

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



PUCP

**La Precariedad Laboral de las Futbolistas de la
Primera División Femenina de Fútbol del Perú y la
Conformación de un Sindicato como una
Herramienta para el Reconocimiento de Derechos
Laborales**

**Trabajo de Investigación para obtener el grado
académico de Bachiller en Derecho**

AUTOR

Tavares Rabasa, Andrea Milagros

ASESOR

Saco Barrios, Raúl Guillermo

2021

RESUMEN

Las relaciones que se generan en el fútbol han dejado de ser un juego. Actualmente, este negocio genera millonarias ganancias, así como múltiples relaciones económicas y de trabajo. No cabe duda del importante rol que mantiene este deporte en el mundo y en la sociedad peruana, siendo su regulación una combinación entre el derecho nacional e internacional privado.

El presente artículo busca exponer las principales características de la relación laboral que mantienen los futbolistas profesionales con los clubes deportivos en el Perú. Para que, posteriormente, se analice la inserción de las mujeres a este ámbito deportivo y se determinen las principales diferencias entre uno y otro grupo.

Finalmente, se abarcará la posibilidad de que las futbolistas de la primera división conformen un sindicato para el reconocimiento de sus derechos laborales ante la precariedad laboral en la que se encuentran.

PALABRAS CLAVE

Fútbol femenino; derechos laborales; negociación colectiva; derecho deportivo; sindicalismo; precariedad laboral; futbolista profesional.

ABSTRACT

The relationships that are generated in soccer are no longer a game. Currently, this business generates millionaire profits, as well as multiple economic and work relationships. There is no doubt about the important role that this sport maintains in the world and in Peruvian society, having regulation being a combination of national and private international law.

This article seeks to expose the main characteristics of the employment relationship that professional soccer players maintain with sports clubs in Peru. This with the purpose of a posterior analyzation of the insertion of women in this sporting field and the main differences between one group and another can be determined.

Finally, it will cover the possibility that the female soccer players of the first division form a union for the recognition of their labor rights in the face of the job insecurity in which they find themselves.

KEY WORDS

Women's Soccer; labor rights; Collective negotiation; sports law; syndicalism; job insecurity; professional soccer player.



El fútbol es una herramienta de cambio social que debe tender a reducir las brechas entre los hombres y las mujeres que sienten pasión por este deporte

Dedicado a las mujeres de mi familia, quienes son el más claro ejemplo de superación, y a todas aquellas mujeres que se esfuerzan por seguir día a día con lo que les apasiona.



ÍNDICE

1. Introducción	1
2. El régimen laboral del futbolista profesional en el Perú	2
2.1. Normativa Internacional aplicable	2
2.2. Normativa Nacional aplicable	5
2.3. Características especiales de la relación laboral entre el futbolista profesional y el club deportivo	8
3. Inserción de las mujeres en el mundo del fútbol y consecuencias del Covid-19 en el fútbol femenino peruano	12
3.1. Evolución del fútbol femenino a nivel global	12
3.2. Desarrollo de la inserción de las mujeres en el fútbol peruano.....	14
3.3. Modificación del Estatuto de la CONMEBOL: exigencia de contar con equipos femeninos para la participación de los clubes en torneos internacionales	16
3.4. Las consecuencias del Covid-19 en el campeonato femenino e implicancias del término “profesional”	18
4. Viabilidad de la conformación de un sindicato para la obtención de derechos laborales para las futbolistas de la primera división	20
4.1. Apuntes generales sobre la regulación de los derechos sindicales de los trabajadores de la actividad privada en el Perú	20
4.2. Análisis sobre la posibilidad de que las futbolistas de primera división se sindicalicen y suscriban convenios colectivos para el reconocimiento de derechos laborales.....	23
5. Conclusiones	25
6. Bibliografía	26

1. Introducción

El fútbol femenino viene registrando un crecimiento constante alrededor del mundo, consiguiéndose pequeños avances hacia la profesionalización de las jugadoras que participan en los principales campeonatos organizados por la Federación Internacional de Fútbol Asociación (en adelante, FIFA). Si bien la pandemia generada por el Covid-19 significó la suspensión de los campeonatos, se ha vuelto a retomar las actividades del deporte rey. En dicho contexto, resulta imperante el reconocimiento de derechos laborales para las futbolistas, ello con la finalidad de asegurar un trabajo digno que cumpla con los mínimos indispensables para el desarrollo de las jugadoras.

En el Perú, la primera división de fútbol femenino aún es un deporte sumergido en la precariedad laboral, sin que se le reconozcan derechos laborales mínimos y siendo que la pandemia del Covid-19 sólo ha conseguido incrementar la desigualdad que mantenían con sus pares hombres de la primera división de fútbol. Así pues, durante el año 2020, las futbolistas de primera división se vieron impedidas de reiniciar sus actividades según la normativa peruana; mientras que, a los futbolistas se les permitió retomar las mismas, pese a sus constantes desacatos a las medidas de seguridad dispuestas por los clubes deportivos y el Estado peruano para evitar la propagación del Covid-19.

En ese sentido, en los siguientes capítulos se detallará el régimen laboral especial al que se encuentran sujetos los futbolistas profesionales, a quienes se les aplica tanto la normativa nacional como la internacional emitida por organizaciones privadas como la FIFA. Además, se hará un breve recuento de la evolución histórica de las mujeres en el fútbol y los estereotipos de género creados alrededor de esta actividad. Para que, finalmente, determinemos si la negociación colectiva puede ser una herramienta viable para el reconocimiento de derechos laborales para las futbolistas peruanas de primera división.

Para lograr ello, en el presente artículo se hará uso de métodos de investigación teórica. Así, se emplearán principalmente los métodos monográfico y sociológico, en tanto el primero nos permitirá realizar un estudio intensivo del tema a través de distintas fuentes de información; y, el segundo, resulta trascendental para entender las relaciones jurídicas que se suscitan en el plano de la realidad, así como las condiciones sociales que lo integran y generan relaciones de poder entre los individuos implicados.

2. El régimen laboral del futbolista profesional en el Perú

2.1. Normativa Internacional aplicable

La FIFA es la institución que organiza los campeonatos y gobierna las federaciones de fútbol a nivel mundial. De acuerdo con su Estatuto, la FIFA es una asociación inscrita en el Registro Mercantil del cantón de Zúrich – Suiza, siendo sus principales objetivos: a) la mejora constante del fútbol, considerando su carácter universal, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios; b) la organización de competiciones internacionales; c) la elaboración de reglamentos rectores del fútbol y todo aquello relacionado con este deporte; d) el control de todas las formas del fútbol; e) garantizar las mejores condiciones para practicar este deporte, independientemente del género o la edad; f) fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de mujeres en la gobernanza del fútbol; y g) promover la integridad, el comportamiento ético y la deportividad.

De acuerdo con dicho estatuto, para que las federaciones de los distintos países¹ puedan participar en los campeonatos de fútbol a nivel mundial, estas deben afiliarse a la FIFA y ser miembro de la confederación correspondiente. Siendo que, las confederaciones reconocidas por la FIFA son: la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL)², Confederación Asiática de Fútbol (AFC), la Unión de Asociaciones Europeas de Fútbol (UEFA), Confederación Africana de Fútbol (CAF), Confederación de Fútbol de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe (CONCACAF) y la Confederación de Fútbol de Oceanía (OFC). Estas últimas colaboraran estrechamente con la FIFA para la consecución de sus objetivos y organización de las competiciones de clubes de acuerdo con el calendario internacional.

Una vez afiliada, la federación nacional miembro estará obligada a: a) observar los Estatutos, reglamentos, disposiciones y decisiones de órganos de la FIFA, así como las decisiones del Tribunal de Arbitraje Deportivo; b) participar en las competiciones; c) pagar la cuota de miembro; d) velar porque sus propios miembros respeten los Estatutos y reglamentos de la FIFA; e) ratificar sus estatutos en concordancia con lo dispuesto por la FIFA; entre otros.

