corporativo/Telecomunicaciones,
Carey.
Miembro de la Práctica de Derecho Deportivo,
Carey.*



Gonzalo Herreros

*Magíster (LLM), Universidad Adolfo Ibáñez.
Abogado, Universidad Católica de Chile.
Asociado, Carey.
Miembro de la Práctica de Derecho Deportivo,
Carey.*



Diego Iturriaga

Abogado, Universidad de Chile.

Asociado, Carey.

Miembro de la Práctica de Derecho Deportivo, Carey.



Felipe Bravo

Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Los Andes.

Profesor Instructor de Derecho Civil, Universidad de los Andes.

Asociado, Carey.

Miembro de la Práctica de Derecho Deportivo, Carey.



¿La fuerza mayor como una situación especial que impida el desarrollo del contrato de trabajo está regulada en las normas laborales de su país? ¿Qué consecuencias produce? ¿Qué requisitos tiene?

En el ordenamiento jurídico chileno, la fuerza mayor se encuentra regulada en el artículo 159 No. 6 del Código del Trabajo como causal de terminación del trabajo.

En cuanto a los requisitos, se suele distinguir entre los requisitos de fondo y de forma:

a) Requisitos de fondo:

- I. El hecho que provoca el despido debe ser tanto imprevisto como irresistible para el empleador.
- II. La ocurrencia del hecho debe ser inimputable al empleador.
- III. Debe existir una relación de causalidad directa entre la fuerza mayor y el término de la relación laboral.

Adicionalmente, tanto a nivel administrativo como judicial, se ha establecido que para que la fuerza mayor sea considerada una causal válida de terminación del contrato de trabajo, ella debe prolongarse por un tiempo indefinido y debe tener efectos de carácter permanente, condición que no se satisfaría en el evento de que estuviese previsto que el empleador volverá a ejercer su actividad algunos meses después de ocurrido el evento que dio lugar a la referida situación.

b) Requisito de forma:

Como causal de terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, comunicar por escrito al trabajador, señalando pormenorizadamente los hechos que fundamentan el término de la relación laboral, con copia a la Inspección del Trabajo, enviada dentro de los seis días siguientes a la separación del trabajador.

De este modo, en suma, en caso de que concurran tanto los requisitos de forma como los de fondo para la configuración de la fuerza mayor, la consecuencia de su aplicación consiste en que ella permite al empleador poner término definitivo al vínculo laboral entre las partes, extinguiendo así sus obligaciones recíprocas. Asimismo, la correcta aplicación de la fuerza mayor tiene como rasgo distintivo el hecho de que permite que la terminación se produzca sin necesidad de pagar las indemnizaciones específicas que surgen al momento de la extinción del vínculo contractual, las cuales se encuentran contempladas en los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo. Debido a lo anterior, si se produjese el término de la relación laboral, el empleador sólo estará obligado a compensar al trabajador por el feriado (vacaciones) legal o proporcional pendiente.

¿La crisis actual del Covid-19 puede ser tomada como una situación de fuerza mayor para asuntos laborales en su país?

A este respecto, resulta importante hacer una distinción entre la aplicación de la fuerza mayor como causal de terminación de los contratos de trabajo, y su aplicación como causal de suspensión de estos, ya que ambos asuntos han sido tratados de manera distinta por las autoridades.

Por una parte, en lo que respecta a la aplicación de la fuerza mayor como causal de terminación del contrato, cabe tener presente que la Dirección del Trabajo ha adoptado una posición cautelosa, afirmando que esta figura sólo puede ser restrictivamente utilizada, en atención a los principios de estabilidad en el empleo y continuidad laboral que rigen en nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Pese a ello, aquel mismo organismo ha clarificado la calificación del Covid-19 como causal de terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor es una cuestión que compete –en último término- a los Tribunales de Justicia, quienes deberán resolver este asunto de manera casuística, lo cual supone que cada empleador quedará sujeto a un examen judicial de sus circunstancias particulares, en función de las cuales se verificará si es que efectivamente se cumplen los requisitos para la aplicación de la fuerza mayor, en los términos indicados anteriormente.

Ahora bien, aun cuando la Corte Suprema todavía no se ha pronunciado sobre si el Covid-19 puede ser calificado como un caso de fuerza mayor o caso fortuito, hay que considerar que en situaciones anteriores la Corte Suprema ha juzgado estas circunstancias de manera estricta, estableciendo que sólo se configurará dicha fuerza mayor si, debido a las características particulares del empleador, la imposibilidad de mantener el vínculo laboral es absoluta.

Por otro lado, en lo que atañe a la aplicación de la fuerza mayor como causal de la suspensión del contrato de trabajo, la situación resulta un tanto distinta, toda vez que el legislador ha resuelto anticipadamente dicha calificación a través de la aprobación de Ley No. 21.227, que entró en vigencia el día 6 de abril de 2020, y que tiene como objeto otorgar acceso a las prestaciones del seguro de desempleo a aquellos trabajadores que se vean afectados por la suspensión de sus contratos de trabajo. En efecto, en la referida norma, se es-

tablece que se permitirá la suspensión unilateral de los contratos de trabajo por fuerza mayor en aquellos casos en los que se impida o prohíba la prestación de un servicio producto de la paralización de la actividad en todo o parte del país a raíz de un acto o declaración de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para contener el Covid-19. En la misma línea, la Dirección del Trabajo ha señalado que un acto de autoridad que prohíba la prestación de servicios en una empresa califica como un caso de fuerza mayor, suspendiendo la obligación del trabajador de prestar servicios y la del empleador de pagar las remuneraciones.

Así pues, en suma, es posible señalar que la fuerza mayor ha sido considerada de distinta manera en los casos de las suspensiones y las terminaciones de los contratos de trabajo, lo cual se justifica debido a la priorización del resguardo del empleo y a la necesidad de evitar despidos masivos en función de la crisis generada por esta emergencia sanitaria.

¿La declaración emitida por la FIFA genera efectos jurídicos en los contratos laborales suscritos entre los clubes y jugadores?

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 129° del Reglamento de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional -ANFP- (en adelante, el “Reglamento”), la convención que celebra un club y un jugador de fútbol profesional es un contrato de trabajo que se rige por las normas del Código del Trabajo, del Reglamento y del reglamento de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (en adelante la “FIFA”).

En concordancia con lo anterior, la circular No. 1714 (en adelante la “Circular”) -publicada por la FIFA con fecha 7 de abril de 2020- reconoce que los contratos laborales deben regirse por la legislación nacional y por la autonomía con-

tractual de las partes. Sin perjuicio de lo anterior, igualmente sugiere la aplicación de ciertos principios rectores para determinar –entre otras cuestiones regulatorias- la fecha de término de los contratos sujetos a un próximo vencimiento, la fecha de inicio de los nuevos contratos que han sido suscritos para la próxima temporada, los cambios en las condiciones de los contratos de trabajo que no se podrán cumplir de acuerdo a lo previsto, y los desajustes que se produzcan por las modificaciones en los períodos de inscripciones.

Ahora bien, precisamente debido a que los principios de la Circular tienen la calidad de meras recomendaciones para los miembros de la FIFA y sus respectivos grupos de interés, ellos no tienen efectos jurídicos de carácter vinculante para los contratos suscritos en Chile entre los clubes y los jugadores, sea que éstos se encuentren vigentes o estén próximos a entrar en vigor. No obstante, ello, las recomendaciones de la FIFA están siendo consideradas por la ANFP y por los clubes de fútbol chileno, y en algunos casos incluso han comenzado a ser aplicadas, especialmente en lo que respecta al modo en el cual se están intentando modificar las condiciones de trabajo durante el periodo de suspensión de los campeonatos a causa del Covid-19, aspecto sobre el cual abundaremos en la respuesta a la pregunta N°7.

¿Qué recomendaciones haría respecto a los contratos de trabajo de jugadores extranjeros en su país?

En primer lugar, se recomienda tener pleno conocimiento de los términos bajo los cuales se suscribió el contrato, debiendo considerarse especialmente la regulación de la extensión de este, ya que los términos del vínculo variarían sustancialmente dependiendo de si el contrato se pactó en función de un número determinado de temporadas o de

años. Asimismo, se sugiere verificar la existencia y las condiciones de pago de las posibles remuneraciones variables que pudieren haber sido consagradas contractualmente, ya que en este tipo de vínculos se suelen incluir emolumentos pactados a título de premios o incentivos, cuyo devengo depende del rendimiento en competiciones oficiales.

Por otro lado, se recomienda verificar la situación migratoria de aquellos jugadores cuyos contratos se encuentren próximos a terminar, ya que, al recomendarse su extensión automática hasta la fecha de finalización de la temporada, necesariamente su estadía en el país se prolongará.

