



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 294805 (97) 2023

DICTAMEN N°: 329 / 11

ACTUACIÓN: Fija doctrina.

MATERIA: Fija sentido y alcance de la Ley N°21.436 *que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol.*

RESUMEN:

- 1.- El objetivo final de la Ley N° 21.436 es equiparar las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol profesional a la situación contractual de los jugadores profesionales del género masculino.
- 2.- Las entidades deportivas se encuentran obligadas a contratar a las jugadoras de fútbol profesional de categoría adulta en el porcentaje de gradualidad dispuesto en el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Ley N°21.436, a partir del 1 de enero de 2023 y según lo expuesto en el presente informe.
- 3.- La base de cálculo para determinar la cantidad de jugadoras que deberán ser contratadas según lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.436, corresponde al conjunto de jugadoras inscritas y habilitadas, sean adultas o juveniles, que la respectiva entidad deportiva presente como plantel de jugadoras para competir en el campeonato correspondiente, en los términos indicados en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de la Jefa (S) del Departamento Jurídico de 24.02.2023.
- 2) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales (S) de fecha 01.02.2023.
- 3) Correo electrónico de fecha 20.01.2023 de Sub Jefa de Departamento de Relaciones Laborales.

- 4) Pase N°2000-3/2023 de fecha 03.01.2023 de Jefe (S) de Departamento de Relaciones Laborales.

FUENTES:

- 1) Ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol.
- 2) Capítulo VI del Título II del Libro I del Código del Trabajo
- 3) Ley N°20.178.
- 4) Ley N°20.019.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N°3900/087 de 26.09.2007

SANTIAGO, 08 MAR 2023

**DE: PABLO ZENTENO MUÑOZ
DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: JEFE(S) DE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
JEFE(S) DE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES**

Atendidas las necesidades del Servicio y en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N°21.436 que exige la celebración de un contrato de trabajo entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las jugadoras que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol, se ha estimado pertinente fijar el sentido y alcance de dicha normativa.

I. Cuestiones previas.

Cabe tener presente, en primer lugar, que del estudio de la historia de la ley queda de manifiesto que su objetivo es equiparar las condiciones laborales del fútbol profesional femenino a sus pares masculinos, situación que se reconoce, entre otros, en la expresión del Sr. Otero, Subsecretario del Deporte de la época, quien señala “[...] *la aprobación de esta iniciativa será el primer paso que se dé decididamente como sociedad hacia la consagración de la igualdad en el tratamiento que la ley otorga al profesionalismo deportivo masculino y femenino en nuestro país.*”

La diputada Érika Olivera, en su calidad de Presidenta de la Comisión de Deportes y Recreación de la época, explicó “*que en el año 2019 se dieron cuenta de las profundas inequidades y discriminaciones de género ejercidas contra las jugadoras de fútbol femenino, las que han persistido durante estos años a pasar de la ley.*”

Por su parte el diputado Ricardo Celis señaló: *“entendiendo que lo que pretende la Comisión es dar una señal legislativa clara respecto de algo que jurídicamente está resuelto pero que no se cumple en la práctica, manifestó que dicha señal también puede darse bajo una fórmula más simple que exprese de manera precisa que las jugadoras y los jugadores de fútbol son iguales ante la ley y que prohíba discriminaciones arbitrarias en este ámbito.”*

De esta manera, el legislador iguala las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol femenino con los profesionales del deporte masculino, eliminando las brechas discriminatorias a que se han visto expuestas las futbolistas de manera histórica. Así, esta ley marca un hito importante para el deporte femenino en Chile, cuyo objetivo es profesionalizar la actividad que por décadas han realizado mujeres a lo largo del país, buscando otorgar certeza y seguridad en sus derechos laborales.

Atendido lo anterior, necesario es recordar que el artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República de Chile consagra la garantía de igualdad ante la ley, en los siguientes términos:

“La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;”

A su vez, el inciso 3°, del numeral 16 del artículo 19 señala:

“Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

De la norma precedentemente transcrita es posible colegir que el derecho a no ser objeto de discriminación se encuentra recogido en la propia Constitución como un derecho fundamental, mereciendo, por tanto, la máxima atención y protección por los órganos del Estado¹.