¹ De conformidad con el artículo 11 del Estatuto de la FIFA, sólo se reconocerá una federación miembro por país.

² En el caso de la CONMEBOL, su Reglamento de Licencia de Clubes establece los requisitos del sistema de licencias que deben cumplir los clubes de fútbol afiliado para poder participar en cualquiera de las competiciones de clubes organizada por esta.

Además, para efectos del presente trabajo, conviene resaltar que los estatutos de las federaciones miembro deben incluir como mínimo una declaración de neutralidad en cuanto a política y religión, una prohibición de toda forma de discriminación, su responsabilidad a la hora de regular materias como arbitraje, registro de jugadores, licencias de clubes o medidas destinadas a proteger la integridad de las competiciones, y la constitución de los órganos legislativos de acuerdo con los principios de representatividad democrática, teniendo en cuenta la importancia de la igualdad de género en el fútbol.

A su vez, para que los clubes deportivos puedan participar en los campeonatos dispuestos por la FIFA y la CONMEBOL, estos deberán afiliarse a las federaciones nacionales correspondientes. Siendo que, su derecho a participar en dichos campeonatos derivará, en primer lugar, de los resultados deportivos mediante la permanencia, el ascenso o el descenso al final de la temporada deportiva. No obstante, su participación también puede depender, en segundo lugar, del cumplimiento de otros criterios, tales como de infraestructura, administrativos, jurídicos y económicos.

Por otro lado, el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA es el instrumento que regula, en términos generales, la condición de los futbolistas profesionales y su relación con los clubes deportivos. Así, en su artículo 1, se establece lo siguiente:

“Este reglamento establece las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de los jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, así como su transferencia entre clubes de distintas asociaciones”.

En dicho cuerpo normativo, se disponen los siguientes principios que deberán regir a toda asociación nacional: i) cumplimiento obligatorio de los contratos; ii) rescisión de contratos sin consecuencias en el caso que medie una causa justificada.; iii) rescisión de contratos por parte de los jugadores profesionales por causa deportiva justificada; iv) prohibición de rescisión de contratos en el transcurso de la temporada.; v) pago de indemnización en caso de rescisión de un contrato sin causa justificada; y vi) imposición de sanciones deportivas en caso de rescisión de un contrato sin causa deportiva justificada.

Asimismo, se establece que los jugadores que forman parte del fútbol organizado³ son

³ Entiéndase por fútbol organizado el fútbol asociación, organizado bajo los auspicios de la FIFA, las confederaciones y las asociaciones o autorizado por estas entidades.

aficionados o profesionales. Estaremos ante este último supuesto, cuando un jugador cuente con un contrato escrito con un club deportivo y perciba un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística, siendo que cualquier otro jugador será considerado como aficionado.

Respecto a los contratos celebrados entre futbolistas profesionales y los clubes deportivos, tendrán una duración máxima de cinco años, a menos que la legislación nacional permita lo contrario, y podrán rescindirse sólo a su vencimiento o de común acuerdo. En el caso que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir el contrato sin ningún tipo de consecuencia (pago de indemnización o imposición de sanciones deportivas).

Entre las causas justificadas para rescindir el contrato se encuentran: i) cualquier conducta abusiva de una parte que tenga como objetivo forzar a su contraparte a rescindir el contrato; ii) cuando un jugador profesional participe en menos del 10% de los partidos oficiales disputados por su club, debiendo considerarse las circunstancias individuales de cada jugador; iii) que un club adeude a un jugador al menos dos salarios mensuales vencidos⁴, siempre y cuando se haya puesto en mora al club por escrito y se le haya otorgado un plazo de al menos quince días para cumplir con sus obligaciones económicas. En este último supuesto, los acuerdos colectivos negociados de forma válida entre representantes de empleadores y empleados en el ámbito nacional podrán divergir de lo dispuesto por el Reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, un contrato no podrá rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada.

En caso se rescinda un contrato sin causa justificada, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización, la cual se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte, la remuneración, otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato y el tiempo contractual restante, las cuotas y los gastos desembolsados, así como la cuestión de si la rescisión se produjo en un período protegido. Si el que rescinde el contrato es el jugador, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago, siendo que el monto puede estipularse en el contrato a través de una cláusula rescisoria o acordarse entre las partes.

Además de la obligación del pago de una indemnización, se impondrán sanciones

⁴ En caso el salario no sea de periodicidad mensual, se calculará de manera prorrateada la cantidad equivalente a dos meses.

deportivas al jugador o al club responsable. Respecto al primero, la sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar cualquier partido oficial; mientras que, respecto al segundo, se prohibirá la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como internacional, durante dos períodos de inscripción completos y consecutivos⁵.

Sin perjuicio de lo expuesto hasta este punto, cabe precisar que el inciso 3.b del artículo 1 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores opta por la armonización de la legislación nacional con la legislación deportiva al establecer que *“cada asociación deberá establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respeto a la legislación nacional obligatoria y a los convenios colectivos”*.

2.2. Normativa Nacional aplicable

En el marco nacional, la Ley N ° 28036, “Ley de promoción y desarrollo del deporte” (en adelante, “Ley del Deporte”), regula la práctica del deporte en general, estableciéndolo como un derecho humano inherente a la dignidad de las personas. Entre los sujetos a los que les resulta aplicable dicha ley se encuentran los deportistas, las organizaciones deportivas, las federaciones deportivas, los entrenadores y técnicos deportivos, los jueces, los árbitros, los agentes deportivos y los organismos público y privado que tengan relación con el deporte.

Asimismo, dispone como principios rectores los siguientes: i) la equidad, entendida como la igualdad de oportunidades al acceso, permanencia y trato en la práctica del deporte en general sin discriminación en razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole; ii) la ética, constituida por la práctica de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia deportiva; iii) la democracia, entendida como el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular por parte de los actores del deporte; y iv) la disciplina, como la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien.

⁵ También se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional y un club con la finalidad de facilitar la transferencia del jugador.

El ente rector del Sistema Deportivo Nacional es el Instituto Peruano del Deporte (en adelante, "IPD"), el cual está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Educación con autonomía técnica, funcional y administrativa para el cumplimiento de sus funciones. Entre sus funciones se encuentran la formulación e impartición de la política del deporte en general y, por ende, de cada uno de sus componentes. De esta forma, organiza, planifica, promueve, coordina, evalúa y fiscaliza en el ámbito nacional el desarrollo del deporte, la recreación y la educación física en todas sus disciplinas, modalidades, niveles y categorías, como componentes del deporte en general.

Sobre las federaciones deportivas nacionales, la Ley del Deporte señala que estas son los organismos rectores de cada disciplina deportiva a nivel nacional en sus distintas categorías y niveles, constituyéndose como asociaciones civiles sin fines de lucro y regidas por sus estatutos, la legislación nacional que les resulte aplicable y las normas internacionales que les corresponda de acuerdo a su federación internacional y a sus organismos rectores. Respecto a las federaciones que tengan nivel profesional, sus órganos de base serán cada una de las ligas departamentales y los clubes profesionales, así como las entidades representativas de los deportistas, de los árbitros y de los entrenadores.

Por otro lado, se considera como deporte profesional al conjunto de actividades deportivas remuneradas, que generan renta, ingreso o utilidades. Siendo que, las actividades profesionales se canalizan través de los clubes deportivos afiliados al sistema deportivo nacional. Además, podrán crearse instituciones, asociaciones y clubes que se dediquen a la práctica del deporte profesional conforme a cualquiera de las modalidades comerciales que se establecen en la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades.

