



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.8992 (211) 2025
E.8992 (178) 2025

ORDINARIO N°: 075

MATERIA:

Deportistas profesionales. Contrato de trabajo.
Discriminación por edad.

RESUMEN:

Informa al tenor de lo solicitado.

ANTECEDENTES:

- 1) Pase N°48, de 13.01.2025, del Jefe de Gabinete del Director del Trabajo, recibido el 05.02.2025;
- 2) Oficio N°822/29/2025, de 09.01.2025, de doña Ximena Inostroza Dragicevic, Abogada Secretaria de la Comisión.

SANTIAGO, 17 FEB 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

**A : COMISIÓN DE DEPORTES Y RECREACIÓN
H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS DE CHILE**

Mediante presentación del antecedente 2), se ha solicitado a esta Dirección informar sobre las acciones emprendidas por este Servicio en lo que respecta a la decisión de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) de permitir únicamente la participación de jugadores Sub-23 en la Segunda División De Fútbol Profesional.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que:

Este Servicio, en virtud de las facultades conferidas por el D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y atendiendo la consulta efectuada por el Sindicato de Futbolistas Profesionales, SIFUP, a través del Ordinario N°003 de 06.01.2025, cuyas copias se adjuntan, se pronunció sobre el asunto en particular, concluyendo en lo pertinente que:

“1) No resulta ajustado a derecho celebrar acuerdos con efectos laborales sobre terceros que prohíban o limiten la contratación de trabajadores únicamente en atención a la edad de éstos, pues junto con cercenar de manera expresa la libertad constitucional de trabajo de tales dependientes, se estaría utilizando abiertamente para dicha decisión, uno de los criterios discriminatorios definidos por el legislador en el decálogo del inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, cuestión que eventualmente, podría configurar una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores afectados.

2) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2º, inciso 3º, del Código del Trabajo.”

Por otra parte, la Dirección del Trabajo, a través del Departamento de Relaciones Laborales, en reunión con los intervinientes, a saber, la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) y el Sindicato Interempresa de Futbolistas Profesionales (SIFUP) llevó a cabo en el mes de enero del presente año, la mediación legal de conflictos colectivos, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 381 y siguientes del Código del Trabajo.

En tal sentido, la referida instancia, concluyó con acuerdo entre las partes, según da cuenta pormenorizadamente el Acta Final N°2000/2025/1, de 23.01.2025, cuyas copias se adjuntan también para su conocimiento.

Ahora bien, no obstante remitirse copia íntegra del documento antes enunciado, es deber informar sobre la materia específica en consulta, que las partes acordaron en el punto 1 del acta, lo que a continuación se transcribe (el énfasis es nuestro):

“1.- Al menos uno de los torneos en los que participarán la primera división A y la primera división B comenzará en el mes de enero de cada año.

Los torneos de la 2º División de Fútbol Profesional comenzarán la primera semana de marzo de cada año y concluirán para todos los clubes de la división en el último fin de semana del mes de noviembre del mismo año.

En la 2º División de Fútbol Profesional no existirá límite de edad a la contratación/habilitación de jugadores. No obstante, en la planilla de alineación de cada partido cada Club deberá incluir al menos 4 jugadores menores a la edad que defina la segunda división (Sub 21, Sub 22, Sub 23, Sub 24, Sub 25 u otra que se defina). Los respectivos 4 jugadores menores de la edad definida deberán estar en todo momento en cancha durante todos los partidos del campeonato.

Su incumplimiento acarreará las sanciones que definan las bases del campeonato.”

Es todo cuanto puedo informar a usted respecto de la materia consultada.

Saluda atentamente a Ud.



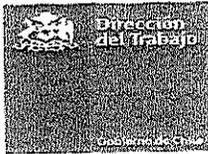
SERGIO SANTIBAÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)




NPS/MGC/JLMA

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.366992 (2091) 2024

003

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Discriminación por edad.

RESUMEN:

1) No resultaría ajustado a derecho celebrar acuerdos con efectos laborales sobre terceros que prohíban o limiten la contratación de trabajadores únicamente en atención a la edad de éstos, pues junto con cercenar de manera expresa la libertad constitucional de trabajo de tales dependientes, se estaría utilizando abiertamente para dicha decisión uno de los criterios discriminatorios definidos por el legislador en el decálogo del inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, cuestión que eventualmente, podría configurar una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores afectados.

2) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2º, inciso 3º, del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 03.01.2025 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 02.01.2025, de Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP), evacúa traslado.
- 3) Ordinario N°883 de 24.12.2024, de Jefa (S) Departamento Jurídico, que confiere traslado.

4) Presentación de 23.12.2024, del Sindicato Interempresa de Futbolistas Profesionales (SIFUP).

SANTIAGO,

06 ENE 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A : SINDICATO INTEREMPRESA DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES
SIFUP

sifup@sifup.cl

lmarin@sifup.cl

Mediante presentación de antecedente 4), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto del límite de edad que deben tener los deportistas profesionales que participen en el Campeonato Nacional de Segunda División, Temporada 2025, atendido lo expresado en las Bases de dicho campeonato, aprobadas recientemente por el Consejo de Presidentes de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

En cumplimiento del principio de contradictoriedad de los interesados, por medio del Ordinario del antecedente 3), se dio traslado a la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, en adelante, "ANFP", quien, mediante presentación del antecedente 2) respondió, en lo pertinente, que, las Bases del Campeonato en estudio sólo ordenan las reglas específicas que rigen la competición, y, por tanto, no resultaría aplicable lo establecido por el Código del Trabajo por cuanto la ANFP no es el empleador de ninguno de los jugadores de la Segunda División, en tal entendido, a su juicio, la Dirección del Trabajo carecería de facultades para pronunciarse respecto del asunto por no tratarse de una materia laboral propiamente tal.

Explica que las bases de los campeonatos de cada división constituyen la voluntad del ente superior de la ANFP, esto es del Honorable Consejo de Presidentes, el cual posee dicha facultad en atención a los Estatutos de la Asociación, los cuales fueron debidamente acordados y validados conforme a lo establecido en el Código Civil. Asimismo, indica que la limitación de edad aprobada por el Honorable Consejo de Presidentes es legítima pues tiene como fundamento el desarrollo de la actividad, siendo ello la esencia de todo deporte. En consecuencia, en caso alguno puede ser considerada una decisión arbitraria. Finalmente argumenta que, con la medida, no se limita en caso alguno la libertad de trabajo de los jugadores de fútbol profesional, ya que sólo se organizaron las reglas para una competición.

Al respecto, cumplo con informar a Usted que, el artículo 1º inciso 2º letra b), del DFL N°2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone que a este Organismo:

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

(...) b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;"

A su vez, el artículo 5º letra b), del mismo cuerpo legal, establece:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De los preceptos legales precedentemente transcritos, y tal como se respondiera en el Ordinario N°1703/19, de 24.04.2013, se colige inequívocamente que, a la Dirección del Trabajo, por expreso mandato del legislador le corresponde fijar, de oficio o a petición de parte y por medio de dictámenes, el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias puedan tener otros Servicios u Organismos Fiscales.

Asimismo, resulta preciso señalar que, la letra c) del artículo 5º del cuerpo normativo antes mencionado, dispone lo siguiente:

"Al Director le corresponderá especialmente:

c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República;"

De la disposición legal transcrita se infiere igualmente que, la Dirección del Trabajo dentro de sus atribuciones tiene la obligación de resguardar y velar por la correcta aplicación de la legislación laboral dentro del territorio nacional, previniendo y evitando la transgresión de sus normas, encontrándose en tal sentido plenamente dotado este Servicio para el asunto que nos convoca.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el contrato de los y las deportistas profesionales y trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas se encuentra regulado en el Código del Trabajo, específicamente en los artículos 152 bis A. y siguientes, estableciéndose que en dicho capítulo se regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores y trabajadoras que se dedican a la práctica del fútbol profesional, y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N°16, inciso 3º, consagra:

"19.- La Constitución asegura a todas las personas:

16°.- La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

*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, la libertad de trabajo es la auto determinación de los individuos para otorgar su consentimiento en la realización de actos y contratos lícitos, atendido a sus intereses. Y, que la prohibición de no discriminación forma parte de la faz protectora que posibilita la realización del derecho a la libertad de trabajo previamente garantizado. Ambas garantías constitucionales forman parte del orden público laboral como un derecho fundamental, mereciendo, por tanto, la máxima atención y protección no solo por parte de los órganos del Estado como sujeto obligado, sino que de todas las personas, instituciones o grupos intermedios de la sociedad. En efecto, la imposibilidad de relativizar la aplicación de estos derechos, aun arrogándose la libertad de reglamentación de los grupos intermedios, la encontramos en el inciso 2° del artículo 6° de la propia Carta Magna, que, sobre el particular, refiere:

"Artículo 6°. Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley".

Ahora bien, cabe señalar que, los preceptos constitucionales previamente analizados, son recogidos —en materia laboral—, en el artículo 2 del Código del Trabajo, al referir en su inciso 3°; *"son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación"*.

Agrega la norma en comento, en sus incisos 4°, 5° y 6°, lo que a continuación se transcribe:

*"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, **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, origen social o cualquier otro*

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

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto."

En tal sentido, las disposiciones citadas se enmarcan dentro de las normas internacionales vigentes en Chile sobre la materia, las que se ajustan a lo dispuesto en el Convenio N°111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo, de 1958, suscrito y ratificado por nuestro país el 20 de septiembre de 1970.

En efecto, el mencionado Convenio, refiere en su artículo 1° que el concepto discriminación, comprende:

*"1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:*

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados."

En igual sentido, la Declaración de Filadelfia, de 10 de mayo de 1944, origen de la actual Organización Internacional del Trabajo, OIT, afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material y su desarrollo social en condiciones de libertad y dignidad y proclama la igualdad de oportunidades que debe existir en materia de empleo.

De acuerdo con el marco normativo antes transcrito, es posible concluir que, en nuestro país, constituye una vulneración, tanto a los Convenios Internacionales suscritos por el Estado de Chile, como a la Constitución Política de la República y a los principios establecidos en el Código del Trabajo, cualquier distinción, preferencia o exclusión efectuada sobre la base de alguno de los criterios señalados por el legislador, por ejemplo, la edad, que tenga por objeto, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Establecido lo anterior, cabe referirnos a la consulta en estudio.

Para contextualizar y facilitar el desarrollo del presente informe, es menester señalar que, de acuerdo indica la organización de trabajadores, SIFUP, la entidad superior de la disciplina deportiva ANFP, en Consejo Extraordinario de Presidentes, celebrado el pasado 19.12.2024, aprobó las Bases del Campeonato de Segunda División del fútbol profesional chileno, para la temporada del año 2025.

Sostiene que, tales Bases, incluyen una norma que obliga a las entidades deportivas empleadoras a contratar únicamente a jugadores que hayan nacido a partir del día 1 de enero de 2002, es decir, la decisión adoptada por la ANFP conllevaría que solo podrían participar en el mencionado campeonato, aquellos futbolistas profesionales que tengan menos de 23 años. Releva que dicha situación no ocurrirá en los otros campeonatos nacionales organizados por la ANFP para la Temporada del año 2025, a saber, la Primera División y Primera B, agregando que, las Bases del Campeonato de la Segunda División, temporada 2024 no contuvo ninguna norma limitadora de tales características, resultando en consecuencia la actual medida ilegal, arbitraria e inconstitucional.

Anotado lo anterior, y centrándonos en el fondo del asunto, esto es, la decisión adoptada por el Consejo de Presidentes de la entidad superior, ANFP, que obliga a las entidades deportivas que la integran, pertenecientes a la Segunda División Profesional del fútbol chileno a habilitar para el campeonato 2025, solo a jugadores cuya edad sea inferior a 23 años, impidiéndose por tanto la habilitación y consecuente contratación de trabajadores por sobre dicho límite, válido es recordar que, el artículo 152 bis B. del Código del Trabajo, refiere:

"d) Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local."