Luego, el precepto constitucional analizado, se recoge, en materia laboral, en el artículo 2° del Código del Trabajo que, en sus incisos tercero y cuarto, disponen:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u

¹ Ver Ordinario N°2963 de 28.06.2018.

origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Por tanto, el objetivo final de la Ley N°21.436, en concordancia con las garantías constitucionales antes citadas, es equiparar las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol profesional a la situación contractual de los jugadores profesionales del género masculino.

Establecido lo anterior y en segundo lugar, cabe indicar que la referida Ley N°21.436, incorpora un nuevo inciso 2° al artículo 3° de la Ley N°20.019, disponiendo actualmente lo siguiente:

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

Las asociaciones o ligas que mantengan bajo su responsabilidad la realización de competencias femeninas oficiales de carácter nacional en categoría adulta, sea que consideren sistemas de ascensos y descensos de equipos, confieran cupos o habiliten la participación en torneos internacionales, podrán continuar su actividad, siempre y cuando las organizaciones deportivas profesionales que la integran cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que las organizaciones deportivas profesionales integradas a estas asociaciones o ligas constituyan y mantengan equipos profesionales femeninos con jugadoras sujetas a contratos de trabajo de deportistas profesionales y con sus respectivos trabajadores que desempeñen actividades conexas, conforme a la regulación establecida en el Capítulo VI del Título II del Libro I del Código del Trabajo.

b) Que la contratación laboral de las jugadoras profesionales referidas precedentemente tenga como parte empleadora única y exclusivamente a la respectiva organización deportiva profesional. Estará prohibida toda forma de subcontratación o tercerización de sus servicios”.

En virtud de la precitada norma, las organizaciones deportivas profesionales que sean partes de asociaciones o ligas que mantengan bajo su responsabilidad la realización de competencias femeninas oficiales de carácter nacional en categoría adulta, deberán dar cumplimiento a los requisitos de las letras a) y b) precedentes.

Específicamente, la letra a) ya citada dispone que aquellas organizaciones deportivas profesionales deberán:

1. Constituir y mantener equipos profesionales femeninos y
2. Estar conformados con jugadoras sujetas a contratos de trabajo de deportistas profesionales, conforme a lo establecido en el Capítulo VI del Título II del Libro I del Código del Trabajo.

Es decir, dicha disposición establece la obligación de celebrar un contrato de trabajo entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las jugadoras que sean parte de las competiciones femeninas oficiales de carácter nacional en categoría adulta.

Ahora bien, respecto de la obligación de celebrar contratos de trabajo, referido en la letra b) precedente, necesario es recordar las partes del contrato de trabajo y su regulación.

En tal sentido, el artículo 3° del Código del Trabajo, en sus letras a) y b), establece:

“Para todos los efectos legales, se entiende por:

“a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo;

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo;”

Ahora bien, respecto a la materia en análisis, el artículo 152 bis B del Código del Trabajo establece las siguientes definiciones:

*“a) **Deportista profesional**, es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración.*

*b) **Trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas**, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional”.*

Luego, resulta oportuno precisar que el legislador laboral exige, en el artículo 152 bis C del Código del Trabajo, la existencia de un contrato de trabajo, de los y las deportistas profesionales con las particularidades propias de este tipo de contratación especial, remitiéndose expresamente a lo dispuesto en el artículo 9° del mismo cuerpo legal, que en lo pertinente señala:

“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.”²

Al respecto, esta Dirección, mediante el Dictamen N°7409/144 de 07.10.1988, reconoce esta característica propia del contrato de trabajo en los siguientes términos: *“De conformidad con lo prevenido en el inciso primero del artículo 9° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes*

² Cabe hacer presente que el contrato especial de los deportistas profesionales establece la obligación de firmar en triplicado dicho documento en los términos señalados en el artículo 152 bis C del Código del Trabajo.

contratantes con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que, no obstante, su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador la ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez.”