En el mundo futbolístico, el máximo ente rector es la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol (en adelante, "FPF"), la cual fue fundada como asociación sin fines de lucro el 23 de agosto de 1922. Esta asociación se encuentra afiliada a la FIFA desde 1924 y a la CONMEBOL desde 1925⁶, estando sujeta a todas las disposiciones emitidas por tales organizaciones internacionales. Actualmente, la FPF se rige por lo dispuesto en su Estatuto, en el cual se dispone que sus miembros son:

⁶ Información obtenida de: <https://fpf.org.pe/>

- a) los clubes de Fútbol profesional de Primera División que conforman la Liga 1.
- b) los clubes de Fútbol profesional de Segunda División que conforman la Liga 2.
- c) las ligas departamentales.
- d) la asociación de jugadores.
- e) la asociación de árbitros.
- f) la asociación de entrenadores.
- g) la asociación de fútbol femenino.
- h) la asociación de futsal.
- i) la asociación de fútbol playa.

Para poder ser miembro de la federación, toda persona jurídica debe cumplir con presentar los documentos señalados en el artículo 13 del Estatuto, entre los que se encuentran una declaración de que en todo momento acatarán los estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA y la CONMEBOL, una declaración de que reconoce al Tribunal de Arbitraje de la FPF y el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS) de Lausana, una declaración en la que la renuncia expresa y voluntariamente a hacer valer sus pretensiones ante la jurisdicción ordinaria ante cualquier disputa, acción o reclamo de naturaleza deportiva y/o económica, entre otras.

De esta forma, todos los miembros de la FPF –clubes deportivos, asociaciones y deportistas– deberán cumplir con lo dispuesto por esta en sus estatutos, lo que incluye someterse a sus órganos de jurisdiccionales, tal como lo es la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas, quién se encargará de la resolución de controversias que se susciten entre los clubes deportivos o asociaciones y los futbolistas en general.

En efecto, de una lectura conjunta del artículo 13 del Estatuto de la Federación y el artículo 3 del Reglamento de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas, esta última será competente para conocer las controversias que se susciten entre los futbolistas y los clubes profesionales como consecuencia de los contratos laborales, acuerdos, convenios o cualquier acto jurídico en general celebrado entre estos. Lo que es un punto controversial considerando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva estipulado en la Constitución Política del Perú.

Además de los estatutos de la FPF, los futbolistas profesionales y los clubes deportivos se encontrarán sujetos a la Ley 26566, que dispone el “Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional”, reconociéndolos como trabajadores del régimen privado e, incluso, estableciendo expresamente a los clubes deportivos de fútbol como

empleadores. Así, por medio de esta ley, se precisaron características importantes de la relación, tales como: la seguridad social, la definición de jugador profesional, la obligación de registro de los contratos tanto en la Federación Peruana de Fútbol como en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, los deberes de los clubes como empleadores, los derechos y obligaciones de los futbolistas, entre otros.

Cabe resaltar que dicha ley define como futbolistas profesionales a los jugadores que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club, a cambio de una remuneración, apartándose de la exigencia establecida por la FIFA de que la retribución debe superar a los gastos.

Además de la normativa nacional emitida por el Estado y el Estatuto de la FPF, los futbolistas profesionales se encontrarán sometidos a lo dispuesto en el Estatuto del Futbolista Profesional Peruano suscrito entre la Agremiación de Futbolistas Profesionales y los representantes de los clubes deportivos. En términos generales, dicho estatuto regula de forma detallada los derechos laborales de los futbolistas profesionales, sus obligaciones y las obligaciones de los clubes deportivos.

2.3. Características especiales de la relación laboral entre el futbolista profesional y el club deportivo

Desde hace varios años que la doctrina ha aceptado pacíficamente la condición de trabajadores de los jugadores de fútbol profesional, toda vez que la relación que mantienen con sus clubes está dotada de los tres elementos esenciales de toda relación laboral del régimen privado – como ya se ha comentado en el tercer avance del presente trabajo –. En el mismo sentido, se ha pronunciado el profesor Elmer Arce al mencionar que: *“El futbolista Profesional es un trabajador. Esta fue la conclusión de la primera polémica ganada por el Derecho del Trabajo a las normas deportivas (reglamentaciones FIFA o de las federaciones nacionales), que nunca quisieron entender que un juego también podía convertirse en un trabajo para quien lo presta”* (2005: 15).

Cabe precisar que, en el Perú, además de estar aceptado doctrinalmente, la Ley 26566, “Ley sobre el Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional”, dispone en su primer artículo, sin dar lugar a cuestionamientos, que la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes se sujeta a las normas que rigen la actividad privada; esto es, al Texto Único Ordenado - TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad

y Competitividad Laboral, y sus normas complementarias, además de la aplicación supletoria de las normas del Código Civil. Incluso, en el artículo 3 de la misma Ley, se establece que los clubes deportivos de fútbol son considerados como empleadores, pudiendo estar conformados como asociaciones o como sociedades anónimas, según el artículo 1 de la Ley 265441⁷.

Sobre la base de lo expuesto, podemos concluir que la intención detrás de la norma es clara: decretar que los jugadores profesionales son trabajadores de los clubes. Así, habiéndose aclarado lo anterior y buscando no explayarnos sobre lo evidente, procederemos a exponer de forma más profunda algunas de las características especiales de este trabajador tan peculiar.

En primer lugar, cabe preguntarse ¿cuándo estamos ante un jugador de fútbol profesional? Para responder dicha interrogante, podemos remitirnos principalmente hasta a tres cuerpos normativos vigentes en el Perú: i) Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores⁸ de la FIFA; ii) Ley 265663⁹ –mencionada precedentemente –; y iii) El Estatuto del Futbolista Profesional del Perú¹⁰. De una lectura de dicha normativa, se puede decretar, en términos generales, que será profesional todo jugador que mantenga un contrato escrito o una relación de carácter regular con un club, y reciba una remuneración o pago a cambio.

Por tanto, todos aquellos jugadores que no cumplan con los requisitos dispuestos en el párrafo anterior serán considerados como futbolistas amateurs o aficionados, y no como profesionales. No obstante, cabe precisar que para la FIFA un jugador será profesional si obtiene una ganancia superior a los gastos que efectúa por su actividad; por lo que, los aficionados podrían recibir alguna ganancia monetaria sin perder su condición de tal, siempre y cuando, dicha ganancia sea menor a los gastos relacionados al ejercicio del

⁷ “Artículo 1: Los Clubes Deportivos de Fútbol Profesional pueden organizarse en cualquiera de las formas previstas por el ordenamiento jurídico”.

⁸ “Artículo 2.2.: Un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado”.

⁹ “Artículo 2: Son futbolistas profesionales los que en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club, a cambio de una remuneración”.

¹⁰ “Artículo 2: Se entenderá por Futbolistas Profesionales (en adelante, el Futbolista/ los Futbolistas) a los trabajadores que en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de los Clubes reconocidos como Persona Jurídica por el Código Civil o la Ley General de Sociedades, a cambio de una remuneración (...)”.

fútbol. Mientras que, la Ley 26566, sólo menciona que debe existir una remuneración de por medio, sin estipular mayores condiciones. Ello podría suscitar conflictos al momento de determinar quién es un jugador profesional.

Sobre los contratos, la regla es que sean a plazo determinado, ya sea que las partes establezcan la contratación por un determinado tiempo o dispongan un número de actuaciones deportivas que sean claramente determinables o identificables. Además, los contratos deberán constar siempre por escrito y registrarse ante la Federación Peruana de Fútbol y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las jornadas de trabajo a las que se encuentran sujetos los futbolistas también suelen poseer ciertas particularidades. Así, si bien están sujetos al régimen de la actividad privada y, por tanto, correspondería que su jornada ordinaria de trabajo no exceda de horas diarias o 48 horas semanales, existen excepciones tales como las concentraciones antes de los partidos. Siendo que algunas pueden llegar a extenderse hasta por 72 horas.

La contraprestación de esta relación laboral es la remuneración, las gratificaciones legales (al igual que en el régimen común en julio y diciembre), los pagos extraordinarios por contrato y los premios pactados en este. Cabe indicar que, el 18 de julio es el día del jugador profesional y, de conformidad con el artículo 11 del Estatuto del Futbolista Profesional, debe ser considerado como feriado no laborable.