En dicho entendido, nuestro legislador ha atribuido a la entidad superior de la disciplina respectiva, la organización de las competencias deportivas, siendo en tal rol y en opinión asentada de esta Dirección, un tercero ajeno a la relación laboral cuya principal función es ejercer la supervigilancia deportiva y correccional sobre todos los clubes que la conforman y actuar como órgano contralor de éstos. (Aplica Dictamen N° 1703/19 de 24.04.2013). Sin perjuicio de ello, como se dijo, el derecho constitucional a no ser objeto de discriminación merece, la máxima atención y protección no solo de los órganos del Estado, sino que de toda persona, institución o grupo reconocido por nuestra carta magna.

En tal sentido, aun cuando la organización de la competencia se enmarque dentro de las facultades de la entidad superior, en opinión del suscrito, no resultaría ajustado a derecho celebrar acuerdos con efectos laborales sobre terceros que prohíban o limiten la contratación de trabajadores únicamente en atención a la edad de éstos, pues junto con cercenar de manera expresa la libertad constitucional de trabajo de tales dependientes, se estaría utilizando abiertamente para dicha decisión, uno de los criterios discriminatorios definidos por el legislador en el decálogo del inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, cuestión que eventualmente,

podría configurar una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores afectados.

Lo anterior guarda plena armonía con lo sostenido reiteradamente por este Servicio, entre otros, mediante el Ordinario N°2210/35 de 10.06.2009, al señalar que:

"1) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, y la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el dictamen 2328/130, de 19.07.2002, los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente;"

Por otra parte, tiene plena aplicación lo ya señalado por este Servicio mediante el Ordinario N°484/18 de 03.04.2023, en cuanto que, la circunstancia que las facultades con que obra la autoridad superior de fútbol, aunque se encuentren radicadas de manera exclusiva, según su normativa interna, en dicha entidad, no autoriza a que ésta pueda expedir reglamentos, bases, circulares, o cualquier otro documento, cualquiera sea su denominación, en contra de lo establecido en la Constitución y las leyes, ya que, tal como lo expresa el Código Civil en su artículo 14, estas son obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, incluso los extranjeros.

Finalmente, respecto de las entidades deportivas, esto es, aquellas que, de acuerdo con el artículo 152 bis B, letra c), utilizan los servicios de un o una deportista profesional, o de un trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo, cúmplame señalar que, según fuera resuelto por este Servicio, mediante el Ordinario N°850/29, de 28.02.2005, la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2°, inciso 3°, del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina y consideraciones formuladas cumplo con informar a Uds., que:

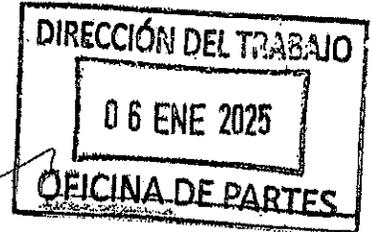
1) No resulta ajustado a derecho celebrar acuerdos con efectos laborales sobre terceros que prohíban o limiten la contratación de trabajadores únicamente en atención a la edad de éstos, pues junto con cercenar de manera expresa la libertad constitucional de trabajo de tales dependientes, se estaría utilizando abiertamente para dicha decisión, uno de los criterios discriminatorios definidos por el legislador en el decálogo del inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, cuestión que eventualmente, podría configurar una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores afectados.

2) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2º, inciso 3º, del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



[Handwritten signature]
PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



[Handwritten signature]
CGD/GMS/JL/MA
Distribución:

- Asociación Nacional de Fútbol Profesional (emoreno@anfpchile.cl)
- Jurídico
- Partes
- Control

MEDIACIÓN CONFLICTOS COLECTIVOS

ACTA FINAL 2000/2025/1

En Santiago, a 23 de enero de 2025, siendo las 14:48 horas, en las dependencias de la Dirección Nacional del Trabajo, actuando como mediadores los funcionarios Sres. Juan Fredes Morales, RUT 9.799.614-8 y Luis Villazón León RUT N° 8.983.274-8, comparecen en representación de la Asociación Nacional de Fútbol (ANFP) RUT 70.081.200-6 las siguientes personas:

NOMBRE	RUT	CLUB	ESTAMENTO REPRESENTADO
Pablo Hoffmann Yañez	5.050.530-8	CD O'Higgins	Representante de Club de la Primera División
Eduardo Olivares Gutiérrez	8.751.088-3	Unión San Felipe	Representante de Club la Primera División B
Aníbal Mosa Shmes	9.752.828-4	CDS Colo Colo	Represente de los clubes de alta convocatoria
Jorge Yunge Williams	10.628.159-9	Secretario General ANFP	Representante de la Directiva de la ANFP
Camila Ibañez Faure	17.035.466-7		Asesor ANFP
Juan Vega Mora	15.641.767-K		Asesor ANFP
Eduardo Riquelme Portilla	10.998.587-2		Asesor ANFP

Por parte del Sindicato Inter Empresa de Futbolistas Profesionales (SIFUP), RSU 13010801, comparecen sus directivos Sres.

NOMBRE	RUT	CARGO
Gamadiel García Sánchez	13.694.604-8	Presidente
Leandro Cañete Sepúlveda	18.765.012-7	Director
Adán Vergara Villagra	14.106.811-3	Secretario
Fernando Cordero Fonseca	16.802.174-7	Director
Andrés Tavorari	12.071852-5	Asesor
Alfonso Canales Barraza	16.581.597-1	Asesor

Todos los señalados comparecen debidamente citados asisten a esta mediación de conflictos colectivos contemplada en los artículos 381, 382, 383, y 384 del Libro IV, Título VII, Capítulo II del Código del Trabajo. La audiencia se anticipa en su inicio por petición de las partes, que fue respondida por correo electrónico, aceptándolo por parte del Servicio.



Se reitera que esta mediación se basa en los principios de buena fe y respeto de las normas legales en el ámbito laboral.

El acta de la audiencia N° 3 se remitió por correo electrónico el día 21 de enero, a las casillas señaladas en la misma acta.

Luego de un profundo análisis y escuchando a las partes, se alcanzan los siguientes acuerdos:

1.- Al menos uno de los torneos en los que participarán la primera división A y la primera división B comenzará en el mes de enero de cada año.

Los torneos de la 2ª División de Fútbol comenzarán la primera semana de marzo de cada año y concluirán para todos los clubes de la división en el último fin de semana del mes de noviembre del mismo año.

En la 2ª División de Fútbol Profesional no existirá límite de edad a la contratación/habilitación de jugadores. No obstante, en la planilla de alineación de cada partido cada Club deberá incluir al menos 4 jugadores menores a la edad que defina la segunda división (Sub 21, Sub 22, Sub 23, Sub 24, Sub 25 u otra que se defina). Los respectivos 4 jugadores menores de la edad definida deberán estar en todo momento en cancha durante todos los partidos del campeonato.

Su incumplimiento acarreará las sanciones que definan las bases del campeonato.

Asimismo, se establece para el torneo 2025, un límite salarial para dichos clubes de 35 millones de pesos brutos mensuales, excluyendo el cuerpo técnico y trabajadores/as conexos. Con el objeto de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los jugadores del plantel profesional, se acuerda que cada uno de los clubes garantizará ante la ANFP el valor bruto mensual de su respectiva planilla de remuneraciones, aumentada en un 25%. El incumplimiento de las obligaciones al deber de garantía por parte del club empleador constituirá un incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo.

Corresponderá a la ANFP incorporar estos acuerdos a las bases del campeonato.

2. La ANFP y los clubes de fútbol profesional se harán cargo de la recuperación hasta el alta médica deportiva de los jugadores que sufran lesiones graves, mediante el conjunto de instrumentos especializados en medicina deportiva disponibles (Organismo Administrador, seguros, infraestructura del club u otros), los que serán mejorados y perfeccionados mediante un protocolo que será trabajado por una comisión técnica que conformarán la ANFP, los clubes y el SIFUP.

La ANFP creará un Fondo anual por un monto de 100 millones de pesos por temporada, que tiene por objeto complementar, con los límites que se establecerán en el protocolo respectivo, las prestaciones remuneracionales de los jugadores de fútbol que se encuentran en proceso de rehabilitación deportiva por lesiones graves, en períodos que exceden la duración de los respectivos contratos de trabajo.



El fondo tendrá las siguientes características:

- Operará en los casos de jugadores en proceso de recuperación deportiva que hayan concluido su contrato de trabajo, en base a un protocolo que será definido por la mesa técnica, debiendo estar operativo en un plazo de dos meses de suscrito este acuerdo.
- El excedente no utilizado durante la respectiva temporada se acumulará para la temporada siguiente.
- La administración y el uso del fondo será resuelta de consuno entre el SIFUP y la ANFP en la mesa técnica creada en este acuerdo, con la participación del equipo médico de la Selección Nacional de Fútbol, que operará como Comisión Médica Resolutiva.

3.- Respecto de la información sobre la condición médica de los jugadores de fútbol profesional, una vez habilitados ante la ANFP, los respectivos clubes entregarán los exámenes médicos y datos biométricos tanto al SIFUP y al jugador, previa acreditación por parte del Sindicato de contar con el poder suficiente para ello.

4.- Para la temporada 2025, la cantidad de jugadores extranjeros se mantendrán de acuerdo con las bases vigentes.

5.- En la mesa técnica que se creará entre ANFP y SIFUP se acuerda tratar las siguientes materias:

- Establecer un procedimiento para garantizar el pago del 10% del pase de la venta de jugadores, el cual constituye un derecho irrenunciable (art. 152 bis i inciso quinto del Código del Trabajo)
- La cantidad de ascensos y descensos por categoría, respetando que corresponden a definiciones institucionales de la ANFP.
- Situación laboral de los jugadores Sub-21.
- Dar cumplimiento por parte de la ANFP, mediante la denuncia que proceda, para la aplicación del Código de Ética ante incumplimientos graves.

Esta mesa técnica será acompañada por la Dirección del Trabajo y su Unidad de Diálogo Social y Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones, con una duración máxima de seis meses.

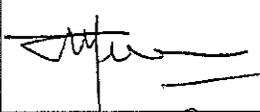
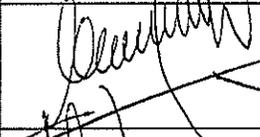
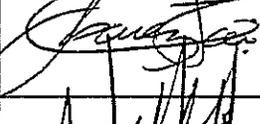
La presente acta tendrá mérito ejecutivo en conformidad de lo dispuesto del Art. 462 del Código del Trabajo.

La audiencia concluye siendo las 19:30 horas.

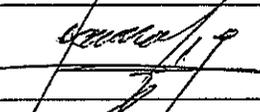
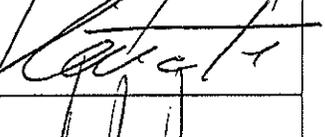
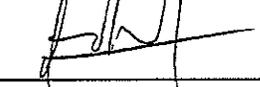


En señal de conformidad, firman:

Por la ANFP

NOMBRE	RUT	CLUB	TIPO	FIRMA
Pablo Hoffmann Yañez	5.050.530-8	CD O'Higgins	Representante de Club de la Primera División	
Eduardo Olivares Gutiérrez	8.751.088-3	Unión San Felipe	Representante de Club la Primera División B	
Aníbal Mosa Shmes	9.752.828-4	CDS Colo Colo	Representante de los clubes de alta convocatoria	
Jorge Yunge Williams	10.628.159-9	Secretario General ANFP	Representante de la Directiva de la ANFP	
Camila Ibañez Faure	17.035.466-7		Asesor ANFP	
Juan Vega Mora	15.641.767-K		Asesor ANFP	
Eduardo Riquelme Portilla	10.998.587-2		Asesor ANFP	

Por el SIFUP, firman:

NOMBRE	RUT	CARGO	FIRMA
Gamadiel Sánchez García	13.694.604-8	Presidente	
Leandro Sepúlveda Cañete	18.765.012-7	Director	
Adán Vergara Villagra	14.106.811-3	Secretario	



Fernando Fonseca	Cordero	16.802.174-7	Director	
Andrés Tavolari Goycoolea		12.071.852-5	Asesor	
Alfonso Canales Barraza		16.581.597-1	Asesor	

Mediadores Dirección del Trabajo:

		LUIS VILLAZON LEÓN		JUAN FREDÉS MORALES	
--	--	---------------------------	--	----------------------------	--

		PABLO ZENTENO MUÑOZ DIRECTOR DEL TRABAJO
--	--	--