Por consiguiente, del análisis de las precitadas normas, es posible indicar que el contrato de trabajo de las y los deportistas profesionales es de carácter consensual, por lo que se perfecciona con el solo acuerdo de las partes, no siendo necesaria su escrituración para entender que el vínculo laboral existe y que la exigencia de constar por escrito tiene una finalidad probatoria.

II. Respecto de la celebración de un contrato de trabajo entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol.

1) Exigibilidad y progresividad de los plazos de la norma que regula los porcentajes de contratación de jugadoras de equipos femeninos que participen de competencias oficiales de carácter nacional en categoría adulta:

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 7° del Código Civil, en concordancia con lo prescrito en el artículo 1° transitorio de la Ley N°21.436, la vigencia de su normativa fue condicionada por el legislador en los siguientes términos:

“Las normas de la presente ley entrarán en vigencia seis meses después de su publicación en el Diario Oficial. Las organizaciones deportivas deberán cumplir con la obligación de efectuar la contratación laboral de las jugadoras de sus equipos femeninos que participen de competencias oficiales de carácter nacional en categoría adulta, en el plazo de tres años a contar de la fecha de su entrada en vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, la organización deportiva profesional a contar del primer año desde la entrada en vigencia de esta ley, deberá cumplir con un mínimo de contratación laboral equivalente al cincuenta por ciento del total del plantel de jugadoras que conforman su respectivo equipo femenino profesional. De igual modo, en el segundo año calendario desde su entrada en vigencia deberán cumplir con la contratación de a lo menos un setenta y cinco por ciento del total de jugadoras del plantel que conforman su equipo femenino profesional. En el tercer año calendario deberán cumplir con la contratación del cien por ciento de dicho plantel”.

Al respecto, la Ley N°21.436 se publicó el 09 de abril de 2022, quedando su vigencia diferida a *seis meses después* de su publicación. Así, tratándose de plazos que debe contabilizarse de manera completa, su entrada en vigor ocurrió el 10 de octubre de 2022, fecha en que comenzaron a regir las disposiciones contempladas en la Ley N°21.436.

No obstante la regla general señalada en el párrafo anterior, respecto de la norma contenida en el artículo 1° N°2 letra a) de la ley, sobre el plazo de cumplimiento de la contratación de las deportistas profesionales, el artículo primero transitorio ya citado precisa que será en un plazo de 3 años a contar de la entrada en vigencia.

Ahora bien, de la lectura del artículo primero transitorio, es posible advertir una falta de precisión en la forma de expresar los plazos, pues la anualidad fijada para los porcentajes de cumplimiento del segundo y tercer año (setenta y cinco y cien por ciento, respectivamente) inequívocamente refiere a años calendarios, no así en el caso del porcentaje de cumplimiento de la primera anualidad (cincuenta por ciento).

Existiendo dicha falta de precisión respecto de si debe considerarse o no el concepto de "año calendario" para la exigibilidad de todos los porcentajes de cumplimiento anuales, como reiteradamente lo indica la norma para el segundo y tercer año de cumplimiento, es necesario aplicar las reglas de interpretación legal, para lograr aclarar la finalidad perseguida por la ley, sus circunstancias particulares y dar debida aplicación al principio *in dubio pro operario* que informa todo el Derecho del Trabajo.³

Por aplicación del artículo 23 del Código Civil, el que dispone que "[...] *la extensión que debe darse a la ley se determinará por su genuino sentido*", es preciso determinar la armonía y cohesión de todas las partes que componen la norma transitoria, interpretándola de una manera lógica y coherente en su contenido.

De este modo, y de un análisis sistémico de la disposición transitoria, se hace necesario, además, contextualizar la norma en la debida correspondencia y armonía conforme lo señala el artículo 22 del citado cuerpo legal.

Atendido ello, y por tratarse de una excepción a la regla general de la vigencia de la Ley N°21.436, queda claro que el legislador al momento de exigir el cincuenta por ciento de contratación a "*contar del primer año desde la entrada en vigencia de esta ley*" no podía más que referirse a la modalidad de un "año calendario", tal como lo indicó expresamente para el segundo y tercer año de cumplimiento progresivo, pues lo contrario, implicaría que para una idéntica obligación se hubiesen establecido dos modalidades de cumplimiento diversas (un plazo anual de días y uno de calendario),

³ Dictámenes N°605/9 de 31.01.2018 y N°960/17 de 15.02.2016.

lo que no se aviene con la coherencia e integralidad de la norma jurídica y genera además incerteza jurídica.