Entre las obligaciones de los futbolistas se encuentran las de realizar la actividad deportiva para la que se le contrató, concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por el club, concentrarse para las competencias cuando sea requerido, efectuar los viajes para intervenir en las competencias de conformidad con las disposiciones del club, someterse a la disciplina de sus superiores y acatar sus órdenes e instrucciones, guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental, entre otras obligaciones que se establezcan en el contrato.

Evidentemente, las obligaciones laborales a las que se encuentran sujetos los futbolistas pueden llegar a invadir ámbitos de la vida privada, dada la especial naturaleza de la actividad que practican. Sin embargo, dicha intromisión se encontraría justificada en tanto es condición necesaria para el correcto desempeño laboral del futbolista profesional dentro del club. De lo contrario, se podría afectar negativamente el

rendimiento de todo el equipo en las competiciones. Aun así, toda intervención del club sobre la vida de los futbolistas deberá ser implementada sobre la base de criterios de razonabilidad.

Por otro lado, algunos de los derechos con los que cuentan los futbolistas profesionales son: el descanso semanal obligatorio de forma continua e ininterrumpida, vacaciones conforme a la naturaleza del contrato – 30 días según el Decreto Legislativo 7135 –, explotación comercial de su imagen o la del club, participación sobre su transferencia, ocupación efectiva sin que pueda ser excluido de los entrenamientos y demás actividades preparatorias, entre otros.

Adicionalmente, la Ley N° 26566 señala que los futbolistas tienen derecho a acceder a la seguridad social en el régimen de prestaciones de salud y pensiones, sea el Sistema Nacional de Pensiones o en el Sistema Privado de Pensiones, para lo cual el empleador debe realizar las respectivas retenciones de ley. Asimismo, otro de los beneficios que corresponde a este régimen es la adquisición del seguro de vida ley desde el momento de su contratación.

Entre los deberes del club se encuentran los de organizar y mantener un servicio médico social para atender a los futbolistas, adecuada infraestructura, proporcionar raciones alimentarias balanceadas durante las concentraciones o entrenamientos, y cualquier otra obligación que se pacte en el contrato de trabajo.

En ese sentido, el club profesional deberá cumplir con las obligaciones previstas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, el D. S. N° 005-2012-TR, respecto al futbolista, garantizándole un ambiente de trabajo seguro. Así, los clubes, al igual que los empleadores comunes, deberán entregar una copia del reglamento interno del club al futbolista, además de estar obligados a entregar lo propio al sindicato de futbolistas.

Como ya se había mencionado, a los jugadores profesionales les son aplicables todos los derechos y obligaciones que le corresponde a cualquier trabajador de la actividad privada, siempre que la naturaleza de la relación laboral lo permita. Por ejemplo, no se puede plantear que se les aplique los contratos a plazo indeterminado, toda vez que la carrera de un futbolista termina a temprana edad. Sin embargo, en el caso de los derechos colectivos, estos sí les serán aplicables, pues no son contrarios a la naturaleza de la relación. En consecuencia, tendrán derecho a desarrollar la actividad sindical, a

negociar colectivamente o a declararse en huelga¹¹

3. Inserción de las mujeres en el mundo del fútbol y consecuencias del Covid-19 en el fútbol femenino peruano

3.1. Evolución del fútbol femenino a nivel global

El fútbol como deporte profesional tuvo sus inicios en 1863, año en que se fundó la “Football Association” en Inglaterra¹². Desde esa fecha, el fútbol masculino tuvo un crecimiento constante en distintas sociedades, lo que conllevó a que los implicados en ese mundo deportivo generen cuantiosas ganancias monetarias. (Gómez, 2019).

El primer partido de fútbol femenino se disputó en 1895, en Inglaterra, ante aproximadamente diez mil espectadores. A diferencia de sus pares hombres, la inserción de las mujeres a este deporte sólo conllevó a la aparición de obstáculos y prohibiciones, desapareciendo como actividad por aproximadamente dos décadas.

La suspensión del fútbol masculino a causa de la Primera Guerra Mundial, trajo consigo el renacer del fútbol femenino. Así, en 1920, los equipos Dick, Kerr Ladies Football Club y St. Helen Ladies disputaron un partido femenino nuevamente, asistiendo al evento 53 mil espectadores. Sin embargo, un año después la Federación inglesa prohibió su práctica, aduciendo que era “inadecuada para mujeres”. (Gómez, 2019).

Posteriormente, en los años setenta se formó la Federación Internacional del Fútbol Femenino (FIFF) en Turin, organización que se dedicó a impulsar este deporte y la cual no fue reconocida por la FIFA. Ese mismo año se realizó el primer mundial de fútbol femenino no oficial, en el cual participaron 7 países. Más adelante, en 1996, el Comité Olímpico Internacional incorporó el fútbol femenino como deporte olímpico en los Juegos Olímpicos de Atlanta, participando 12 equipos femeninos (Gomez, 2019). Desde entonces, se ha venido visibilizando más la participación de las mujeres en este deporte.

Recientemente, Ada Hegerberg ganó el primer Balón de Oro Femenino en 2018¹³ y el

¹¹ Constitución Política del Perú “Artículo 28: *Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga*”.

¹² Información publicada en “Historia del fútbol. Enciclopedia para disfrutar de un deporte y sentir una pasión”. EDAF, Juan Antonio Álvarez y Miguel Ángel Mateo.

¹³ Información publicada en Mundo Deportivo: <https://www.mundodeportivo.com/fútbol/balon-oro/20181203/453323292163/ada-hegerberg-gana-el-balon-de-oro-femenino-de-la->

Mundial de Fútbol Femenino de Francia 2019 tuvo un total de 1,131, 312 espectadores durante los 52 partidos. En EE.UU más de 15 millones de personas vieron la final y en Holanda superaron los 6 millones de espectadores¹¹, considerándose el mejor Mundial femenino de la historia.

Si bien los números son alentadores, las cifras que diferencian a los hombres y a las mujeres en la cancha no lo son. Según el Informe de 2020 Raising Our Game emitido por la FIFPRO, la suma de dinero destinada a los premios que ofreció la Copa Mundial Femenina, alcanzó los 30 millones de dólares en el torneo de 2019. Mientras que, la suma asignada a la Copa Masculina 2018 alcanzó los 400 millones de dólares.

Además, se citó como un reto por la mayoría de participantes de dicho informe, la falta de adecuada infraestructura deportiva. Ello no se limita únicamente a los estadios de los campeonatos, sino también a instalaciones de entrenamiento de estándar inferior a la de los futbolistas masculinos, evidenciándose un trato desigual entre ambos grupos.

En 2017, las jugadoras de la selección nacional irlandesa denunciaron el tener que cambiarse de equipamiento deportivo en los aeropuertos debido a que la Federación únicamente les prestaba indumentaria, situación que fue calificada de “humillante” por las propias jugadoras. De igual manera, las jugadoras de las selecciones nacionales de Argentina, Brasil y Colombia han llamado la atención sobre el alojamiento, el transporte y las instalaciones de entrenamiento inadecuados, al ser muy inferiores a los de sus colegas masculinos

En el citado informe, una parte considerable de participantes reconoció que el desarrollo nacional del fútbol femenino se ve entorpecido por el estigma cultural negativo vinculado al mismo, concluyendo que las condiciones adversas que afrontan las futbolistas hoy en día están fuertemente enraizadas en sesgos y nociones preconcebidas, que durante mucho tiempo han restado valor al fútbol femenino y a quienes participan en él.

Por otra parte, en el ámbito económico, las compensaciones que reciben las jugadoras, muchas veces inexistentes, varían ampliamente de un país a otro, siendo por lo general insuficientes para vivir dignamente. Incluso, se evidenció que gran parte de las futbolistas tenía que jugar para dos clubes en campeonatos distintos para poner

historia.html#:~:text=Ada%20Hegerberg%20gana%20el%20primer%20Bal%C3%B3n%20de%20Oro%20femenino%20de%20la%20historia,La%20jugadora%20noruega&text=La%20noruega%20Ada%20Hegerberg%20ha,Oro%20femenino%20de%20la%20historia.

mantenerse en actividad, dado el reducido número de partidos.

Se concluyó también que “el fútbol profesional femenino está sujeto a una gama de condiciones laborales adversas que repercuten negativamente sobre el desempeño deportivo de las jugadoras, plantean obstáculos directos al desarrollo de su potencial o las obliga a abandonar el deporte prematuramente. Estas condiciones no solo infringen los derechos básicos de las jugadoras, sino que además obstaculizan el crecimiento de la industria”.

Frente a ello, algunas de las recomendaciones son: el reconocimiento del estatus profesional de las jugadoras, es decir, la tarea que realizan debe ser reconocida como un trabajo; el establecimiento de un conjunto de estándares básicos para las condiciones laborales de las futbolistas (tanto a nivel de club como de selección nacional), donde se reconozcan sus derechos fundamentales como trabajadoras y se invierta en ámbitos que mejoren su deporte; el fortalecimiento de las negociaciones colectivas, pues las futbolistas no tienen la oportunidad de ser escuchadas; entre otros.

3.2. Desarrollo de la inserción de las mujeres en el fútbol peruano

La tesis de Alejandra Paz ha sido de vital importancia para exponer algunas de las situaciones que han enfrentado las jugadoras en nuestro país, al no haber más trabajos de investigación al respecto. En su tesis señala que los estereotipos de género han marcado la vida de las jugadoras, lo que conllevó a que se retiren del ámbito del fútbol o que ingresen de manera tardía a este.

Entre algunas muestras de trato desigual con sus pares masculinos, se encuentra la diferencia de beneficios como representantes de la federación nacional, la falta de medidas de seguridad durante los partidos, la falta de apoyo económico para la participación en competencias, entre otros.

También se hace referencia a la falta de una infraestructura adecuada para las mujeres. Así, por ejemplo, los camerinos sólo suelen contar con urinarios y no incluyen instalaciones apropiadas para su uso por parte de las jugadoras. Asimismo, según las entrevistas, las canchas de pasto natural de la Villa Deportiva Nacional (Videna) se utilizaban exclusivamente para los entrenamientos de los hombres; mientras que, las canchas sintéticas eran destinadas para las mujeres, demostrándose nuevamente el trato distinto entre ambos grupos

En el año 2008 se realizó el primer Campeonato Peruano de Fútbol Femenino, el cual se basaba en un sistema de torneos nacional de fútbol femenino organizado por la Federación Peruana de Fútbol. En dicho año, el equipo White Star de Arequipa resultó campeón, siendo que, durante la vigencia de dicho campeonato, el club Universitario de Deportes ha sido campeón en 4 oportunidades, el club JC Sport Girls también 4 y los clubes Municipal de Majes, Real Maracaná, Universidad Particular de Iquitos y White Star han logrado ser campeones una vez.

Recientemente, se cambió el Campeonato Peruano de Fútbol Femenino por la Liga Femenina 2021, la cual inició el 29 de mayo de dicho año y se tratará del primer campeonato de fútbol femenino transmitido por televisión nacional a través del canal Movistar Deportes.

Entre los equipos que participan de dicha liga se encuentran: Academia Cantolao, Alianza Lima, Atlético Trujillo, Ayacucho FC, Carlos A. Mannucci, Deportivo Municipal, FC Killas, Sport Boys, Sporting Cristal, Universidad Cesar Vallejo, Universidad San Martín, UTC y Universitario de Deportes. Siendo que, al tratarse del campeonato inaugural, no habrá descenso deportivo al final del mismo.

Cabe recalcar que, en medio de la pandemia del coronavirus, el equipo femenino del club Universitario de Deportes – actual campeón nacional de fútbol femenino – fue despedido sin que se haya intentado llegar a un acuerdo con las jugadoras y sin previo aviso¹⁴, demostrando la inexistencia de estabilidad laboral.

Como se explicó precedentemente, por más que las normas del ordenamiento jurídico no hagan distinción entre los hombres y mujeres, la sola neutralidad no es suficiente para enfrentar las desigualdades históricas y estructurales que se mantienen en la sociedad. En ese sentido, se debe brindar particular atención a las jugadoras de fútbol como grupo vulnerable y poner a su alcance herramientas para la reivindicación de sus derechos, herramientas tales como la negociación colectiva – además de las políticas públicas que debe realizar el Estado en aras de asegurar la igualdad –. Aunque cabe resaltar que la nueva liga que se viene jugando ha permitido mejorar las condiciones en las que juegan las jugadoras y les ha permitido tener mayor visibilidad, ello resulta aún

¹⁴ Artículo publicado por Mariafe Serra en: <http://somosperiodismo.com/cindy-novoa-cuando-ganas-un-campeonato-y-tu-premio-es-el-despido/>

insuficiente.

3.3. Modificación del Estatuto de la CONMEBOL: exigencia de contar con equipos femeninos para la participación de los clubes en torneos internacionales

En el año 2016 la CONMEBOL aprobó el “Reglamento de Licencias de Clubes de la Confederación Sudamericana de Fútbol”, en el cual se establecen los requisitos del sistema de licencias que deben cumplir los clubes de fútbol afiliados a las Asociaciones Miembro de la CONMEBOL para poder participar en cualquiera de las competiciones de clubes organizadas por este ente.

Posteriormente, en el año 2018, la CONMEBOL modificó dicho reglamento y exigió que los equipos que clasifiquen a la Copa Libertadores o Sudamericana deben tener constituida su rama femenina de fútbol, tanto el equipo adulto como el juvenil, según el considerando D.04 de la Tabla I – Criterios Deportivos:

“El equipo solicitante deberá tener un primer equipo femenino o asociarse a un club que posea el mismo. Además, deberá tener por lo menos una categoría juvenil femenina o asociarse a un club que posea la misma. En ambos casos el solicitante deberá proveer de soporte técnico y todo el equipamiento e infraestructura (campo de juego para la disputa de partidos y entrenamiento) necesarias para el desarrollo de ambos equipos en condiciones adecuadas. Finalmente, se exige que ambos equipos participen en competiciones nacionales y/o regionales autorizadas por la respectiva Asociación Miembro”.

Resulta evidente que dicha modificación significó un gran avance para el fútbol femenino, en tanto los clubes implementaron equipos femeninos con la finalidad de que sus equipos masculinos participen en competiciones internacionales. Aunque la regulación fue criticada y supuso una exigencia altamente complicada para los equipos más pequeños, consideramos positiva el impulso que dio la CONMEBOL al fútbol femenino sudamericano.

Sin perjuicio de lo anterior, la normativa sobre fútbol femenino en el marco de la CONMEBOL era todavía insuficiente para abordar todas las implicancias que significaba dicha modificación. Es así que en febrero de 2020 se aprobó el “Reglamento de

Licencias de Clubes en el Fútbol Femenino de la Confederación Sudamericana de Fútbol”, en el cual, una vez que fuera incorporado a la normativa de las asociaciones miembro de la CONMEBOL, se exigiría a los clubes afiliados que, para participar en la Copa Libertadores Femenina, cumplan con una serie de condiciones bajo cinco criterios: deportivos, de infraestructura, administrativos, jurídicos y financieros.

Entre los objetivos de dicho reglamento se encuentran: salvaguardar la integridad y mejorar el funcionamiento de las competiciones de fútbol femenino de la CONMEBOL y las competiciones nacionales de fútbol femenino de cada Asociación Miembro, mejorar el nivel de profesionalidad y gestión de fútbol femenino, fomentar la inversión en infraestructura, estadios de fútbol y campos de entrenamiento para ser adaptados a las necesidades de las jugadoras y espectadores, incentivar el desarrollo y entrenamiento de jóvenes jugadoras, promover los valores deportivos así como un ambiente seguro para los partidos, generar incentivos para los clubes que participan en competiciones de fútbol femenino, promover la transparencia, promover el crecimiento y profesionalización de los clubes de fútbol femenino en la región y acompañar el crecimiento y evolución del fútbol femenino en los clubes.

Además, respecto a las exigencias dispuestas por dicho Reglamento, estas se irán adoptando de forma gradual, según el artículo 10 de dicho cuerpo normativo. Así, por ejemplo, a partir del año 2021, el solicitante de la licencia deberá contar un campo de entrenamiento para los equipos juveniles femeninos; y, a partir del año 2022, deberá demostrar que existe un espacio físico dentro de la sede administrativa del club para la administración del fútbol femenino. Cabe agregar que, recién a partir del año 2021, el solicitante de la licencia deberá poseer un seguro médico para todas las jugadoras del primer equipo del club durante la competencia nacional, incluida la pretemporada. Mientras que, a partir del 2022, dicha exigencia abarcará también a los equipos juveniles.

De acuerdo con lo expuesto, tanto la modificación del Reglamento de Licencias de Clubes de la Confederación Sudamericana de Fútbol” y la implementación del Reglamento de Licencias de Clubes en el Fútbol Femenino de la Confederación Sudamericana de Fútbol” resultaron de vital importancia para el desarrollo del fútbol femenino en la región. Sin embargo, dichos avances se verían drásticamente reducidos debido a la pandemia generada por el Covid-19.

3.4. Las consecuencias del Covid-19 en el campeonato femenino e implicancias del término “profesional”

La pandemia generada por el Covid-19 cambió totalmente la realidad en la que nos desenvolvíamos todas las personas. De esta forma, muchas de las actividades fueron suspendidas y, en la mayoría de los países, se estableció una cuarentena estricta para evitar el aumento de los casos de esta enfermedad. Ante ello, se registraron muchas pérdidas de empleo y la quiebra de distintas empresas, así como una crisis económica en distintos países.

En efecto, el fútbol profesional no fue ajeno a dichas consecuencias negativas. Siendo que, se suspendieron todos los torneos que se venían realizando y los que estaban próximos a realizarse. Así, por ejemplo, en el caso del fútbol europeo, la Union Européenne de Football Association (en adelante, “UEFA”) tomó la decisión sin precedentes de suspender la Champions League y la Europa League a causa del coronavirus. De igual manera, en el caso del fútbol sudamericano, la CONMEBOL tomó la decisión de suspender la Copa Libertadores 2020 con la finalidad de prevenir mayores contagios por Covid-19.

En el caso de Perú, mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, “Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19”, de fecha 15 de marzo de 2020, se declaró al país en Estado de Emergencia, quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y a la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito. Siendo que, las personas únicamente podían circular por las vías de uso público para la prestación y acceso a determinados servicios y bienes esenciales

En atención a lo anterior, se suspendió el acceso al público a los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, a los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, actividades culturales, deportivas, de ocio, desfiles, fiestas patronales, así como cualquier otro tipo de reunión que ponga en riesgo la salud pública. En ese sentido, se estableció una cuarentena estricta que suspendió por completo la realización de partidos fútbol a nivel nacional, tanto masculino como femenino.

Posteriormente, y a medida que se avanzaba con el reinicio de las actividades económicas, se emitió el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, “Decreto Supremo que

establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19”, de fecha 23 de mayo de 2020, mediante el cual se dispuso el inicio de las actividades deportivas federadas, entre las que se encuentran el fútbol profesional; bajo protocolos aprobados por el Instituto Peruano del Deporte en coordinación con el Ministerio de Salud.

Dicha regulación permitió la reactivación de la Liga 1 de fútbol masculino, debiendo realizarse los partidos del campeonato sin público. Sin embargo, el fútbol femenino se vio excluido de dicho beneficio, en tanto se considera como una liga no profesional según lo dispuesto por la FPF y la Ley N° 28036, “Ley de promoción y desarrollo del deporte”.

Lo anterior conllevó a situaciones tan inverosímiles e impensables como la siguiente: el equipo de Universitario de Deportes, quien iba a participar en la Copa Libertadores Femenina, no podía realizar sus entrenamientos a pocas semanas de empezar dicho campeonato, toda vez que la regulación nacional se lo había impedido. Evidentemente, ello generó un alto rechazo por parte de las futbolistas de la primera liga femenina, quienes no pudieron “volver a las canchas”, pese a que sus pares masculinos reiniciaban sus actividades. No obstante, la FPF no brindó mayores argumentos respecto a la medida.

Cabe mencionar que, si bien la primera liga femenina no es considerada como una “liga profesional”, sí existen jugadoras registradas como “profesionales” ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, “MTPE”), tal como se puede apreciar del siguiente cuadro:

PERÚ: TRABAJADORES (PUESTOS DE TRABAJO) EN EL SECTOR PRIVADO BAJO TIPO DE CONTRATO FUTBOLISTAS PROFESIONALES SEGÚN SEXO, 2020												
Futbolistas profesionales	Ene-20	Feb-20	Mar-20	Abr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Ago-20	Set-20	Oct-20	Nov-20	Dic-20
Hombre	301	283	327	329	318	318	320	292	300	442	445	338
Mujer	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
No determinado	67	58	70	74	74	75	73	62	60	91	90	65
Total	370	343	398	404	393	395	395	356	362	534	536	404

Nota: Información actualizada al 01 de marzo de 2021.

Fuente: Planilla Electrónica
(T-Registro - PLAME)-
MTPE.
Elaboración: MTPE-DGPE-
Dirección de Investigación Socio
Económico Laboral (DISEL).

Pues bien, resulta evidente que las futbolistas registradas como profesionales se encontraban en un supuesto de indefensión al haberse evitado el reinicio de sus actividades, pese a estar registradas como, valga la redundancia, “profesionales” ante el MTPE.

Asimismo, a raíz de que el fútbol femenino es considerado como “no profesional”, las futbolistas de la primera división son excluidas por completo del régimen especial laboral del futbolista profesional, regulado por la Ley 26566, que dispone el “Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional”, y el Estatuto del Futbolista Profesionales. En otras palabras, no cuentan con seguridad social ni ninguna regulación específica sobre sus derechos, pese a que sí existen futbolistas registradas como profesionales.

Es pertinente resaltar que el Estado peruano tiene el deber de adoptar medidas necesarias para evitar que se sigan manteniendo posibles situaciones de discriminación sustantiva por cuestiones de género y garantizar así el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres al ser consideradas como parte una población vulnerable.

En el caso del fútbol femenino, el Estado peruano ha omitido dicha obligación y, a través del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM y la exclusión del régimen especial a las futbolistas de primera división, sólo ha acrecentado la brecha que existía entre el fútbol masculino y femenino, en lugar de buscar reducirlo.

4. Viabilidad de la conformación de un sindicato para la obtención de derechos laborales para las futbolistas de la primera división

4.1. Apuntes generales sobre la regulación de los derechos sindicales de los trabajadores de la actividad privada en el Perú

El estudio del derecho del trabajo se ha visto distinguido en dos grandes partes: i) la referente a las relaciones individuales, que comprende la regulación de las distintas modalidades contractuales; y ii) la relativa a las relaciones colectivas de trabajo, que abarca lo referente a las convenciones colectivas, a las asociaciones profesionales y

diferentes colectivos¹⁵. Siendo pertinente centrarnos en esta última para efectos del presente trabajo.

Sobre el origen del derecho colectivo del trabajo, el profesor Plá Rodríguez ha señalado lo siguiente: *“La unión de los trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizada por los empresarios. (...) La legislación del trabajo fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir trabas para la unión y, en un segundo momento, crear estímulos para la unión de los trabajadores”*¹⁶.

De esta forma, el derecho colectivo del trabajo busca reducir la asimetría que distingue las relaciones de trabajo: de un lado el empleador, naturalmente con mayor poder; y, de otro lado, el trabajador. Siendo que, la unión de los trabajadores permite que la relación de trabajo se acerque a una más equitativa y lo que busca es la redistribución del poder y riquezas de la relación laboral.

En el Perú, nuestra Constitución, en su artículo 28, reconoce los derechos colectivos de los trabajadores:

“Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador.

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- 1. Garantiza la libertad sindical.*
- 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.*

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

- 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.*

De dicho artículo, se puede concluir que la libertad sindical como derecho fundamental de los trabajadores está conformada por: 1) la sindicación (como organización y autorregulación de los trabajadores); 2) la negociación colectiva (como el producto normativo); y 3) la huelga (como capacidad de ejercer presión).

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo, Curso de Derecho Laboral, Segunda Edición, Montevideo, Vol. 1, págs. 18-19.

¹⁶ Plá Rodríguez, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Montevideo, 1975, págs. 26-27

Al respecto, el profesor Sanguineti ha señalado que la libertad sindical se compone, como mínimo, de los siguientes elementos¹⁷:

- “1. *En el plano individual, los derechos de los trabajadores:*
 - a. *A fundar las organizaciones que estimen convenientes, sin necesidad de autorización previa.*
 - b. *A afiliarse a dichas organizaciones libremente, con la sola condición de respetar sus estatutos.*
 - c. *Al ejercicio de la actividad sindical.*

2. *En el plano colectivo, los derechos de los sindicatos:*
 - a. *A su libre organización y funcionamiento.*
 - b. *A constituir y afiliarse libremente a federaciones y confederaciones, así como organizaciones sindicales internacionales.*
 - c. *A decidir libremente su propia suspensión o disolución, sin que estas medidas puedan ser adoptadas por la vía administrativa.*
 - d. *Al ejercicio de la actividad sindical”.*

Por otro lado, el Estado peruano ha suscrito el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Siendo que ambos convenios establecen una clara protección para los trabajadores sindicalizados y su derecho a organizarse de la forma que estimen conveniente.

En el nivel infra constitucional, el ejercicio de los derechos sindicales se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Ambos cuerpos normativos se aplican a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

El profesor Sanguineti ha señalado lo siguiente sobre la LRCT: “*se aborda, por primera vez en nuestro medio, la regulación sistemática e integral de los tres pilares básicos del Derecho Colectivo del Trabajo: la libertad sindical y el régimen jurídico de los sindicatos, la negociación colectiva y el derecho de huelga*”¹⁸. Por lo que es evidente la importancia que mantiene dicha ley y su reglamento para la evolución de las relaciones laborales.

Para la constitución y registro de un sindicato en el Perú, el artículo 16 de la LRCT

¹⁷ Sanguineti Raymond, Wilfredo, Los Sindicatos y la Libertad Sindical en la Nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto-Ley 25593), págs. 265-266.

¹⁸ Sanguineti Raymond, Wilfredo, Los Sindicatos y la Libertad Sindical en la Nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto-Ley 25593), págs. 259-260.

dispone que se realizará en asamblea, en la que corresponderá aprobar el estatuto de la organización y elegir a la junta directiva. Siendo que dichos hechos deberán constatarse en el acta de la asamblea, la misma que deberá ser refrendada por notario. Adicionalmente, el sindicato deberá inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dicho acto es uno meramente formal.

Así pues, nuestro ordenamiento jurídico dispone una evidente protección hacia los trabajadores y sus derechos sindicales, siendo que la regulación de dichos derechos se encuentra regulado específicamente por la LRCT y su reglamento.

4.2. Análisis sobre la posibilidad de que las futbolistas de primera división se sindicalicen y suscriban convenios colectivos para el reconocimiento de sus derechos laborales

La LRCT establece la regulación de los sindicatos de trabajadores de la actividad privada. Así, en su artículo 5, menciona que los sindicatos pueden ser de empresa, de actividad, de gremio o de oficios varios.

Los sindicatos de empresa estarán conformados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para el mismo empleador. Mientras que, los sindicatos de actividad estarán conformados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos o más empresas de la misma rama de actividad. Por otro lado, los sindicatos de gremio estarán conformados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad. Finalmente, los de oficios varios estarán conformados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad.

Para poder constituirse, los sindicatos de empresa deberán afiliar por lo menos a 20 trabajadores y tratándose de sindicatos de otra naturaleza, éstos deberán afiliar al menos 50 trabajadores. Dado que, usualmente las plantillas de jugadores de un club profesional no exceden de 25, la exigencia de contar con, por lo menos, 20 trabajadores por empresa para la conformación de un sindicato resulta un requisito complicado de cumplir. En otras palabras, para que cada club profesional cuente con un sindicato de empresa, este deberá afiliar aproximadamente al 80% de los jugadores (trabajadores) del equipo.

En vista de lo anterior, la opción más favorable para la conformación de sindicatos, dada la naturaleza laboral del fútbol profesional, es la organización de gremio, en tanto un sindicato de esta clase podrá estar integrado por todas las personas que se desempeñen como futbolistas profesionales. Prueba de ello es el actual sindicato de futbolistas "SAFAP".

Además, cualquier afiliación deberá ser libre y voluntaria. En ese sentido, no se puede condicionar la contratación de un futbolista según su afiliación, desafiliación o no afiliación. Dado que el derecho a participar – o no – en un sindicato se encuentra protegido constitucionalmente.

Ahora bien, un sindicato tendrá mayor representatividad, en tanto tenga mayores afiliados. Por eso, plantear múltiples sindicatos por cada club conllevaría a que pierdan poder de representación. De conformidad con ello, como ya se ha mencionado precedentemente, lo ideal sería que se mantenga un solo sindicato que represente los intereses de todos los jugadores profesionales, como bien lo hace la SAFAP al representar a los futbolistas profesionales masculinos. No obstante, en el caso de las futbolistas de primera división, cabe preguntarse si lo más oportuno sería que se vayan integrando a dicho sindicato – asociación o conformen uno nuevo para ellas.

Al respecto, considero que la inclusión de las futbolistas de la primera división a la SAFAP generaría muchos inconvenientes al encontrarse aquellas en una situación de especial vulnerabilidad – a diferencia de sus pares hombres – y al ser consideradas todavía como "no profesionales", pese a que ya se está empezando registrar sus contratos de trabajo ante el MTPE y en estricto se considerarían trabajadoras del club – con todo lo que ello implica –.

Pues bien, resulta claro que las futbolistas de la primera división tienen intereses y necesidades muy distintas a los futbolistas. Mientras estos últimos buscan mejorar los beneficios laborales con los que ya cuentan, aquellas buscan el reconocimiento de la relación laboral, así como la elaboración de un régimen laboral especial que les pueda ser directamente aplicable.

Si bien la SAFAP es un sindicato de gremio que representa a los futbolistas profesionales en general – lo que debería ir incluyendo a las futbolistas de la primera división – la verdad es que todavía se les niega dicho reconocimiento. Ante lo cual, lo más acertado sería conformar otro sindicato de gremio que represente específicamente

a las futbolistas y sus intereses particulares.

Para ello, corresponde remitirnos al Convenio 87 de la OIT, en el cual se señala en su artículo 2 que los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes. En ese sentido, pese a que ya existe un sindicato de gremio que representa a los futbolistas profesionales, no existe impedimento legal alguno que no permita la conformación de otro sindicato de gremio que represente a las futbolistas.

5. Conclusiones

No cabe duda que los futbolistas profesionales se encuentran sujetos a un régimen especial laboral debido a las particularidades que mantienen en su relación con los clubes deportivos. Sin embargo, dicho régimen sigue siendo exclusivo del fútbol masculino y no se aplica a las futbolistas de la primera división de fútbol femenino. Lo anterior se debe en suma cuenta a que las futbolistas no son consideradas como profesionales, pese a que se vienen inscribiendo contratos de trabajo ante el MTPE.

Debido a la falta de reconocimiento de derechos laborales, las futbolistas se encuentran en una clara situación de precariedad laboral, en la que no tienen beneficios sociales, seguridad social ni beneficios de ninguna clase. Ante ello, la conformación de un sindicato de gremio es una opción viable y efectiva para el reconocimiento de sus derechos.

Finalmente, resulta de vital importancia que tanto la FPF, los organismos internacionales y los clubes deportivos trabajen conjuntamente para reducir las brechas existentes entre el fútbol masculino y femenino, a fin de garantizar un trabajo digno de los y las futbolistas.

6. Bibliografía

Aliendre, C, & Contrera, M. (2019). La discriminación de género en el deporte. El caso del fútbol femenino. Scientiamericana, Revista Multidisciplinaria, 6, pp. 81-90. 5 de abril de 2020, De Universidad Americana Base de datos.

Alvites, E. (2014). La discriminación de género en el disfrute de derechos sociales: las brechas por superar para alcanzar la igualdad. 25 de mayo de 2020, de IDH PUCP Sitio web:<https://idehpucp.pucp.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/09/Ladiscriminaci%C3%B3n-de-g%C3%A9nero-en-el-disfrute-de-derechos-sociales-Elena-Alvites.pdf>

Arce, E. (2005). El futbolista profesional y sus derechos laborales. Lima: ARA Editores.

Blancas, C. (2013). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Carbonell, E. (2018). Contratos de futbolistas. 20 de abril de 2020, de Diario Oficial El Peruano Sitio web: <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/692/web/pagina02.html>

Carbonell, E. (2018). Derecho Deportivo. Arbitraje - Tribunales - Dopaje. Lima: Saxo Perú.

Castro, A. (2016). Participación de la mujer en organizaciones sindicales en el Perú: estado actual, obstáculos y desafíos [tesis para optar por el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]

Congreso de la República de Perú (1995, 29 de diciembre). Ley 26566. Por la cual se expide la Ley del Regimen Laboral de los jugadores de fútbol profesional. <http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo03258.htm/a%C3%B1o89976.htm/mes89977.htm/dia89978.htm/sector89979.htm/sumilla89980.htm>

Cuadros, F, & Sánchez, C. *El rol estatal de fomento de la negociación colectiva*. 20 de mayo de 2020. Sitio web: <http://trabajodigno.pe/informes/El%20rol%20estatal%20en%20el%20fomento%20de%20la%20Negociacio%CC%81n%20Colectiva%20.pdf>

Enfoque Derecho. (2018). Entrevista a *Elmer Arce*. 30 de abril de 2020, de Themis Sitio web: <https://www.enfoquederecho.com/2018/07/12/entrevista-a-elmer-arce-sobre-las->

relaciones-laborales-entre-el-jugador-de-fútbol-y-el-club/.

Ermida, O. (1990). *La doctrina laboral uruguaya sobre el futbolista profesional*. Análisis Laboral. Fútbol y Derecho del Trabajo, 14, pp. 6-7.

Ermida, O. (1990). *Materiales de enseñanza derecho colectivo del trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ermida, O. (1991). Tasa de afiliación, representación y representativa sindical. Análisis Laboral, pp. 13-14.

FIFPRO. (2017). *2017 FIFPRO global employment report. Working conditions professional women's football*. 25 de mayo de 2020, de FIFPRO Sitio web: http://safp.ch/sites/default/files/article_attachment/2017_fifpro_women_football_global_employment_report-final.pdf.

FIFPRO. (2020). *2020 Raising our game. Women's football report*. 25 de mayo de 2020, de FIFPRO Sitio web: https://www.fifpro.org/media/vd1pbtbj/fifpro-womens-report_eng-lowres.pdf.

Franconi, A. (2019). *El algoritmo de la discriminación sobre la base del género*. 22 de mayo de 2020, de Ponencia presentada en el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Sitio web: <http://www.cramecordoba2019.com.ar/wpcontent/uploads/2019/10/PonenciasCRAME2019.pdf>.

Gomez, D. (2019). *Historia del fútbol femenino*. 30 de abril de 2020, de El Pais Sitio web: <https://elpais.com/especiales/2019/mundial-fútbol-femenino/historia/>

Millan, A. (2018). *Derecho del fútbol: principios y normatividad*. Madrid: REUS.

Molero, M, & Sanchez, G. (2016). *Crítica al Derecho del Trabajo en el Perú: Una aproximación desde el enfoque de género*. 30 de abril de 2020, de Ius 360° Sitio web: <https://ius360.com/jornadas/genero-y-derecho/i-jornada-de-derecho-y-genero/critica-al-derecho-del-trabajo-en-el-peru-una-aproximacion-desde-el-enfoque-de-genero/>.

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Lobato, J. (2017). *La (des)protección de la violencia de género en el ámbito laboral privado*. 29 de junio de 2020, de Diario DPI Suplemento Género Sitio web: <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2017/06/Julietta-Lobato-Suplemento-Genero-19.06.pdf>.

Neves, J. (2016). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Palestra Editores.

Lopez, A. (2019). *La igualdad de género en las relaciones laborales*. 22 de mayo de 2020, de Ponencia presentada en el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Sitio web: <http://www.cramecordoba2019.com.ar/wpcontent/uploads/2019/10/PonenciasCRAME2019.pdf>.

Lora, A. (2015). *El fútbol peruano y los derechos laborales*. 20 de abril de 2020, de Blogs UPC. Sinergia e Innovación Sitio web: <https://blogs.upc.edu.pe/sinergia-e-innovacion/conceptos/el-futbol-peruano-y-los-derechos-laborales>.

Opie, H, & Smith, G. (1992). *Professional Team Sports and Employment Law in Australia: From Individualism to Collective Labor Relations?*. Marquette Sports Law Review, 2, pp. 211-259.

Osorio, C. (2019). *Crítica al desarrollo legislativo de la igualdad salarial en el ordenamiento peruano: Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa*. 22 de mayo de 2020, de Ponencia presentada en el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Sitio web: <http://www.cramecordoba2019.com.ar/wpcontent/uploads/2019/10/PonenciasCRAME2019.pdf>.

Pasco, M. (1990). *Derecho laboral y fútbol*. Análisis laboral. Fútbol y Derecho del Trabajo, 14, pp.4-5.

Pasco, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas. *Ius Et Veritas*, 10, pp.65-71.

Paz, A. (2019). *Pasión y discriminación: El fútbol femenino en Lima (2000-2018)* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Puntriano, C. (2018). *El derecho laboral en la tribuna*. 20 de abril de 2020, de Diario Oficial El Peruano Sitio web: <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/692/web/index.html>.

Terol, R. (2009). La organización del fútbol profesional en Australia. La Football Federation Australia. *Revista Andaluza de Derecho del Deporte*, 7, pp. 219-311.

Toyama, J, & Shigyo, M. (2013). La libertad sindical en el Perú: Una revisión a su desarrollo jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, 40, pp. 87-100.

Thomson Reuters Foundation, TrustLaw & Asociación para mujeres en el deporte (2019). *Libro blanco para promover el trato justo y equitativo de las mujeres como deportistas profesionales*.

Ulloa, D. (2011). La negociación colectiva en Perú. *Revista Laborem*, 11, pp. 1-10.

Vidal, M. (2019). Igualdad salarial de género y productividad en el contexto laboral actual peruano. 22 de mayo de 2020, de Ponencia presentada en el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Sitio web: <http://www.cramecordoba2019.com.ar/wpcontent/uploads/2019/10/PonenciasCRAME2019.pdf>

Villavicencio, A. (2004). *El principio de autonomía colectiva*. En Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano (pp. 47-59). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Villavicencio, A. (2012). *El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional*. Revista de la Facultad de Derecho, 68, pp. 551-570.

Villavicencio, A. (2010). La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: PLADES.

Wong, G. (2010). Essentials of sports law. Santa Barbara: Praeger.