Por último, también es necesario atender al estado de las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores, ya que esto podría limitar su posibilidad de acceder a las prestaciones que otorga el Seguro de Cesantía, en casos en que se haya decidido suspender la relación laboral. Lo anterior se debe a que la Ley No. 21.227 sólo contempla la posibilidad de recibir prestaciones de parte de la AFC, cuando se hubieren enterado tres cotizaciones continuas durante los tres meses previos a la suspensión del contrato de trabajo, o seis cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que las últimas dos se registren con el mismo empleador, condición que muchos de los extranjeros recientemente fichados por los clubes pueden no alcanzar a cumplir.

¿La FIFA puede modificar de manera unilateral los extremos de la relación contractual acordados entre clubes y jugadores?

No, ya que es la misma circular No. 1714 la que se encarga de indicar que los principios rectores aplicables a los contratos con fecha de vencimiento próximo, a los nuevos con-

tratos, y a los contratos que no se podrán cumplir, tendrán la calidad de meras orientaciones interpretativas del Reglamento del Estatuto del Jugador de la FIFA, motivo por el cual están revestidas de un carácter general y no vinculante.

En relación con los préstamos de jugadores ¿es posible que estos acuerdos se entiendan extendidos de facto con ocasión de las declaraciones de la FIFA? ¿Se requiere alguna formalidad?

La recomendación de la FIFA en su circular No. 1714 es que, si un contrato vence en la fecha de finalización original de la temporada, dicho vencimiento se prolongue hasta la nueva fecha de término de esta. Sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico la materia se encuentra regulada en el artículo 152 bis I del Código del Trabajo que establece que *“la cesión temporal suspende los efectos del contrato de trabajo entre el cedente y el trabajador, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en dicho contrato. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el deportista profesional se reincorporará al servicio de la entidad deportiva cedente”*.

Debido a lo anterior, en el evento de que el plazo del préstamo hubiere sido fijado en función de fechas ciertas y no de temporadas, el cumplimiento del referido plazo obligaría al jugador –al menos en principio- a reincorporarse al club titular de su pase. Sin perjuicio de lo anterior, las partes igualmente podrán seguir las recomendaciones de la FIFA, optando así por modificar los términos del préstamo para hacerlos coincidir con la nueva fecha de conclusión de la temporada. En este último caso, sin embargo, será necesario que la referida modificación cumpla con las mismas formalidades que la cesión temporal original, esto es, que la cesión se celebre por escrito y cuente con la aceptación expresa del jugador.

¿Qué medidas laborales han tomado los clubes locales respecto a sus jugadores ante la suspensión de campeonatos nacionales e internacionales? ¿Existen riesgos laborales en relación con las normas locales?

a) Medidas Adoptadas por los Clubes Locales:

Las decisiones adoptadas por cada uno de los clubes han sido distintas, aunque sólo una minoría de ellos tiene contemplado pagar íntegramente las remuneraciones de los jugadores hasta el mes de mayo. Por ahora, clubes como Antofagasta, La Serena, Huachipato y Universidad Católica han pagado las remuneraciones sin mayores novedades. En ocasiones, estos clubes –como sucedió con la Universidad Católica- han hecho uso de su derecho de decretar el feriado colectivo, obligando a todos sus trabajadores a tomar vacaciones durante un plazo de 15 días hábiles, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 76 del Código del Trabajo. A este respecto, es importante considerar que –según lo dispuesto por nuestra legislación- el pago de la remuneración durante las vacaciones debe mantenerse, por lo que la gran ventaja de adoptar esta decisión reside en el hecho de que impide que los trabajadores sigan acumulando días de vacaciones que eventualmente tendrán que ser compensados al momento del término de la relación laboral.

Pese a que los clubes han continuado recibiendo puntualmente los pagos correspondientes a los derechos televisivos –los cuales constituyen su principal fuente de ingreso- en muchos casos se ha pactado la disminución de las remuneraciones de los jugadores, siguiéndose así las directrices establecidas en la Circular. Aunque en varios clubes se disponen a negociar próximamente con sus jugadores, otros ya han anunciado sus acuerdos, como es el caso de Deportes Iqui-

que, Everton, Santiago Wanderers, Unión Española y Universidad de Chile. Estas disminuciones varían en cada caso; así, mientras Deportes Iquique y Santiago Wanderers redujeron en un 15% las remuneraciones de sus jugadores, y Everton y Universidad de Chile las disminuyeron en un 30%, Unión Española llegó al extremo de rebajarlas en un 50%. Cabe tener presente, además, que los clubes en cuestión han adoptado diversas estrategias para materializar dichas reducciones.

Así, por ejemplo, instituciones como Santiago Wanderers y Universidad de Chile limitaron la aplicación de estas a los jugadores que superan ciertos topes salariales, aunque en el caso del primer club, las rebajas se aplicarán hasta el mes de diciembre y no serán reintegradas, mientras que, en el caso del segundo de dichos equipos, las reducciones serán provisorias, y los montos descontados serán reintegrados en su totalidad durante el año 2021. Por su parte, otros clubes, como es el caso de Everton, han condicionado el reintegro de los montos descontados a la obtención de la clasificación a alguna copa internacional al término de la presente temporada.

Por último, existe un tercer grupo de clubes que han anunciado que se acogerán a la Ley No 21.227, con lo cual suspenderán los contratos de trabajo de sus jugadores mientras las distintas competencias se encuentren paralizadas. Aunque la mayoría de los equipos que se han acogido a este mecanismo pertenecen a la categoría de la Primera B –dentro de los cuales se hallan, entre otros, Cobrelola, Ñublense, Deportes Temuco y Deportes Valdivia-, en los últimos días se anunció públicamente que Colo-Colo también adoptará este curso de acción, luego de que fracasasen los intentos por llegar a un acuerdo que permitiese rebajar los sueldos de los jugadores. Cabe tener presente, a este respecto, que la viabilidad de que los clubes puedan acogerse a la Ley No. 21.227 de ma-

nera unilateral se encuentra en entredicho, toda vez que el Sindicato de Futbolistas Profesionales de Chile (en adelante “SIFUP”) ha señalado enfáticamente que los jugadores pueden seguir prestando servicios de forma remota tal como lo han realizado desde la paralización de la competencia, es decir, mediante el cumplimiento de pautas de entrenamiento proporcionadas por los cuerpos técnicos por medio de videos y otras plataformas tecnológicas. En este sentido, necesariamente se planteará la discusión sobre si este tipo de actividades permiten el cumplimiento de las funciones propias de los futbolistas, quienes –durante la mayor parte del tiempo- se limitan a entrenar, aunque lo hacen precisamente con el objetivo de participar en competencias oficiales.

De todos modos, más allá de la discusión estrictamente jurídica, es importante tener presente que existen ciertas consideraciones de orden práctico que pueden afectar la evaluación de este tipo de situaciones. En efecto, durante la totalidad del tiempo de paralización de las competencias, los clubes profesionales no sólo han reducido sus gastos operacionales, sino que además han continuado recibiendo los pagos provenientes de los derechos de televisación de los partidos, los cuales componen una parte importante de los ingresos de gran parte de los clubes nacionales, motivo por el cual ha habido grupos que han controvertido la decisión de suspender los contratos de trabajo. A esto se añade que Colo-Colo y los demás clubes que forman parte este año de las competencias de la Confederación Sudamericana de Fútbol (en adelante “Conmebol”) recibirán por adelantado los pagos asociados a su participación en las mismas, lo que ha dado aún más pie para discusión respecto del hecho que se opte por este curso de acción habiendo transcurrido sólo un mes de la paralización de la actividad.

Por último, más allá de los tres principales cursos de acción previamente descritos, cabe tener presente que –con el objeto de abaratar costos- los clubes de fútbol, se encuentran discutiendo el no pago de las pólizas de seguro de lesiones de jugadores de fútbol, las cuales tienen un costo promedio de USD 175 al año por cada jugador.

b) Riesgos Laborales:

En lo que atañe a los riesgos laborales, cabe reiterar –en primer lugar- que potencialmente podría producirse un conflicto a raíz de la extensión de los contratos de los futbolistas. En efecto, tanto la legislación laboral chilena (artículo 152 bis D del Código del Trabajo) como la normativa FIFA, establecen que dichos contratos son de plazo fijo y de una duración máxima preestablecida, circunstancia que determina que, si los clubes nacionales no logran acoger las directrices de la FIFA tendientes a establecer la extensión automática de los vínculos contractuales, éstos podrían quedar terminados de pleno derecho si no son oportunamente renovados.

Similarmente, como ya señalamos de manera previa, la situación migratoria de jugadores extranjeros podría verse afectada por estas extensiones imprevistas en los plazos de sus respectivos contratos de trabajo.

Junto con lo anterior, otro de los riesgos principales dice relación con la aplicación de la Ley No. 21.227, ya que las instituciones que hagan uso de su facultad de imponer unilateralmente la suspensión de los contratos de trabajo inevitablemente afectarán las remuneraciones de sus trabajadores, ya que el seguro de cesantía no paga íntegramente las remuneraciones del trabajador y, aún más, cuando los fondos de su cuenta individual se acaban, lo remite al Fondo de Cesantía Solidario, que otorga prestaciones muy menores. Ahora bien, como señalamos anteriormente, no es claro que esta alternativa sea realmente aplicable a los clubes de fútbol, materia que quedará entregada –en último término– a la decisión de los Tribunales de Justicia.

En relación a esta materia, no es descartable que –además de presentarse la discusión sobre la aplicabilidad de dicha ley– los jugadores interpongan demandas de despido indirecto ante los órganos jurisdiccionales competentes, las cuales permitirían poner término anticipado a sus contratos de trabajo –con el consiguiente pago de indemnizaciones legales, aumentadas en un 50% de sus montos totales– en función de un presunto incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, que en este caso no estaría proporcionando el trabajo ni pagando las remuneraciones convenidas a sus trabajadores.

Otro riesgo, cuya ocurrencia en todo caso resulta menos probable, reside en el hecho de que los jugadores podrían llegar a verse expuestos a la terminación de sus contratos de trabajo debido a fuerza mayor. No obstante, lo anterior, esta alternativa aún no ha sido planteada al interior de los clubes de fútbol, que –como hemos señalado– han optado, por el momento, por otros cursos de acción. Además, hay que tener en consideración que las entidades que se han

acogido a la Ley No. 21.227 no podrán invocar esta causal, ya que la misma normativa indica expresamente que quienes suspendan los contratos de trabajo de sus trabajadores estarán impedidos de desvincularlos por aplicación de fuerza mayor mientras subsista el Estado de Catástrofe declarado por el Presidente de la República, ni durante un término de seis meses contados desde la entrada en vigencia de la ley. De cualquier modo, en el improbable escenario de que los clubes despidiesen a sus trabajadores por fuerza mayor, dicha decisión podría ser controvertida ante los Tribunales de Justicia, los cuales tienen el poder de definir si concurren los estrictos requisitos para la configuración de esta.

Por último, cabe tener presente que aquellos clubes que mantienen la aplicación de las rutinas de entrenamiento con sus jugadores de manera remota se exponen a una mayor ocurrencia de accidentes del trabajo, al no poder controlar el entorno en el cual se realizan los ejercicios. Este riesgo resulta especialmente complejo para los futbolistas si se considera que, además, se discute la posibilidad de interrumpir el pago de sus pólizas de seguro de lesiones, que brindan cobertura adicional en estos casos. Es del caso señalar además que este tema se ha tornado más complejo con la entrada en vigencia de una nueva Ley 21.220 que regula en Chile el teletrabajo, la cual mantiene en el empleador la obligación de resguardar la vida y salud de los trabajadores pese a que presten servicios fuera de sus dependencias, y además lo obliga a otorgar al trabajador todos los equipos, herramientas y materiales necesarios para la prestación de los servicios a distancia, además del reembolso de los gastos asociados.

Colombia
Brigard Urrutia



José Alejandro Sierra Caballero

Maestría en International Sports Law, ISDE/Madrid

Maestría en Derecho, U. de Los Andes/Bogotá

Maestría Asesoría Jurídica de Empresas, i.e./Madrid

Especialización en Derecho Comercial, U. de Los Andes/Bogotá

Especialización en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, U. Javeriana/Bogotá

Abogado U. Santo Tomás de Aquino/Bogotá

Líder de la Práctica en Derecho Deportivo, Brigard Urrutia



¿La fuerza mayor como una situación especial que impida el desarrollo del contrato de trabajo está regulada en las normas laborales de su país? ¿Qué consecuencias produce? ¿Qué requisitos tiene?

De acuerdo con la ley laboral colombiana, los empleadores pueden suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito¹. En virtud de esta suspensión, el trabajador está eximido de prestar servicios y el empleador de pagar el salario subsistiendo las demás obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión únicamente en el porcentaje que le corresponde al empleador, en los términos contemplados por la ley local².

Esta causal de suspensión del contrato de trabajo exige en primer lugar la ocurrencia de una circunstancia que pueda ser considerada como un evento de fuerza mayor, lo cual, trae consigo el primer escollo para el empleador ante una posible reclamación futura de los trabajadores, por cuanto, no existe una definición legal o parámetros concretos en las normas del trabajo que permitan evidenciar claramente su existencia, y teniendo en cuenta que la implementación de esta medida no requiere la autorización previa de una autoridad administrativa o judicial, la decisión vinculada con su aplicación recaerá única y exclusivamente en el empleador, el cual, evidentemente, tendrá que asumir todas las consecuencias jurídicas derivadas de su determinación.

La jurisprudencia colombiana en asuntos laborales, emitida principalmente por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha encargado de construir una definición lo suficientemente clara para poder determinar en qué momento

un empleador puede asumir que existe una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, que le permita tomar la decisión de proceder con la suspensión de uno o varios contratos de trabajo. En este sentido, la citada máxima autoridad judicial de Colombia en asuntos laborales ha preceptuado lo siguiente:

Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se repute como fuerza mayor o caso fortuito no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un caso fortuito o una fuerza mayor ³.

Una vez sea corroborada la existencia de una situación clara y evidente de fuerza mayor o caso fortuito, el siguiente paso para el empleador antes de tomar la decisión de suspender o no uno o varios contratos de trabajo, será constatar si esa circunstancia efectivamente impide su ejecución.

Como se mencionó previamente, la ley no exige el adelantamiento de trámite alguno previo a la implementación de la medida por parte del empleador, sin embargo, es muy importante indicar que el empleador deberá acreditar la ocurrencia de la fuerza mayor ante cualquier autoridad que así lo requiera, por lo cual, lo más recomendable en estos casos podría ser informar al Ministerio del Trabajo⁴ con el fin de que esta autoridad administrativa tenga conocimiento

¹ Numeral 1 del art. 51 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

² Artículo 53 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

³ Sala laboral de la Corte suprema de justicia, Sentencia Rad. No.50954 del 9 de agosto de 2017, M.P. Magistrado Jorge Mauricio Burgos.

⁴ Máxima autoridad administrativa en temas laborales de Colombia.

de la situación concreta, y, si así lo considera pertinente, emita las constancias que considere necesarias⁵. Evidentemente, esta verificación no suele ser adelantada de manera inmediata por parte del Ministerio, y, por lo general, estas solicitudes son definidas después de varios meses, por lo que lo más recomendable en estos eventos es que si la fuerza mayor es absolutamente clara e impide la ejecución de los contratos de trabajo, y el empleador está dispuesto a asumir el riesgo de su suspensión, además de informar al Ministerio del Trabajo como una muestra de buena fe, lo más recomendable es que tome todas las precauciones necesarias para reunir todo el material probatorio que pueda evidenciar la existencia de la circunstancia de fuerza mayor que impidió la ejecución de los contratos que fueron objeto de suspensión.

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, ha establecido de manera expresa que la única autoridad colombiana competente para definir si la suspensión de un contrato de trabajo fue adelantada de acuerdo o en contra de las normas laborales en perjuicio del trabajador, es el Juez Laboral⁶, el cual resolverá esta situación en desarrollo de un proceso judicial iniciado en contra del empleador por este motivo. Así, en el evento en que el empleador sea condenado judicialmente, este tendrá que reconocer a la parte demandante el pago de todos los conceptos laborales dejados de reconocer durante el periodo de suspensión, más la posible imposición de sanciones administrativas por parte de las autoridades laborales y de protección social del país⁷.

¿La crisis actual del Covid-19 puede ser tomada como una situación de fuerza mayor para asuntos laborales en su país?

La crisis de salud derivada del Covid-19, podría ser entendida, en principio, como una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito en virtud de que reúne las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, que se ajustan a los criterios determinados por la jurisprudencia en asuntos laborales de Colombia para definir tal evento, sin embargo, esta determinación no ocasiona por sí misma que los contratos de trabajo puedan llegar a ser suspendidos legalmente, ya que el empleador deberá corroborar de igual forma si la ocurrencia de esa fuerza mayor o caso fortuito impide que los contratos de trabajo puedan ser ejecutados por las partes.

Como bien se mencionó anteriormente, la decisión de suspender o no los contratos de trabajo por fuerza mayor recae siempre en el empleador, el cual, deberá evaluar todas las circunstancias del caso para definir si implementa esta medida con todos los riesgos legales y económicos que esto implica. En estos términos, el empleador deberá contar con las pruebas suficientes y necesarias para demostrar que los contratos de trabajo efectivamente no pueden ser ejecutados en este momento de crisis, situación que, finalmente, será definida más adelante por un Juez del Trabajo en el caso en que alguno de los trabajadores instaure una demanda en contra de su empleador, con ocasión a la presunta violación de sus derechos laborales.

A pesar de lo anterior, el Ministerio de Trabajo, en varias oportunidades se ha opuesto a la posibilidad de que los contratos de trabajo de los empleados se puedan ver afectados en este momento, determinando:

Se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional es un de-

¹ Página 241, Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, Ministerio del Trabajo de Colombia.

² Circular 22 del 19 de marzo de 2020, Ministerio del Trabajo de Colombia.

³ Ministerio del Trabajo, Entidades de Seguridad Social y Aportes Parafiscales, Departamento Administrativo de Impuestos y Aduanas Nacionales “DIAN”, entre otros.

*recho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*⁸

De igual forma, es sumamente importante indicar que con la expedición del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, y de igual forma, el Ministerio de Trabajo se ha pronunciado sobre las medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, a través de varias Circulares, en donde básicamente, se ha señalado lo siguiente:

- Circular No. 0021 de 2020, en donde se fijaron las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, se estableció que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que los empleadores puedan optar por su implementación con ocasión a la crisis actual, tales fueron: (i) trabajo en casa; (ii) teletrabajo; (iii) jornada laboral flexible (iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas; (v) permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y; (vi) salario sin prestación del servicio.
- Circular No. 0022 del 19 marzo 2020, en donde se determinó que en virtud del compromiso del Gobierno Nacional y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los Gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19, el Ministerio informó que en razón

a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales.

- Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020, en donde el Ministerio hace referencia a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.

En ese orden de ideas, el Gobierno Nacional ha sido enfático en que la presente situación económica no puede justificar la suspensión de contratos de trabajo por cuanto los derechos fundamentales de los trabajadores se verían seriamente afectados, motivo por el cual, la decisión de suspender los contratos de trabajo con fundamento en la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito en Colombia, derivada del Covid – 19, resulta muy riesgosa para el empleador, toda vez que, con base en los direccionamientos dados por el Gobierno Nacional y las alternativas presentadas a los empleadores, existe un riesgo muy alto de que esta determinación pueda llegar a ser calificada como ilegal por una autoridad judicial en el futuro.

¿La declaración emitida por la FIFA genera efectos jurídicos en los contratos laborales suscritos entre los clubes y jugadores?

La FIFA a través de la Circular 1714 del 7 de abril de 2020, declaró la crisis del Covid – 19 como una situación de fuerza mayor, para lo cual emitió algunas cuestiones regulatorias relativas al fútbol, entre las cuales, se encuentran directrices generales de carácter laboral direccionadas a garantizar que los jugadores y entrenadores reciban algún tipo de remuneración, evitar litigios, proteger la estabilidad de

⁸ Circular 21 del 17 de marzo de 2020, Ministerio del Trabajo de Colombia.

los contratos y garantizar que los clubes no se declaren en quiebra⁹, otorgándole absoluta validez a las normas laborales de índole nacional.

En virtud de esta declaración, es importante señalar que la declaración de fuerza mayor emitida por la FIFA con ocasión a la crisis generada por el Covid – 19 no produce efectos jurídicos en los contratos laborales de los jugadores de fútbol en Colombia, por cuanto, a pesar de que esta declaración fue emitida por la máxima autoridad mundial del fútbol, los contratos de trabajo de los jugadores se encuentran regulados por los principios especiales del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (en adelante “FCF”) y de carácter general por las normas laborales colombianas, por lo que el concepto de fuerza mayor que pueda ser aplicado a una decisión vinculada con un contrato de trabajo en Colombia, será el que determine las normas laborales internas, y en cualquier caso, el establecido por parte del Gobierno Nacional en este periodo de crisis, esto es, que bajo ningún motivo la crisis del Covid – 19 puede ser tomada como un evento de fuerza mayor para que el empleador pueda proceder a la suspensión de los contratos de trabajo, como bien fue señalado en las respuestas expuestas en los numerales anteriores.

Por otra parte, es importante mencionar, que, los contratos laborales suscritos por los jugadores de fútbol en Colombia, no son redactados de común acuerdo en un proceso de negociación con los clubes, sino que, por el contrario, provienen de un modelo único establecido por COLFUTBOL¹⁰, el cual, a pesar de contar con las disposiciones propias del deporte, sólo permite que las partes puedan negociar únicamente aspectos de carácter económico vinculados con los ingresos a que tendrá derecho el jugador en vigencia de la relación contractual.

⁹ Principios Rectores Propuestos, Circular 1714 del 7 de abril de 2020, FIFA.

¹⁰ Artículo 23, Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana nº de Fútbol

De la Circular emitida por la FIFA, es posible evidenciarse que las directrices otorgadas por esta organización tienen, como ya mencionamos, el objetivo de proteger a las partes del contrato de trabajo durante la crisis económica generada, principalmente, por la ausencia de competencias, previendo la estabilidad laboral y un ingreso para los jugadores, evitando que los clubes puedan entrar en una situación de insolvencia tal que los lleve a la quiebra. Los propósitos expuestos por la FIFA están alineados con las directrices emitidas por el Gobierno Colombiano, en donde se hace gran énfasis en que los derechos fundamentales de los jugadores deben prevalecer ante cualquier decisión que pueda tomar un Club para subsistir durante el periodo de emergencia.

Ahora, el numeral iv) de los Principios Rectores Propuestos de la Circular objeto de análisis, establece de manera expresa:

Por otro lado, todo contrato entre un club y un empleado deberá «suspenderse» durante la paralización de las competiciones (es decir, de las actividades futbolísticas), siempre que se mantenga la cobertura del seguro y se gestionen vías de remuneración alternativas que sirvan de apoyo para los empleados durante este periodo»

Respecto a este principio, resulta fundamental indicar que, frente a las normas laborales colombianas, la paralización de las competencias no es una causal de suspensión de los contratos de trabajo¹¹, por lo cual, esta directriz no podrá ser alegada por un Club para la toma de esta decisión. Es evidente, sin embargo, que la FIFA se opone a cualquier medida laboral tomada de manera unilateral por parte del Club, sin embargo, establece que esta decisión tendrá validez si se llevó a cabo de buena fe, y además, si esta resulta razonable y proporcionada¹², lo cual, se opone a la ley labo-

¹¹ Artículo 51, Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

ral colombiana, en donde, sólo cuando el empleador alega fuerza mayor o caso fortuito, es posible que este pueda llevar a cabo la suspensión de un contrato de trabajo de manera unilateral y sin el agotamiento de un proceso de autorización previo, causal de suspensión que según lo explicado en numerales anteriores, podría ser declarada como ilegal más adelante por parte de una autoridad judicial si esta se encuentra ligada al Covid-19.

Evidentemente, dentro de las causales de suspensión del contrato de trabajo en Colombia, se encuentra la posibilidad de que las partes de común acuerdo pacten una licencia o permiso¹³, el cual, puede ser remunerado o no remunerado. Al respecto, El Ministerio del Trabajo de Colombia ha determinado que los eventos de acuerdos de licencias no remuneradas se analizarán de manera especial más adelante, en razón a que, en criterio de esa autoridad administrativa, el libre albedrío de los trabajadores podría verse vulnerado en estos momentos de crisis, por lo que, en este sentido, las directrices del Gobierno Nacional y la FIFA concuerdan en que las licencias (suspensión del contrato) deben acordarse de mutuo acuerdo y de forma remunerada.

Por último, vale la pena precisar que, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo proviene de un acuerdo de voluntades, sus condiciones no pueden ser modificadas unilateralmente por una de las partes, por lo cual, cualquier tipo de modificación vinculada con alguno de los elementos esenciales del contrato de trabajo en Colombia¹⁴ igualmente deberá provenir de un mutuo acuerdo entre las partes, so pena de que carezca de validez jurídica. En estos términos, cualquier tipo de decisión unilateral tomada por el Club que afecte el pago de los salarios de sus jugadores no es viable jurídicamente en Colombia.

¿Qué recomendaciones haría respecto a los contratos de trabajo de jugadores extranjeros en su país?

Los contratos de los jugadores extranjeros con clubes profesionales de fútbol se rigen por las normas laborales colombianas, sin embargo, es de suma importancia resaltar que las disputas de carácter laboral derivados de estos pueden ser discutidas internacionalmente ante la FIFA, por tratarse de relaciones contractuales con una clara dimensión internacional, a menos que las partes de la relación laboral determinen explícitamente y por escrito, que este tipo de disputas deberán ser resueltas por los tribunales locales, o en cualquier caso, por parte de un tribunal arbitral independiente de carácter local, establecido en el ámbito nacional y en el marco de la asociación o de un acuerdo colectivo, que garantice un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes¹⁵.

Evidentemente, en el evento en que la disputa laboral sea asumida por la FIFA, la Cámara de Resolución de Disputas (en adelante “CRD”), órgano competente para resolver este tipo de litigios al interior de la organización¹⁶, aplicará a cada caso las normas de carácter internacional establecidas en el Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores (en adelante “RETJ”) y los criterios jurisprudenciales provenientes de decisiones anteriores tomadas por este órgano judicial de la FIFA.

Los procesos laborales adelantados ante la FIFA no tienen costas¹⁷ y todo el trámite se puede llevar a cabo vía online, es decir, la radicación de las demandas, contestaciones a las mismas, la notificación de fallos y la interposición de recursos se lleva a cabo vía correo electrónico, por lo que, en

¹² Numeral iii), Principios Rectores Propuestos, Circular 1714 del 7 de abril de 2020, FIFA.

¹³ Numeral 4, Artículo 51, Código Sustantivo del Trabajo.

¹⁴ Artículo 23, Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

¹⁵ Literal b), Artículo 22, RETJ.

¹⁶ Artículo 24, RETJ.

¹⁷ Numeral 2, Artículo 25, RETJ.

principio, este tipo de litigios no resultan onerosos, incluso, las reclamaciones pueden ser presentadas directamente por el jugador sin la intervención de un apoderado. Ahora, la intervención de un abogado en estos casos es fundamental, por cuanto es absolutamente necesario conocer los reglamentos internacionales del fútbol, criterios jurisprudenciales de la CRD, tener experiencia en el procedimiento preceptuado para estos asuntos y conocer la forma de preparar los escritos a los que tendrán conocimiento los árbitros de la CRD. Las decisiones de la CRD son apelables ante el Tribunal Arbitral Deportivo (en adelante “TAD” o “TAS”)¹⁸, entidad ubicada en Suiza, la cual, además, cuenta con su propio reglamento y procedimiento, y en donde, el trámite si tiene un costo económico para las partes.

En estos términos, al momento de analizarse la toma de decisiones vinculadas con un contrato de un jugador extranjero en Colombia, resultará fundamental determinar si las partes pactaron una cláusula arbitral o de competencia para asuntos laborales. La cláusula debe ser absolutamente clara y siguiendo las directrices determinadas para tal efecto por parte de la FIFA. Lo anterior a fin de establecer ante que autoridad se deberá instaurar cualquier tipo de reclamación derivada del contrato de trabajo, y, de esta forma, establecer cuál será la ley y el criterio jurisprudencial que se aplicará al caso.

A pesar de lo anterior, los clubes profesionales de fútbol en Colombia aplican sin distinción alguna las normas del Reglamento del Jugador de la FCF y las leyes laborales colombianas, por lo que los jugadores extranjeros deberían tener derecho a todas las garantías y directrices fijadas por el Gobierno Nacional durante este periodo de emergencia sanitaria

derivada del Covid-19, situación que incluso podría ser alegada ante la FIFA si se presenta el material probatorio adecuado y se le brinda a los árbitros la claridad suficiente para que estos puedan resolver en este sentido .

¿La FIFA puede modificar de manera unilateral los extremos de la relación contractual acordados entre clubes y jugadores?

Las disposiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores, por lo tanto, no produce efecto alguno cualquier clase de estipulación que afecte o desconozca este principio¹⁹. De igual forma, es importante indicar que las normas sobre trabajo en Colombia son de orden público, por tanto, son irrenunciables y producen efecto general inmediato y se aplican a los contratos de trabajo²⁰.

La duración del contrato del contrato es un elemento determinante que las partes deben acordar a la hora de celebrar un contrato de trabajo²¹, motivo por el cual, la decisión vinculada con cualquier tipo de modificación en relación con este elemento no puede ser definido por un tercero de la relación laboral. Así, en principio, las directrices planteadas por la FIFA respecto a la duración de la relación laboral en el mundo del fútbol durante la crisis del Covid -19 no producen ningún efecto en los contratos laborales suscritos entre clubes colombianos y sus jugadores cuando las partes hayan determinado de forma clara las fechas de los extremos laborales.

Ahora, es preciso señalar que la FIFA determinó varios cambios respecto a la terminación e inicio de temporadas regulares respecto a cada Federación local²², así como también

¹⁸ Numeral 2, Artículo 24, TETJ.

¹⁹ Artículo 13, Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

²⁰ Artículos 14 y 16, Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

²¹ Artículo 36, Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

²² Contratos con una Fecha de Vencimiento Próxima y Nuevos Contratos, Circular 1714 del 7 de abril de 2020, FIFA.

²³ Periodos de Inscripción (Ventanas de Transferencias), Circular 1714 del 7 de abril de 2020, FIFA.

respecto a la fecha de inscripción de jugadores²³, por lo que si los extremos de los contratos de trabajo se plasmaron de tal manera que estos fueron atados a dichos periodos modificados, sin mencionar fechas claras, en estos casos, su duración si podría verse afectada o modificada de manera inmediata de acuerdo a las directrices emitidas por la FIFA.

En relación con los préstamos de jugadores ¿es posible que estos acuerdos se entiendan extendidos de facto con ocasión de las declaraciones de la FIFA? ¿Se requiere alguna formalidad?

El artículo 13 del Estatuto del Jugador de la FCF, determina que el acuerdo de préstamos de jugadores que adelanten las partes interesadas debe constar por escrito, en donde además se establece expresamente:

El periodo mínimo del préstamo será el equivalente al tiempo entre dos periodos de inscripción. Igualmente, el contrato de trabajo entre el jugador y el nuevo club será por el término del préstamo

En este sentido, si los periodos de inscripción de jugadores fueron modificados en virtud de la posibilidad otorgada por la FIFA en la Circular 1714 y el acuerdo de préstamos celebrado entre las partes no determinó una fecha cierta de inicio y terminación, sino que esta fue atada a los periodos de inscripción, la duración de estos acuerdos se entenderá modificada en los mismos términos en que estos periodos fueron cambiados. En cualquier caso, para tranquilidad de todas las partes interesadas, sería conveniente que esta situación particular fuera estipulada en un Otrosí al contrato de préstamo, el cual, deberá ser suscrito por todas las partes interesadas.

Por otra parte, si estos acuerdos determinaron fechas claras de duración, estos acuerdos deberán ser modificados por escrito, en los mismos términos consagrados para la validez del contrato inicial, a través de un Otrosí al acuerdo inicial suscrito y aceptado por todas las partes interesadas.

¿Qué medidas laborales han tomado los clubes locales respecto a sus jugadores ante la suspensión de campeonatos nacionales e internacionales? ¿Existen riesgos laborales en relación con las normas locales?

El manejo laboral que algunos clubes profesionales de fútbol les han dado a sus jugadores varía dependiendo de la capacidad financiera de cada institución y de la política interna de la misma. En este sentido, algunos clubes han tomado la decisión de otorgar licencias remuneradas a sus jugadores debidamente formalizadas a través de acuerdos, en donde, por mutuo acuerdo se han determinado las condiciones en que estas licencias se han concedido y la cuantía del salario que podrán percibir durante ese periodo de tiempo, existiendo algunos eventos en que los jugadores han aceptado la disminución de su ingreso en gesto de apoyo al Club.

En otros eventos, los clubes han tomado decisiones que podrían ocasionar consecuencias negativas en su contra de carácter laboral, como, por ejemplo, la suspensión de contratos de trabajo a través de licencias no remuneradas, en algunos eventos pactadas de común acuerdo, en donde no existe certeza de si el jugador fue constreñido a suscribir el acuerdo.

Vale la pena mencionar que la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (en adelante “Acolfutpro”) ha de-

nunciado el mal manejo laboral de algunos clubes profesionales de fútbol, en donde incluso, se han expuesto algunas circunstancias de trato discriminatorio, presuntamente ejecutadas por algunos clubes en contra de las jugadoras del equipo femenino, al otorgárseles un trato diferencial menos favorable en comparación al reconocido dentro del mismo club al equipo masculino.

Perú
Rodrigo, Elías & Medrano Abogados



Francisco Cárdenas

*Magíster en Derecho (LL.M.), New York University
Abogado, Universidad de Lima
Asociado Principal, Rodrigo, Elías & Medrano
Abogados*

Luis Alberto Chang

*Magíster en Dirección de Recursos Humanos, EAE
(Barcelona)
Abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú
Asociado Principal, Rodrigo, Elías & Medrano
Abogados*



¿La fuerza mayor, como una situación especial que impide el desarrollo del contrato de trabajo, está regulada en las normas laborales de su país? ¿Qué consecuencias produce? ¿Qué requisitos tiene?

La legislación laboral peruana establece desde hace casi 30 años que los empleadores se encuentran facultados a adoptar la suspensión perfecta de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días (Decreto Supremo No. 003-97-TR). Se exige previamente otorgar vacaciones vencidas o adelantadas, u otra medida que evite agravar la situación de los trabajadores. Además, se trata de una medida que está sujeta a fiscalización posterior por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

El caso fortuito o fuerza mayor se configura ante un evento inevitable, imprevisible e irresistible que hace imposible la continuidad de las actividades del empleador (e.g., una epidemia). La suspensión perfecta resulta aplicable a todo régimen laboral, incluyendo el régimen del futbolista profesional (Ley No. 26566).

Como consecuencia de esta medida, se suspende la obligación del empleador de abonar la remuneración y beneficios sociales (con excepción del seguro de vida legal), así como la del trabajador de prestar servicios. En otras palabras, la suspensión perfecta tiene como consecuencia dejar temporalmente sin efecto, para ambas partes de la relación laboral, las obligaciones asumidas en el respectivo contrato de trabajo.

En el contexto de la emergencia sanitaria generada por la propagación del COVID-19, el Gobierno Peruano declaró el Estado de Emergencia Nacional (EEN) (Decreto Supremo No. 044-2020-PCM) y con ello estableció, entre otras cosas, la cuarentena, restringiendo la libertad de tránsito a determinadas “actividades esenciales” (que no incluyen al fútbol profesional). A causa de ello, se suspendió el acceso del público a establecimientos distintos de aquellos en los que se adquieren bienes y servicios esenciales (incluyéndose en la suspensión a los establecimientos en los que se desarrollan actividades deportivas).

A raíz de la declaratoria del EEN, el Estado Peruano ha tenido dos aproximaciones distintas en lo que respecta a la posibilidad de que los empleadores utilicen, en el contexto de la emergencia sanitaria actual, la figura de la suspensión perfecta de labores.

En una etapa inicial, el Gobierno Peruano estableció la obligación de los empleadores de otorgar a sus trabajadores una licencia con goce de haber durante el EEN, sujeta a compensación posterior, salvo que los trabajadores: (i) presten servicios bajo la modalidad de trabajo remoto; o, (ii) realicen actividades vinculadas a la producción de bienes o prestación de servicios esenciales (e.g., alimentos, productos farmacéuticos, etc.) (Decretos de Urgencia No. 026-2020 y 029-2020).

Pese a que la suspensión perfecta del contrato de trabajo por fuerza mayor no había sido dejada sin efecto, la AAT señaló que, a su criterio, durante esta etapa inicial solo resultaba aplicable la licencia con goce de haber compensable, rechazando así la posibilidad de que los empleadores sus-

pendan los contratos de trabajo de forma perfecta (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/576574/Gu%20C3%ADa-Preguntas-Respuestas_MTPE.pdf).

En una etapa posterior, y modificando el criterio antes mencionado, el Gobierno Peruano autorizó expresamente la posibilidad de suspender de forma perfecta los contratos de trabajo (Decreto de Urgencia No. 038-2020), siempre que, por la naturaleza de las actividades del empleador o por el nivel de afectación económica, no sea posible aplicar el trabajo remoto, ni otorgar una licencia con goce.

A fin de adoptar esta medida, la referida norma y sus disposiciones reglamentarias exigen actualmente: (i) agotar la posibilidad de implementar medidas alternativas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones; (ii) informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de la suspensión perfecta, a fin de entablar negociaciones para la adopción de medidas alternativas, tales como el adelanto de vacaciones, reducción de remuneraciones, entre otras; y, (iii) comunicar a la AAT la decisión de suspender los contratos de trabajo para su validación.

La suspensión perfecta regulada por esta norma especial puede ser implementada, como máximo, hasta 30 días después del término de la emergencia sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo 008-2020-SA.

¿La crisis actual del COVID-19 puede ser tomada como una situación de fuerza mayor para asuntos laborales en su país?

La emergencia sanitaria generada por la propagación del COVID-19, y las principales medidas adoptadas por el Gobierno Peruano para reducir el referido riesgo de propagación, califican en los hechos como supuestos de caso fortuito o fuerza mayor, pues se trata de eventos inevitables, imprevisibles e irresistibles que hacen imposible la continuidad de las actividades del empleador. Incluso la Directiva Nacional No. 006-94-DNRT califica una peste o epidemia como un ejemplo de caso fortuito.

Sin embargo, la medida de suspensión perfecta prevista en el Decreto de Urgencia No. 038-2020 no se ha sustentado en que la emergencia sanitaria, las medidas gubernamentales y/o la crisis del COVID-19 califican como caso fortuito o fuerza mayor, sino en la verificación de que se hayan producido determinadas consecuencias específicas para el empleador (i.e., la imposibilidad de aplicar trabajo remoto u otorgar una licencia con goce por la naturaleza de las actividades del empleador o por el nivel de afectación económica).

Dicha norma no distingue entre el régimen laboral aplicable, por lo que su ámbito de aplicación también comprende a los futbolistas profesionales.

¿La declaración emitida por la FIFA genera efectos jurídicos en los contratos laborales suscritos entre los clubes y jugadores?

El documento “COVID-19: Cuestiones Regulatorias Relativas al Fútbol V 1.0²⁴” (la “Declaración”), que la FIFA adjuntó a su Circular 1714 del 7 de abril de 2020, reconoce que, por lo general, los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales deben regirse por la legislación nacional y la

²⁴ <https://img.fifa.com/image/upload/hl9n5gssqsgj7iwrjwb9.pdf>

autonomía contractual de las partes (página 6).

La legislación peruana aplicable a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos (Ley No. 26566) señala expresamente que la transferencia de los futbolistas se rige por las normas de la FIFA y las de la Federación Peruana de Fútbol. Por su parte, el Estatuto del Futbolista Profesional del Perú (el “Estatuto del Futbolista”) –que también aplica a las relaciones laborales entre los clubes profesionales y los jugadores– señala que en lo deportivo y laboral son también de aplicación las resoluciones de la Federación Peruana de Fútbol y la normatividad FIFA, y que en caso de conflicto de normas se aplicará la norma que resulte más favorable al futbolista.

En ese sentido, toda vez que la referida normatividad FIFA incluye al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (“RETJ”), y que la Declaración contiene principios que deben considerarse orientaciones interpretativas generales –aunque no vinculantes– del RETJ, en lo concerniente a contratos con una fecha de vencimiento próxima y nuevos contratos, así como a contratos que debido al COVID-19 no se podrán cumplir como las partes habían previsto (página 4), consideramos que esta Declaración tiene una función interpretativa relevante que razonablemente la legislación peruana aplicable a los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales tendría que reconocer.

¿Qué recomendaciones haría respecto a los contratos de trabajo de jugadores extranjeros en su país?

Se debe evaluar el plazo de vigencia acordado en los con-

tratos de trabajo de los futbolistas profesionales (incluidos los extranjeros) que finalizan este año, a fin de determinar si se encuentra vinculado a la fecha de término de la competición profesional o si se ha señalado una fecha determinada que fuese anterior a dicho término.

En el segundo caso, la recomendación sería negociar con cada futbolista, a fin de ajustar la fecha de finalización del contrato y que ésta sea concordante con la nueva fecha de término de la competición establecida por la Federación Peruana de Fútbol (torneo local) o por la CONMEBOL (torneo internacional).

Por otro lado, en cuanto a las decisiones que los clubes puedan adoptar respecto a una eventual suspensión de los contratos de trabajo de sus jugadores, la recomendación sería verificar de manera previa que esas decisiones se estén adoptando de conformidad con la normativa aplicable.

¿La FIFA puede modificar de manera unilateral los extremos de la relación contractual acordados entre clubes y jugadores?

No, la FIFA no puede modificar unilateralmente las condiciones contractuales acordadas. Sin embargo, las recomendaciones de la FIFA sí se deben tener en cuenta para efectos interpretativos, tal como se ha explicado previamente.

De acuerdo con la legislación peruana, los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales son a plazo fijo, pudiendo producirse la contratación por un tiempo determinado (una fecha fija) o para la realización de un número determinado de actuaciones deportivas que constituyan, en conjunto, una unidad determinable.

Si la duración del contrato de trabajo del futbolista profesional se encuentra vinculada a la finalización de la competición deportiva local, lo pertinente sería seguir el principio rector de la FIFA sobre contratos con una fecha de vencimiento próxima y nuevos contratos, conforme al cual “si un contrato vence en la fecha de finalización original de la temporada, dicho vencimiento deberá prolongarse hasta la nueva fecha de finalización de la temporada”.

Por el contrario, si la cláusula no estuviera vinculada a la finalización de la competición profesional, sino a una fecha determinada que fuese anterior, no sería posible que el club extienda unilateralmente su vigencia sobre la base de la recomendación de la FIFA. Es común, sin embargo, que la vigencia de los contratos se encuentre asociada a la duración de la competición deportiva local (en el caso peruano, la Liga 1 Movistar)²⁵.

De acuerdo con el artículo 15 del Estatuto del Futbolista, “el contrato suscrito entre el Club y el Futbolista genera una relación laboral que tiene siempre una duración determinada bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiere a una determinada competición o, a un determinado número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizada el día señalado. En el segundo supuesto se entenderá finalizada el día en que se celebre el último partido de competición oficial sin que para ello sea necesario el aviso previo.”

El artículo 18, numeral 2, del RETJ permite que los contratos entre jugadores profesionales y clubes tengan una duración menor a la fecha de inscripción al final de una temporada, siempre que la legislación nacional lo permita, como es el caso peruano.

En relación con los préstamos de jugadores ¿es posible que estos acuerdos se entiendan extendidos de facto con ocasión de las declaraciones de la FIFA? ¿Se requiere alguna formalidad?

En el caso de los préstamos de futbolistas profesionales, se debe seguir el mismo criterio indicado anteriormente.

La legislación peruana no contiene disposiciones en torno al préstamo de futbolistas profesionales, con lo cual es necesario aplicar la normatividad pertinente de la FIFA y la FPF.

Siendo ello así, los préstamos de futbolistas deben seguir las recomendaciones de la FIFA en torno a la extensión del plazo hasta la nueva fecha de finalización de la temporada. Es recomendable que esta medida sea pactada por escrito entre el club deportivo y el futbolista profesional involucrados.

De acuerdo con el artículo 10, numeral 2, del RETJ, el período mínimo de un préstamo es el tiempo entre dos períodos de inscripción.

¿Qué medidas laborales han tomado los clubes locales respecto a sus jugadores ante la suspensión de campeonatos nacionales e internacionales? ¿Existen riesgos laborales en relación con las normas locales?

Ante la suspensión de las actividades deportivas, los clubes y los futbolistas profesionales han procurado llegar a acuerdos para modificar las condiciones contractuales acordadas.

No se negocia a nivel gremial, sino con cada club en particular. Pese a ello, existen acusaciones por parte de la Agre-

²⁵ <https://safap.org/contrato-tipo>.

miación de Futbolistas Profesionales sobre la imposición de condiciones abusivas por parte de ciertos clubes deportivos²⁶.

La Federación Peruana de Fútbol, por su parte, ha decidido destinar una suma económica para apoyar a los clubes deportivos de las Ligas 1 y 2²⁷.

A la fecha, dos clubes deportivos peruanos han recurrido a la suspensión perfecta de los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales, conforme al marco normativo laboral peruano²⁸.

No advertimos la existencia de discrepancia entre el marco normativo peruano y las recomendaciones de la FIFA. Ciertamente, el mayor riesgo para los futbolistas profesionales radica en que los clubes deportivos suspendan los contratos de trabajo de forma perfecta, siempre que se cumplan con los requisitos previstos en el Decreto de Urgencia No. 038-2020.

²⁶ <https://twitter.com/SafapPeru/status/1254168571103580160>

²⁷ <http://www.fpf.org.pe/fpf-destina-un-millon-de-dolares-del-programa-evolucion-conmebol-para-apoyar-economicamente-a-clubes-profesionales/>

²⁸ <https://www.directvsports.com/futbol/peru/descentralizado-liga-nacional/noticias/carlos-mannucci-anuncio-suspension-perfecta-labores>
https://www.espn.com.pe/futbol/peru/nota/_id/6926506/carlos-moreno-anuncio-la-suspension-perfecta-al-plantel-de-universitario

Uruguay
Estudio Guyer & Regules



Javier Berdaguer

Magíster en Propiedad Intelectual, Universidad Carlos III.

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Profesor Adjunto (Grado 3, interino) de Derecho Civil (Obligaciones y Contratos y Responsabilidad Civil), Universidad de la República.

Docente de Responsabilidad Civil, Universidad de Montevideo.

Docente Encargado de Curso de Propiedad Intelectual y docente de Maestría en Derecho con Énfasis en Derecho Civil Contractual, Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga (UCUDAL).

Socio, Guyer & Regules



Alfredo Frigerio Manduré

Maestrando de Maestría en Derecho con Énfasis en Derecho Civil Contractual, Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga (UCUDAL).

Diplomado en Derecho de Seguros, Universidad de Montevideo y Pontificia Universidad Católica de Chile.

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Aspirante a Profesor Adscripto de Obligaciones y Contratos, Responsabilidad Civil y Contratos Especiales, Universidad de la República.

Aspirante a Profesor de Derecho de las Obligaciones, Universidad de Montevideo.

Asociado, Guyer & Regules.



¿La fuerza mayor como una situación especial que impida el desarrollo del contrato de trabajo está regulada en las normas laborales de su país? ¿Qué consecuencias produce? ¿Qué requisitos tiene?

En Uruguay no existe un cuerpo normativo que regule en forma orgánica las relaciones laborales por lo que no se regula específicamente la fuerza mayor en el contrato de trabajo.

Asimismo, el concepto de fuerza mayor ha sido escasamente tratado por la jurisprudencia y doctrina laborales, con lo cual no es posible estimar en un caso concreto, cuáles serían las consecuencias en un supuesto de fuerza mayor.

La fuerza mayor se encuentra únicamente regulada en materia civil, en la cual se prevé que la misma, en la medida en que sea imprevisible, irresistible y ajena a las partes (en principio en forma absoluta), se exonera a las mismas de cumplir sus obligaciones respectivas, extinguiéndose la obligación por imposibilidad de cumplimiento.

Sin embargo, doctrina y jurisprudencia laborales, entienden que la normativa civil, en caso de vacío laboral, no puede aplicarse directamente, sino matizada por los principios del derecho laboral. Por lo tanto, puede ser discutible que un caso de fuerza mayor pueda exonerar a las partes del cumplimiento de todas sus obligaciones (como por ej. exonerar al empleador del pago del salario).

¿La crisis actual del Covid-19 puede ser tomada como una situación de fuerza mayor para asuntos laborales en su país?

Siendo que no existe una definición de fuerza mayor en materia laboral, no es posible determinar con certeza si las circunstancias excepcionales del actual COVID-19, podrían configurar una hipótesis de fuerza mayor.

Independientemente de lo anterior, destacamos que los riesgos sanitarios ocasionados por el COVID-19, la emergencia sanitaria dispuesta por el gobierno y también la merma en la actividad económica en general y en especial de determinados sectores, constituyen aspectos relevantes que puedan motivar modificaciones del contrato de trabajo desde un punto de vista genérico.

En este sentido, en principio, el empleador tiene la potestad de variar el contrato de trabajo (forma, tiempo y lugar), siempre y cuando haya una causa de justificación y no se genere un perjuicio grave al empleado. Mediante acuerdos novatorios, y cumpliendo determinadas condiciones, también se pueden acordar rebajas salariales, las cuales tienen la ventaja en estos supuestos de evitar en determinados casos la pérdida de la fuente laboral del empleado.

También podría suceder que fuera necesario suspender el contrato de trabajo, por diversas causas.

Puede ocurrir que la suspensión ocurra porque el empleado voluntariamente, sin obtener un subsidio por enfermedad, considera que debe permanecer en su casa para cuidar su salud o la de su familia, por tratarse él o alguien que convive

en su hogar de población de alto riesgo (por ejemplos mayores de 65 años, personas que padecen inmunodepresión, enfermedades cardíacas, pulmonares, metabólicas, etc.).

En este caso, el empleado no tendrá derecho a cobrar su salario, pero entendemos que las ausencias en principio deberían ser consideradas justificadas y por tanto no sancionables, siempre y cuando mantengan su razonabilidad y justificación.

También puede suceder que el empleador decida enviar al subsidio por desempleo a trabajadores, con motivo de la falta de actividad. Esta es una alternativa válida en nuestro derecho y puede decidirse.

Todos estos supuestos, más allá de ser discutible si implican una causal de fuerza mayor, son elementos que justifican cambios relevantes en el contrato de trabajo. Sin perjuicio de todo lo anterior, en virtud de que la situación generada por el COVID-19 no tiene antecedentes similares, desconocemos por el momento que criterio seguirá la jurisprudencia o recomendará la doctrina para superar las dificultades planteadas.

¿La declaración emitida por la FIFA genera efectos jurídicos en los contratos laborales suscritos entre los clubes y jugadores?

Ante la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (“OMS”) el pasado 11 de marzo de 2020, la FIFA no permaneció ajena al asunto que de hecho interrumpió la disputa de casi la totalidad de las ligas de fútbol del mundo, tanto por decisión de las respectivas federaciones como en su caso, en cumplimiento de medidas adoptadas por los

gobiernos de cada país con el fin de evitar la propagación de la pandemia. En efecto, el pasado 7 de abril se publicó la **Circular N°1714** (COVID-19 Cuestiones regulatorias relativas al fútbol) en la que la FIFA realizaba una serie de recomendaciones y de criterios que debían ser tomados en cuenta por las respectivas federaciones.

Según argumentaba la propia FIFA en la Circular, la misma tenía su origen en una gran cantidad de consultas recibidas con relación a la aplicación del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (en adelante, “**RETJ**”). Asimismo, la FIFA indicaba en la Circular que, como órgano rector del fútbol, es de su interés la búsqueda de respuestas homogéneas ya que dicho extremo contribuye a la seguridad jurídica de todos los involucrados (en este caso, jugadores, clubes y federaciones).

Asimismo, debe tenerse presente que como la misma FIFA señalaba en la Circular, es un hecho que no está en condiciones de determinar si las ligas que se encontraban en disputa al momento de la suspensión del fútbol podrán continuar, lo que es sin duda resorte de cada gobierno nacional.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la Circular de la FIFA podría revestir utilidad en tanto se fijan ciertos criterios que deben seguir los clubes respecto de eventuales extensiones del plazo ante una eventual reanudación de la actividad deportiva, o en su caso respecto de eventuales terminaciones de contratos por vencimiento del plazo si se decidiera por parte de la Asociación Uruguaya de Fútbol (“**AUF**”) la suspensión definitiva de los torneos (lo que impactaría específicamente en aquellos contratos celebrados “hasta el final de la temporada”, teniendo presente que en Uruguay el calendario de

torneos comienza en enero y finaliza en diciembre, a diferencia de Europa o algunos países latinoamericanos como Argentina).

En línea con lo anterior, por el momento la AUF no ha resuelto dar por terminados los torneos que se encontraban en disputa, siendo que el único pronunciamiento de la AUF tuvo lugar el pasado 13 de marzo y resolvió “*la suspensión **hasta nuevo aviso** de todos los partidos oficiales organizados por AUF, en todas las categorías y en todas las disciplinas*”. Por su parte, el mismo día y por comunicación separada, la AUF exhortó además a los clubes a suspender todos los entrenamientos colectivos y los partidos amistosos pactados.

Hasta el momento no existe entonces certeza respecto de una eventual reanudación de las actividades de los clubes o de las competiciones oficiales y han trascendido diferentes versiones extraoficiales (no confirmadas) que indican que en todo caso la actividad se reanudará eventualmente, aunque probablemente a puertas cerradas.

¿Qué recomendaciones haría respecto a los contratos de trabajo de jugadores extranjeros en su país?

En Uruguay los trabajadores extranjeros en general (incluyendo a los futbolistas), gozan de un tratamiento idéntico al de los trabajadores nacionales, por lo que la situación generada por el COVID-19 no afecta en forma alguna los contratos de trabajo firmados con clubes locales.

Específicamente respecto de las relaciones contractuales entre los clubes y los jugadores, las mismas están regula-

das por el denominado Estatuto del Jugador (en adelante, “EJU”), el que no establece tampoco diferencia entre jugadores extranjeros o nacionales, salvo en lo que refiere a la limitación de contratos registrados por club en la AUF con jugadores extranjeros.

De acuerdo con lo anterior, los jugadores extranjeros que se encuentren en Uruguay quedan sujetos a las mismas vicisitudes que los jugadores nacionales y de principio los clubes se encuentran obligados en los términos pactados en cada contrato, sin modificaciones. Lo anterior puede verse modificado sin embargo en caso de que se logren acuerdos colectivos entre los clubes y los planteles o que se envíen a los jugadores al denominado seguro de desempleo (siempre que reúnan los requisitos exigidos por la legislación nacional).

En definitiva, la única particularidad que presenta el caso de un jugador extranjero es que eventualmente tendrá a disposición una vía adicional para solucionar eventuales conflictos con el club que lo contrató en tanto podrá iniciar un procedimiento de resolución de controversias directamente ante la FIFA, lo que para jugadores nacionales y clubes locales podría ser resuelto únicamente por medio de un procedimiento que se inicie en el Área Administrativa de la A.U.F o ante el Tribunal Arbitral correspondiente.

¿La FIFA puede modificar de manera unilateral los extremos de la relación contractual acordados entre clubes y jugadores?

En virtud de que la relación contractual entre clubes y jugadores se rige por las reglas o normas de cada país, la FIFA misma reconoce que no puede modificar de forma unilateral los contratos otorgados por clubes y jugadores en la Circular, reiterando que dichas relaciones se regulan por normas que

varían en cada país.

En línea con lo anterior, los clubes están obligados de principio a continuar cumpliendo con los contratos en la forma pactada, sin perjuicio de los acuerdos que puedan lograr en cada caso con los planteles (o inclusive con algún jugador en particular, siempre que el acuerdo sea voluntario y cuente con el consentimiento libre del jugador) de que se envíe a los jugadores al seguro de desempleo.

En relación con los préstamos de jugadores ¿es posible que estos acuerdos se entiendan extendidos de facto con ocasión de las declaraciones de la FIFA? ¿Se requiere alguna formalidad?

En principio, entendemos que la Circular no extiende de hecho ningún préstamo de jugador en forma forzosa.

No obstante, lo resuelto por la FIFA puede tener relevancia en la medida que las competencias locales continúen en disputa luego de la suspensión decidida por la AUF el pasado 13 de marzo, en cuyo caso podrían considerarse extendidos los plazos de los préstamos de jugadores en que se hubiera pactado que los mismos terminaban conjuntamente con la finalización de la disputa de los torneos, lo que puede traer problemas eventualmente si se superponen con el calendario del equipo al que pertenecen.

¿Qué medidas laborales han tomado los clubes locales respecto a sus jugadores ante la suspensión de campeonatos nacionales e internacionales? ¿Existen riesgos laborales en relación con las normas locales?

De acuerdo con lo que ha trascendido en diversos medios de

prensa nacionales, en general los clubes locales han optado entre: (i) el envío al seguro de desempleo de todos los jugadores de sus respectivos planteles (así como de los integrantes del cuerpo técnico); (ii) el acuerdo entre los clubes y los planteles respecto a la reducción o financiamiento del pago de salarios, lo que requiere del consentimiento de todos los involucrados, otorgado en forma expresa; o (iii) acuerdos tendientes a adelantar las licencias que les corresponden a los futbolistas antes de tomar otras medidas, extremo que según trascendió era la primera opción para la Mutual Uruguay de Futbolistas Profesionales.

En este punto, es relevante considerar que los clubes en la misma línea ya señalada, los clubes no pueden terminar unilateralmente los contratos ni reducir salarios sin obtener el consentimiento previo de los jugadores, tanto mediante acuerdos particulares como colectivos.

Beccar Varela

Rodrigo Ortega Sánchez
rortegasanchez@beccarvarela.com

Santiago Hernán Taboada
staboada@beccarvarela.com

Carey

Eduardo Martín
emartin@carey.cl

Gonzalo Herreros
gherreros@carey.cl

Diego Iturriaga
dlturriaga@carey.cl

Felipe Bravo
fbravor@carey.cl

Pinheiro Neto Advogados

Rafael Marchetti Marcondes
rmarcondes@pn.com.br

Brigard & Urrutia

José Alejandro Sierra Caballero
jsierra@bu.com.co

Guyer & Regules

Javier Berdaguer
jberdaguer@guyer.com.uy

Alfredo Frigerio
afrigerio@guyer.com.uy

Rodrigo, Elías & Medrano Abogados

Francisco Cárdenas
fcardenas@estudlorodrigo.com

Luis Alberto Chang
lchang@estudlorodrigo.com