Al respecto, el artículo 48 del Código Civil, al referirse a los plazos que se haga mención en las leyes, dispone lo que sigue:

“Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo.

El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses. El plazo de un mes podrá ser, por consiguiente, de 28, 29, 30 ó 31 días, y el plazo de un año de 365 ó 366 días, según los casos.

Si el mes en que ha de principiar un plazo de meses o años constare de más días que el mes en que ha de terminar el plazo, y si el plazo corriere desde alguno de los días en que el primero de dichos meses excede al segundo, el último día del plazo será el último día de este segundo mes.

Se aplicarán estas reglas a las prescripciones, a las calificaciones de edad, y en general a cualesquiera plazos o términos prescritos en las leyes o en los actos de las autoridades chilenas; salvo que en las mismas leyes o actos se disponga expresamente otra cosa.”

De esta norma se sigue que los plazos de años podrán ser de 365 o de 366 días. Sin embargo, si la ley dispone una forma distinta, como la disposición transitoria en análisis, deberá contarse de manera diferente. Por tanto, al referirse a “año calendario” debemos considerar su inicio el día 1 de enero de cada año, y por finalizado a la medianoche del 31 de diciembre de esa anualidad.

Lo anterior, guarda perfecta y lógica relación a las circunstancias propias del desarrollo de la actividad deportiva en cuestión, puesto que en la práctica nacional (pública y notoria) los campeonatos se programan para su realización dentro de un año calendario, sin que ellos sean traspasados de un año calendario a otro, lo que explicaría la intención del legislador.

En base a lo señalado, es preciso aclarar que la organización deportiva profesional a contar del primer año calendario, es decir, del 1 de enero del 2023 debe mantener con su contrato escriturado en los términos establecidos en el artículo 152 bis C y 152 bis D del Código del Trabajo a lo menos al cincuenta por ciento de las jugadoras que forman parte del plantel, en los siguientes términos:

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

- 2) El segundo año calendario inicia el 1 de enero de 2024, por lo que las entidades deportivas deberán cumplir con la obligación legal de mantener al setenta y cinco por ciento del plantel de jugadoras contratadas.
- 3) El tercer año calendario se inicia el 1 de enero de 2025, por lo que deberán ser contratadas el cien por ciento del plantel de jugadoras de cada entidad deportiva.

No obstante lo analizado en párrafos anteriores, cabe precisar que, dentro de las facultades que tiene el empleador de organizar, administrar y dirigir su empresa y siendo la gradualidad un estándar mínimo de contratación del plantel de jugadoras, nada obsta que las entidades deportivas puedan decidir exceder la base porcentual antes de los plazos ya indicados.

2) De la composición y base numérica del universo de jugadoras sobre el cual se calculará el porcentaje de la gradualidad señalada en las normas transitorias de la ley:

A fin de establecer la base de cálculo para aplicar los porcentajes de contratación prescritos en la precitada norma, se hace necesario determinar el sentido y alcance de las expresiones “plantel” y “equipos” aludidos en el artículo primero transitorio de la ley en análisis.

Para tal efecto, debemos recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a las *"cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"*, agregando la segunda de ellas que, *"las palabras de la ley, se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas"*, cual es, según la doctrina institucional de este Servicio es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

De esta manera, para determinar la base de cálculo antes indicada, es la misma ley la que dispone que se debe contabilizar únicamente al plantel de jugadoras existentes en cada equipo, pues utiliza las siguientes expresiones *"[...]de las jugadoras de sus equipos femeninos [...]"* y *"[...]del plantel de jugadoras que conforman su respectivo equipo [...]"*.

Por consiguiente, es posible concluir que, la contratación de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas, así como del cuerpo directivo de la entidad deportiva, no están contemplados para efectos de la determinación de la base de cálculo del cumplimiento gradual en análisis.

Luego, para la determinación de quienes conforman aquel plantel de jugadoras, es necesario precisar que, según lo definido por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, *"plántel"*, en su cuarta acepción, significa:

“conjunto de integrantes de un equipo deportivo”, es decir son aquellas que integran el equipo deportivo en un determinado momento.

A su vez, según lo definido por la misma la Real Academia Española de la Lengua, *“equipo”*, en su segunda acepción, significa: *“en ciertos deportes, cada uno de los grupos que se disputan el triunfo.”*, es decir son aquellas que integran el grupo deportivo en una competición.

Establecido lo anterior y toda vez que se trata de una palabra técnica, debe recurrirse, en conformidad al artículo 21 del Código Civil, a lo profesado por quienes desarrollan aquella actividad, siendo necesario hacer presente que ésta no define específicamente los términos *“plantel”* o *“equipo”*.

Por tanto, es necesario revisar la regulación de la profesión analizada, la cual se encuentra expresada en las bases de los campeonatos o el instrumento que haga sus veces, según las cuales para poder participar de un equipo deportivo y disputar un campeonato, las jugadoras deben encontrarse inscritas y/o habilitadas en el registro de jugadoras o, su símil, el cual es administrado por la entidad superior correspondiente.⁴

De este modo, se entenderá por *“plantel de jugadoras”* o *“equipos femeninos de jugadoras”* al total o conjunto de jugadoras, inscritas y habilitadas, que sean integrantes de equipos femeninos pertenecientes a entidades u organizaciones deportivas que participen de competencias oficiales de carácter nacional en categoría adulta, sin contemplar para estos efectos al cuerpo técnico.

Ahora bien, para el debido cumplimiento de la norma precedente, es preciso recordar que la norma en análisis plantea como un principio inspirador la igualdad de trato entre las y los deportistas profesionales, según lo expresado en la misma historia de su establecimiento, en concordancia con nuestra Carta Magna, según ya fuese indicado al principio del presente informe.

Por consiguiente, para efectos de determinar el número total que conforma el plantel o equipo, el empleador (entidad deportiva) deberá dar estricto cumplimiento al principio de igualdad, debiendo establecer iguales parámetros para la conformación del plantel masculino como femenino.

En este sentido, cobra especial relevancia recordar que el inciso 2° del artículo 19 N°2 de nuestra Constitución Política consagra expresamente que, *“ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”* y, además, que artículo 19 N°26 de la misma carta magna prescribe que en aquellos casos en que la ley regule o complemente las garantías constitucionales, o que las limite en los casos en que ella lo autoriza, no podrá afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio, siendo la

⁴ La entidad superior se encuentra definida en el artículo 152 bis B letra d) del Código del Trabajo, en los siguientes términos: *“Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local”*.

opinión de este Servicio que se limitaría la esencia de la garantía constitucional de la igualdad ante la ley, el establecimiento de diferencias en los parámetros establecidos en las bases de los campeonatos, entre hombres y mujeres, que implicasen que los planteles o equipos se conformen de formas distintas sin existir una habilitación legal para ello, como se trata en el caso en análisis.

Teniendo en cuenta lo anterior, como que las Bases del Campeonato Femenino correspondientes al año 2023 no han sido publicadas a la fecha de este informe, estas deberán dar cumplimiento al principio de igualdad en los términos ya expresados, en relación con las Bases Campeonato Nacional de Primera División Temporada 2023 de las competiciones masculinas⁵ aprobadas y publicadas por la entidad superior

Asimismo, es menester recordar que, respecto de las bases del campeonato femenino, el año 2022, estas fijaron el mínimo de jugadoras habilitadas (18) y el número de jugadoras inscritas (30) por cada plantel, que para estos efectos deberá entenderse como un estándar que no podrá ser disminuido en las Bases del Campeonato 2023.

Ahora bien, aclarado lo anterior, corresponde determinar cuáles jugadoras de fútbol profesional estarán contempladas en dicho cálculo, considerando que en el plantel de jugadoras pueden incorporarse deportistas de las categorías adulta y juveniles, situación que se contempla en los mismos términos en los campeonatos de fútbol masculinos.

Zanjado como debe determinarse la base de cálculo respecto de la cual deben aplicarse los porcentajes antes referidos, es preciso indicar que las jugadoras de categorías juveniles han sido contempladas en ella, por la posibilidad que existe de ser presentadas por su entidad deportiva para la disputa del campeonato de categoría adulta respectivo. Esta situación se replica en iguales términos a sus pares masculinos.

En consecuencia, a juicio del suscrito, el universo de jugadoras a contemplar para efectos de los porcentajes de contratación corresponde al número total o conjunto de jugadoras presentadas por cada entidad deportiva para la disputa del respectivo campeonato, aunque el plantel de jugadoras esté conformado por deportistas de categorías adultas y juveniles, sean ellas que estén inscritas en el Registro de Jugadoras, o el que haga sus veces, que para estos efectos administra la entidad superior, o simplemente tengan el carácter de habilitadas.

Así las cosas, como ha quedado asentado en las Bases del Campeonato del año 2022, que se tuvieron a la vista, esto es, el mínimo de jugadoras habilitadas (18) y el número de jugadoras inscritas (30) por cada plantel, no corresponde a este Servicio determinar a priori un número exacto por el cual deberán regirse las

⁵ <https://www.anfp.cl/documentos/f3b3a90642a6f4ba973f327b41d89d.pdf>

entidades deportivas respectivas, el cual deberá entenderse como un estándar que no podrá ser disminuido en las Bases del campeonato correspondiente al año 2023, mientras se adecúan a los parámetros de igualdad con el campeonato masculino.

Por tanto, para determinar la base de cálculo de dicho computo es posible aplicar la siguiente regla:

Número o conjunto de jugadoras presentadas por la entidad deportiva para disputar el campeonato respectivo, plantel que podrá estar compuesto por jugadoras inscritas y habilitadas, sean de la categoría adulta o juvenil, multiplicado por el porcentaje exigido por la Ley en cada año de gradualidad, dividido por cien, hasta conseguir la igualdad considerada por el legislador en la discusión de la Ley N°21.436, al término del plazo de tres años dispuesto en el artículo primero transitorio ya analizado.

Ejemplo primera gradualidad:

$$\frac{\text{Plantel de jugadoras} * 50\%}{100}$$

Ejemplo segunda gradualidad:

$$\frac{\text{Plantel de jugadoras} * 75\%}{100}$$

A la tercera gradualidad, esto es, al 1 de enero de 2025, deberán estar contratadas la totalidad de las jugadoras inscritas y habilitadas, sean adultas o juveniles, que la respectiva entidad deportiva presente como plantel de jugadoras para competir en el campeonato correspondiente.

Ahora bien, si como resultado de la aplicación de la fórmula existen decimales, se deberá aproximar al número entero más cercano para estar en cumplimiento de la norma

A modo ejemplar, si de la operación matemática resultara una cifra con 0.5 de decimal o superior, se deberá aproximar al número entero siguiente. Por el contrario, si el producto de la operación tuviese un decimal inferior a 0.5, deberá ser aproximada al número entero menor.

En conclusión, de acuerdo con las normas citadas y a lo anteriormente expuesto, cumpro con informar a usted lo siguiente:

- 1.- El objetivo final de la Ley N° 21.436 es equiparar las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol profesional a la situación contractual de los jugadores profesionales del género masculino.
- 2.- Las entidades deportivas se encuentran obligadas a contratar a las jugadoras de fútbol profesional de categoría adulta en el porcentaje de gradualidad dispuesto en el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Ley N°21.436, a partir del 1 de enero de 2023 y según lo expuesto en el presente informe.

3.- La base de cálculo para determinar la cantidad de jugadoras que deberán ser contratadas según lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.436, corresponde al conjunto de jugadoras inscritas y habilitadas, sean adultas o juveniles, que la respectiva entidad deportiva presente como plantel de jugadoras para competir en el campeonato correspondiente, en los términos indicados en el presente informe.

Saluda atentamente a usted,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MPS / CGD / FJBS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. DT
- Sra. Subdirectora (S)
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Sra. Jefa de Gabinete
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo