

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social

Tarjeta roja: Análisis del periodo de prueba en las  
relaciones laborales de los futbolistas profesionales.

Trabajo académico para optar el título de Segunda  
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social

**Autor:**

*Aldo Humberto Antonio Atarama Cardama*

**Asesor:**

*Willman Cesar Meléndez Trigoso*

Lima, 2024

## Informe de Similitud


Yo, MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado "Tarjeta roja: Análisis del periodo de prueba en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales.", del autor(a) ATARAMA CARDAMA, ALDO HUMBERTO ANTONIO, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 32%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09/12/2024.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 12 de diciembre del 2024

<u>MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR</u>	
DNI: 42821994	Firma:
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-3782-4332">https://orcid.org/0000-0002-3782-4332</a>	

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto analizar el periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales, en contraste con lo que ocurre en la legislación laboral nacional vigente. Para ello, se parte de la pregunta sobre cómo es el vínculo laboral de los futbolistas profesionales; y después, se estudia el tratamiento del periodo de prueba en nuestra legislación nacional vigente. La investigación recoge información a nivel teórico, disposiciones jurídicas normativas de la materia y laudos arbitrales de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol y de FIFA. Se percibe que la aplicación del periodo de prueba no parece corresponder a la naturaleza especial de este ámbito. Finalmente, se brinda una solución priorizando la protección de los futbolistas.

**Palabras clave:** Contrato de trabajo, periodo de prueba, futbolista profesional.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to analyse the probationary period in the employment relationship of professional footballers, in contrast to what happens in the current national labour legislation. To do this, it starts from the question of what the employment relationship of professional footballers is like; and then, the treatment of the probationary period in our current national legislation is studied. The research collects information at the theoretical level, legal provisions and arbitration awards of the Chamber of Conciliation and Dispute Resolution of the Peruvian National Sports Federation of Football and FIFA. It is perceived that the application of the probationary period does not seem to correspond to the special nature of this area. Finally, a solution is provided prioritizing the protection of the players.

### **Keywords**

Employment contract, probationary period, professional footballer.

*“El Estado es al Derecho lo que la FIFA es al fútbol.  
De ser la FIFA un Estado sería uno de tipo imperial;  
dominaría el mundo por tener como “recurso natural”  
al máspreciado de los bienes: El fútbol”.*

Morales Luna, F. (2010). Ubi societatas, ibi fútbol.



## ÍNDICE

I.	Introducción.....	5
II.	Marco metodológico .....	7
III.	Marco teórico – normativo .....	9
IV.	Desarrollo.....	8
	IV. 1. Las relaciones laborales de los futbolistas profesionales.....	12
	IV. 1.1. El MVP de nuestra investigación: El futbolista profesional .....	12
	IV. 1.2. La relación laboral de los futbolistas profesionales .....	14
	A) Elementos del contrato laboral del futbolista profesional .....	15
	B) Futbolista profesional .....	17
	C) El Club Deportivo de Fútbol .....	18
	IV.1.3 Obligaciones y derechos laborales de los futbolistas profesionales .....	19
	IV.1.4. Pitazo inicial: Comienzo de la relación laboral de los futbolistas profesionales .....	20
	A) Inicio de la relación laboral .....	21
	B) La dinámica del campeonato peruano: Liga 1 – Betsson 2022 .....	22
	IV.2. El periodo de prueba en la legislación laboral nacional vigente. ....	25
	IV.2.1. Concepto del periodo de prueba .....	25
	IV.2.2. El periodo de prueba en la legislación peruana .....	26
	IV.2.3. Implicancias del periodo de prueba .....	26
	IV.3. El tratamiento del periodo de prueba en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales.....	29
	IV.3.1. El periodo de prueba del futbolista profesional .....	29

IV.3.2. Entre tiempo: algunos problemas en la aplicación del periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales .....	30
IV.3.3. Tarjeta roja al periodo de prueba: propuesta a la problemática del periodo de prueba en los futbolistas profesionales .....	35
V. Conclusiones .....	37
VI. Bibliografía .....	39



## I. Introducción

Normalmente el recinto del Derecho está reservado para aquellas actividades de relevancia social. Es así que, los filtros para cautivar al mundo jurídico no son fáciles de superar. Ahora, una actividad que desde hace un par de décadas viene consolidándose hasta el punto de tener alrededor de trescientos millones de participantes directos, 4% de la población mundial, (Real Ferrer, 2016) y una incalculable cifra de partícipes indirectos es el fútbol.

En ese sentido a lo largo de estos últimos años, la atención del Derecho en el fútbol evolucionó en demasía. Las relaciones laborales de los futbolistas profesionales son unos de los principales focos de atención. Tomando en cuenta dicho contexto, el tema a desarrollarse en la presente investigación aborda una zona gris en cuanto a su aplicación y tratamiento jurídico: el periodo de prueba en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales.

En la legislación laboral nacional se contempla un periodo de prueba de tres (3) meses, durante este tiempo, el trabajador no alcanza una completa protección frente a un despido, sino hasta después de la culminación del plazo. La Ley N° 26566, Ley del Régimen Laboral del Futbolista Profesional, no contempla disposición alguna sobre el periodo de prueba. El Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, tampoco hace mención alguna del tema. En ese sentido, teniendo en cuenta las características singulares de la relación laboral de un futbolista profesional ¿se debe aplicar el periodo de prueba en esta?, en caso la respuesta sea afirmativa, ¿cuál sería la razón que justificaría su uso?, contrariamente, en el escenario de una réplica negativa, ¿cuál es el fundamento para su no uso?

El objetivo será mostrar que el periodo de prueba carece de contenido cuando estamos en el terreno de las relaciones laborales de los futbolistas profesionales, es decir, su aplicación no es práctica; y, por lo contrario, terminaría siendo perjudicial para los futbolistas. Consecuencia directa de lo dicho, será que el periodo de prueba no puede ser tomada como causa justificada para la rescisión contractual, ya que se estaría desprotegiendo al trabajador.

Para arribar a dicho resultado; se recoge información a nivel teórico y normativo; además, se hace referencia a laudos arbitrales de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Deportiva Nacional de Fútbol y de la FIFA. En primer lugar, analizaremos aspectos generales de las relaciones laborales de los futbolistas; el segundo capítulo de la investigación abordará lo concerniente al periodo de prueba; de tal manera que, en el tercer acápite, se brindará una posible solución para el problema central, a partir de un ejercicio de interpretación y una perspectiva crítica constructiva. Finalmente, en el último apartado, se recogen las conclusiones de la investigación.



## II. Marco metodológico

Existen varios tipos de investigación jurídica, y estos dependerán de los criterios que se tomen en cuenta para su clasificación, e inclusive una investigación puede situarse al mismo tiempo en varias taxonomías (Férrandez et al., 2015). Clasificaré mi investigación según el carácter de la misma y su objeto de estudio.

La presente investigación sigue en mayor proporción los estándares de ser una de tipo dogmática interáreas en la que el objeto de estudio será investigado desde enfoques, perspectivas, conceptos e instituciones de dos o más áreas del Derecho (Férrandez et al., 2015). En principio, el primer enfoque es del Derecho Laboral, sin embargo, no será el único, junto con este estará; el Derecho del Fútbol<sup>1</sup>, e indudablemente el Derecho Constitucional.

Sin perjuicio de lo anterior, debo mencionar, que, hacia el final de la investigación, luego de haber explicado la teoría, y después de un análisis minucioso, esta se inclinará a brindar una solución práctica al problema central.

La herramienta metodológica que utilizaré es la cualitativa, ya que recogeré y analizaré doctrina sobre el periodo de prueba y las relaciones laborales de los futbolistas profesionales. Además, concentraré la propuesta de solución en una situación específica: el accionar de las personas en este ámbito.

En el primer y segundo capítulo utilizaré el método descriptivo y el de análisis – síntesis; dado que, inicialmente, presentaré y explicaré los temas, y en un segundo momento; abordaré los mismos con un enfoque centrado en el estudio a detalle de estos.

El tercer capítulo se caracterizará por ser crítico y propósito, ya que luego de haber examinado las instituciones objeto de la investigación, abordaré el funcionamiento de estas desde un enfoque juicioso, para luego brindar la

---

<sup>1</sup> Si bien es cierto a nivel nacional, el Derecho del Fútbol no ha logrado el desarrollo que alcanzó a nivel internacional. Es válido referirse al Derecho del Fútbol como una rama del Derecho, aún prematura en nuestro país, pero con instituciones particulares que le permiten diferenciarse de las demás ramas. Vale decir que el Derecho del Fútbol ha evolucionado en gran escala, manifestación de esto lo podemos ver desde la academia, existiendo cursos especializados, maestrías, congresos, la Conferencia Anual de Derecho de Fútbol de la FIFA, por mencionar algunos ejemplos.

propuesta de solución sobre la correcta aplicación del periodo de prueba en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales.



### III. Marco teórico - normativo

Antes de pasar al desarrollo del tema, considero que preliminarmente debemos tener en claro determinados conceptos, esto con el objetivo de contextualizar la investigación y su problemática.

En primer lugar, es indispensable definir el contrato de trabajo, el profesor Boza, define este como el resultado de una relación jurídico – económica de tipo contractual entre dos partes, donde una de ellas, el trabajador, ofrece su capacidad laboral a la otra, el empleador, quien la dirige, recibiendo a cambio una compensación económica (2014, p.14).

Es necesario tener una aproximación a esta institución porque no solo es el origen de nuestro tema; sino que, sin una identificación clara y concreta de la existencia de un contrato de trabajo nos dificultaría en sobremanera proponer una solución al principal problema de la investigación.

En segundo lugar, también es primordial definir el periodo de prueba, según Jara – Bautista, citando al profesor Litterio, es el periodo en el que el empleador tiene la oportunidad de evaluar las habilidades, destrezas, y otras características del trabajador, mientras que este, por su parte, puede experimentar tanto los beneficios como las desventajas del puesto (2021, p.403). Este segundo elemento, nos permitirá enfocar la problemática, de tal manera que delimitaré el desarrollo del problema hacia un escenario en concreto.

Finalmente, y no menos importante, nuestro triángulo de elementos esenciales se completa con el protagonista de la investigación; el futbolista profesional, de tal manera que nuestro escenario sobre el que trataremos esté completo. En palabras de García, estaremos ante un futbolista profesional si se practica el deporte bajo la supervisión y organización de un Club o entidad deportiva, recibiendo una compensación a cambio (2016, p.132).

Ahora bien, habiendo definido cada uno de los principales componentes de la investigación, corresponde situarlos a lo que estipula la legislación nacional vigente y la internacional. Esto, nos va a permitir conocer el tratamiento que le da la normativa y tener una noción completa sobre estos.

Como no podría ser de otra manera, comenzaré por la Constitución Política del Perú, en su artículo veintidós recoge el contenido fundamental del Derecho al Trabajo: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Ello; además de permitir que la investigación tenga una base constitucionalmente protegida, servirá de base normativa a la solución de la problemática planteada. No se puede desproteger y pasar en alto una situación que atenta contra un derecho fundamental.

Como con la Constitución no se agota el desarrollo y todas las implicancias de las relaciones laborales, esa función la cumple el Decreto Supremo N°003 – 97 – TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el cual se determinan las principales instituciones del ámbito laboral. En su artículo diez, señala que:

“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección”.

Este artículo, además de constituir la base normativa del periodo de prueba, nos va a permitir construir nuestro análisis. Analizaremos su lógica, las consecuencias de su aplicación, primero, en el ámbito laboral general, y segundo, en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales, de tal manera que entendamos los problemas que este origina hacia los jugadores, y posteriormente indagar su correcta aplicación al ámbito futbolístico.

Adicionalmente, para el propósito de la investigación, nos remitiremos al Decreto Supremo N°003 – 97 – TR cuando precisemos conocer los derechos laborales de los trabajadores, el tratamiento del periodo de prueba, las consecuencias de la terminación de un contrato de trabajo, entre otras instituciones que nos ayuden a tener un mejor panorama de las relaciones laborales, todo esto a nivel nacional.

Ayudarán a la tarea antes mencionada, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, el Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, en especial para conocer el tratamiento jurídico del periodo de prueba en regímenes diferentes en nuestra legislación nacional.

La investigación no tendría sentido sin mención a la legislación especial, para ello, revisaremos lo dispuesto por nuestra legislación Ley N° 26566, “Ley del Régimen Laboral del Futbolista Profesional”, a nivel nacional; el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional de Fútbol Asociación – FIFA, y sus comentarios oficiales, a nivel internacional. Adicionalmente, también haremos referencia al Estatuto del Futbolista Profesional del Perú. En este punto, debemos hacer una aclaración, si bien es cierto, perdura una discusión sobre la relación de normas de estos cuerpos normativos, también existen criterios, a los cuales mencionaremos muy brevemente<sup>2</sup>; de tal forma que nos quede menos dudas cuando se aplica una y la otra, de modo que contribuirán en hacernos conocer el tratamiento técnico especializado del ámbito de la investigación.

En conclusión, tanto el aspecto teórico, normativo, y casuístico coadyuvarán, en conjunto; en primer lugar, a la descripción de la cuestión; segundo, conocer lo concertado por la normativa; y, finalmente, brindar una solución al problema planteado.

---

<sup>2</sup> Debo hacer hincapié en que la referencia no entrará en un desarrollo de fondo sobre la aplicación de las normas FIFA en nuestro derecho interno. En general, muchas disposiciones de la FIFA respetan lo estipulado por el derecho interno de cada país. Sin embargo, hay situaciones en las que sí se aplica aún en contravención a la legislación laboral nacional. Ejemplo: cuando una parte involucrada es extranjera. Por ello, no perdiendo el foco de nuestra investigación, comentaremos algunos criterios sobre la relación y aplicación de la normativa internacional, nacional y especializada.

## **IV. DESARROLLO**

### **IV.1. Las relaciones laborales de los futbolistas profesionales**

#### **IV.1.1. El MVP de nuestra investigación: El futbolista profesional**

Desde hace ya muchos años, en varias competiciones; fútbol, básquetbol, hockey, etc., se ha premiado al 'most valuable player' (MVP); es decir, al jugador más valioso, del partido, de la temporada, o del campeonato, según corresponda. De lo que se trata es de distinguir al jugador que destacó entre los demás, aquel que fue fundamental en el desarrollo del juego, que fue el jugador principal del partido, que sus acciones cambiaron el rumbo del partido.

En nuestra investigación, el MVP es el futbolista profesional, será del quien hablemos en las próximas líneas, definitivamente es fundamental para el desarrollo del tema, para ello es importante identificar cuando nos encontramos ante uno y cuando no. La Ley N° 26566 "Ley del Régimen Laboral del Futbolista Profesional" en su artículo 2, señala que 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.

La identificación de nuestro MVP no se agotará en la definición establecida por la Ley, más aún, cuando hoy en día tenemos una diversidad inmensa de campeonatos, ligas, partidos, competiciones, etc., que pueden dificultar esta. En ese sentido, normalmente, en el ámbito deportivo, la confusión es entre deportistas profesionales y no profesionales, es decir, aficionados o amateurs; y considero necesario conocer de esta diferencia, el profesor Alonso Olea (como se citó en Luis & Burguete, 2015, p. 5) lo sintetiza muy bien, señalando que el deportista profesional no juega por entretenimiento, como lo hace el aficionado, sino que trabaja; no practica el deporte por pasión, sino que ofrece y brinda sus servicios a un empleador a cambio de una remuneración.

Ahora bien, una vez identificado el futbolista profesional; hay que conocer el ámbito en el que este se desenvuelve: el fútbol. Para Real Ferrer:

El fútbol es más que un deporte, más que un espectáculo, más que una industria, más que una pasión. Es más que todo eso, porque es todo eso a la vez, lo que, en sus dimensiones, es un hecho único en cualquier sector social o económico. El inmenso haz de interacciones que se producen entre sus distintas dimensiones convierte al fenómeno fútbol en una realidad compleja y global que supera la mera suma de sus facetas (2016, p. 5).

Si bien es cierto, la definición de arriba puede resumir muy bien lo que es el fútbol, esta puede carecer de objetividad a causa del amor y la pasión de su autor. Por ello me remitiré a definiciones formales y oficiales de este deporte; en primer lugar, para la Real Academia Española, el fútbol es un “juego entre dos equipos de once jugadores cada uno, cuyo objetivo es hacer entrar en la portería contraria un balón que no puede ser tocado con las manos ni con los brazos, salvo por el portero en su área de meta”.

Y como no podía faltar, la definición de The International Football Association Board – IFAB<sup>3</sup>:

El fútbol es el deporte más popular del mundo. Se juega en todos los países a muy distintos niveles. El hecho de que se apliquen las mismas Reglas de Juego en todo el fútbol y en todo el mundo, desde la Copa Mundial de la FIFA hasta un partido infantil en una aldea remota, infunde a este deporte una solidez que debemos seguir aprovechando en beneficio del fútbol mundial (IFAB, 2021, p.11)

El fútbol es el ámbito en el que se desenvuelven los futbolistas profesionales, por eso, la necesidad de haberlo descrito. En el Perú, se practicó fútbol por primera vez gracias a la migración inglesa, con la fundación del club Lima Cricket en 1859 y no es, sino hasta el año 1970 que se empieza a hablar de la profesionalización del fútbol (Panfichi, 2020, p.77)<sup>4</sup>. Si bien es cierto, hoy en día, ya se cuenta con

---

<sup>3</sup> Entidad responsable de las Reglas de Juego a escala mundial. Único órgano autorizado para decidir y aprobar cambios en las Reglas de Juego. Las Reglas de Juego son las reglas que norman al deporte de fútbol, según la misma IFAB estas reglas son relativamente sencillas en comparación a las de la mayoría de los deportes de equipo.

<sup>4</sup> Para profundizar el proceso de profesionalización del fútbol en el Perú, revisar el artículo de Gisselle Vila y Aldo Panfichi, donde hacen un reencuentro histórico interesante y muy bueno sobre cómo fue este proceso durante el Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas, tomando como fuentes archivos periodísticos, entrevistas a ex dirigentes de clubes de fútbol y los decretos dictados en esos años, entre otra literatura.

un nivel importante en cuanto a la esfera de profesionalización de este deporte, -no estando exento de falencias y limitaciones- sigue siendo peculiar el desenvolvimiento laboral de las personas vinculadas a este, más aún el del futbolista. Por esta razón, a continuación, describiremos la relación laboral de un futbolista profesional.

#### **IV.1.2. La relación laboral de los futbolistas profesionales**

Generalmente, cuando hacemos referencia al fútbol, lo primero que se nos viene a la mente es el partido de noventa minutos disputado entre dos equipos de fútbol, como espectadores, disfrutamos – renegamos – del reencuentro, al finalizar el partido, se acaba el fútbol para nosotros. Sin embargo, para las personas que trabajan en el fútbol, no es así. Desde los administrativos del club hasta los futbolistas profesionales comenzaron con sus labores mucho antes de la hora del partido. Enfocándonos en los jugadores, por ejemplo: tuvieron que entrenar día a día como parte de la preparación para el partido; además, de cumplir con jornadas de trabajo, tuvieron que acudir a la concentración prepartido; en caso el partido fuera disputado en otra localidad, tuvieron que ponerse a disposición del club para trasladarse al lugar del encuentro, entre otras responsabilidades y obligaciones que deben cumplir en condición de futbolista del club que los contrató.

No cabe duda de que el futbolista profesional se comporta como un trabajador, y es un trabajador, sí es cierto que su prestación de servicio es peculiar por la propia naturaleza del área, pero ello no lo desacredita como trabajador, también es cierto que a pesar de quedar zanjada la idea que es un trabajador, en los distintos órganos de resolución de controversias del fútbol un número importante de estas versan sobre la relación contractual de los futbolistas profesional y sus clubes.

El profesor Neves (Arce, 2005, p.11) señaló que los futbolistas profesionales constituyen un régimen laboral especial por las características singulares de las empresas en las que laboran y el tipo de actividad que desempeñan. Los futbolistas se verán inmersos en escenarios pocos comunes a las demás relaciones laborales, como los ya descritos anteriormente.

Como, normalmente, en toda relación laboral, existe una parte que tiene un poder mayor frente a la otra. El ámbito del futbolista profesional no es ajeno a esta realidad. Naturalmente, este desequilibrio de poderes es el origen de una necesidad de protección hacia la parte más susceptible de abusos, en este caso el futbolista profesional. Antes de pasar a los sujetos del contrato, debemos asegurarnos la existencia de una relación laboral; para ello, nos apoyaremos en los tres elementos tradicionales y en tres elementos adicionales.

### **A) Elementos del contrato laboral del futbolista profesional<sup>5</sup>**

Como es bien conocido, para la existencia de una relación laboral, se requiere que se presenten tres elementos esenciales: 1. Prestación personal de servicios, 2. Remuneración, y 3. Subordinación. La relación contractual laboral del jugador no es ajena a la presencia de estos elementos. Por más básico y obvio que pueda parecer este punto, es de vital importancia, ya que en las controversias, lo primero que se debe probar, si en caso esta no versa solamente sobre este asunto, es la configuración de una verdadera relación laboral entre el jugador y su club.

En ese sentido, cuando nos referimos al primer elemento; la prestación personal de servicios, estamos haciendo referencia a que esta debe ser efectuada por el jugador de manera voluntaria, es decir, en el pleno ejercicio de su libertad; además, debe ser por cuenta ajena, esto es, los beneficios económicos de su trabajo son para el club – o el empresario -; finalmente, se exige una prestación personal productiva; dicho de otra manera, que el jugador termine siendo beneficiado por parte del club.

Como segundo elemento, tenemos a la remuneración. Básicamente, se caracteriza por ser la retribución de carácter pecuniario que recibe el jugador a cambio de la prestación de sus servicios. A su vez, esta debe ser de libre disposición del jugador. Sobre la remuneración de los futbolistas existe un

---

<sup>5</sup> Si bien es cierto, desde una óptica del Derecho Laboral, cada elemento puede ser desarrollado de manera amplia y extensa, dada la riqueza de su contenido. Siguiendo los objetivos de la investigación, me limitaré a mencionar aspectos muy básicos sobre estos, a fin de contextualizarlos en el escenario de la relación laboral del futbolista profesional.

desarrollo muy amplio y discutible<sup>6</sup>, ya que existen conceptos que se suman al monto base, además, hay premios, primas por contratación, bonificaciones, etc.

El tercer elemento esencial de una relación laboral es la subordinación, lo que no es más que la posición que opta el jugador frente al club para que este último tenga facultades y potestades necesarias para organizar y sancionar al primero. Siempre en el ámbito laboral, con el debido respeto a sus derechos fundamentales y en concordancia con el debido proceso.

Hemos hecho mención a los tres elementos tradicionales de toda relación laboral, si bien es cierto, existirán supuestos en los que la identificación será tarea sencilla; sin embargo, habrá otros, donde dicha labor se tornará complicada. Para ello, como bien dice Umaña (como se citó en Aquino, 2020, p. 5) cuando nos encontremos en situaciones complicadas podremos recurrir a otros elementos que suelen aparecer con mayor frecuencia en este tipo de relaciones. Mencionaré dos<sup>7</sup>:

El primer de estos elementos es la profesionalidad, Umaña (como se citó en Aquino, 2020, p. 5) sostiene que este elemento aparece configurado gracias a la habilidad y la preparación que el club exige al jugador. Además, también se caracteriza por la reiteración y persistencia por parte del trabajador al club.

El segundo elemento es la exclusividad, es cierto, como señala el profesor Arce (2005), que una característica de esta relación es que los jugadores cambien rápido de empleadores, que se relaciona mucho con este segundo elemento, los jugadores cambian de clubes con mayor frecuencia, porque solo pueden estar bajo el mando de uno solo. Únicamente pueden mantener una relación futbolística con un solo club, en otras palabras, los jugadores solamente podrán participar de competiciones oficiales bajo el mando de un club -con excepción de

---

<sup>6</sup> Por ser un tema que escapa del alcance de nuestra investigación, el tema de la remuneración del futbolista profesional no es abordado ampliamente y nos limitaremos a mencionarlo y a tratarlo de manera simple.

<sup>7</sup> El autor hace mención de tres elementos: 1. Profesionalización, 2. Exclusividad, y, 3. Estabilidad. Esta última, no la menciono porque considero que es un elemento que si bien es cierto que ayuda a la identificación, no lo hace mayormente en una relación futbolística, sino en otras.

representar a su selección- según corresponda la temporada por la que fue contratado<sup>8</sup>.

Entonces, habiendo descrito primero, los tres elementos tradicionales de una relación laboral, y luego, mencionado dos adicionales que nos pueden ayudar a simplificar la tarea, cuando nos encontramos en situaciones complicadas, vamos a poder comprobar cuando estamos frente a una verdadera relación laboral. Ahora, pasaremos a desarrollar los sujetos del contrato de trabajo en la relación laboral del futbolista profesional.

### **B) Futbolista profesional**

Como no podía ser de otra manera, de una parte tenemos al jugador de fútbol, que para ser considerado futbolista profesional debe calzar con lo establecido por la Ley N° 26566, es decir, dedicarse voluntariamente a la práctica del fútbol, por cuenta y bajo de dirección de un club, además debe recibir a cambio una remuneración, todo esto en el contexto de una relación establecida con el club con carácter regular.

Con esta definición se termina de consolidar todos los elementos antes descritos, puesto que reafirma la existencia de los requisitos tradicionales de una relación laboral adicionando otros especiales. Para no dejar dudas, apoyándonos en el desglose que realiza el profesor Arce (2005), los requisitos mencionados son:

1. Persona natural.
2. La práctica del fútbol debe realizarse por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del club.
3. Remuneración.
4. Voluntariedad en la práctica del fútbol, y,
5. Relación establecida con carácter regular.

Asimismo, debemos hacer mención a la definición establecida por el artículo 2 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, en adelante RETJ, que señala que un jugador profesional es aquel que tiene un contrato

---

<sup>8</sup> Este elemento no quiere decir que el jugador no podrá mantener una relación contractual de otra naturaleza, por ejemplo, que tenga otro trabajo como empresario, etc. Este elemento guarda estrecha relación con el ámbito futbolístico, dicho en otros términos, el jugador no podrá participar de partidos oficiales en dos clubes de fútbol simultáneamente.

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.

Parece que tanto la legislación nacional como la de FIFA, se preocupan por diferenciar al futbolista profesional de otros tipos de jugadores o como dice Arce (2005), de otras personas que se dedican a la práctica del fútbol. Principalmente, la diferencia se hace frente al jugador aficionado o amateur<sup>9</sup>.

Lo que nos debe quedar en claro son las características, requisitos y condiciones que se deben cumplir para acuñar el nombre de futbolista profesional a alguien que se dedica a la práctica de este deporte.

### **C) El Club Deportivo de Fútbol**

El artículo 3 de la Ley N° 26566 establece que son considerados empleadores los Clubes Deportivos de Fútbol organizados de conformidad con las normas vigentes.

Como se puede evidenciar, lo dicho por la norma es general y breve. Por lo que para su definición, nos remitiremos al concepto género, el diccionario Paidotribo de Actividad Física y Deporte (como se citó en Lorenzo-Calvo, 2016, p.9) el club deportivo es una organización profesional o amateur que tiene por finalidad fomentar entre sus socios la práctica de uno o más deportes. Se trata de una entidad privada con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

Mestre (como se citó en (Lorenzo-Calvo, 2016, p.10) señala que los clubes son el origen dinamizador del deporte en nuestro sistema deportivo, ya que reorganizan y van creando estructuras superiores como son las Federaciones y las asociaciones de clubes.

En este mismo sentido la FIFA define a un club como miembro de una federación (a su vez, miembro de la FIFA) o de una liga reconocida por una federación miembro que aporta al menos un equipo al campeonato.

---

<sup>9</sup> Esto no quiere decir que los jugadores aficionados no son tomados en cuenta en ningún caso. Sino que, escapa de los fines de nuestra investigación, pero sí existen disposiciones sobre estos.

Entonces, ahora podemos ir construyendo el concepto de club deportivo de fútbol<sup>10</sup>, no perdamos de vista que lo importante es poder identificarlo como la contra parte de un relación laboral. Como primera característica, mencionar que son personas jurídicas privadas que pueden ser asociaciones o sociedades anónimas<sup>11</sup>; segunda, son miembros de una federación, en el caso peruano, forman parte de la Federación Peruana de Fútbol, tercera, que cae de obvia, se dedican a la práctica del fútbol.

Finalmente, una aclaración que menciona Arce (2005) es la exclusión de las federaciones nacionales, es decir, de las selecciones nacionales de fútbol. Por ejemplo, no se podría identificar a un club de fútbol deportivo a la Selección Peruana de Fútbol.

#### **IV.1.3 Obligaciones y derechos laborales de los futbolistas profesionales**

El artículo 6 de la Ley N° 26566 establece las obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:

- a) Realizar la actividad deportiva para la que se le contrató, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, de acuerdo con las reglas de juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.
- b) Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por el club y concentrarse para las competencias cuando sea requerido.
- c) Efectuar los viajes para intervenir en las competencias de conformidad con las disposiciones del club. Los gastos de transporte, hospedaje, alimentación y otros que sean inherentes al objeto del viaje son de cuenta del club.

---

<sup>10</sup> La definición que se brinda se limita a ser básica y práctica. Por ejemplo, si se desea una definición desde un enfoque financiero revisar “El fútbol y el negocio del entretenimiento global. Los clubes como multinacionales de ocio” (Portet, 2011) donde básicamente se señala entre otras conclusiones, que la evolución del fútbol ha conseguido convertir a los clubes en creadores de contenidos.

<sup>11</sup> Según Ricardo Aguilar (2019) en el Perú, la mayoría de clubes de fútbol profesional son sociedades civiles sin fines de lucro. Situación criticada por el autor, sosteniendo una necesidad a la conversión en sociedades anónimas.

- d) Someterse a la disciplina de sus superiores y acatar sus órdenes e instrucciones, debiendo guardar la debida compostura en sus actividades deportivas, y cumplir los reglamentos locales, nacionales e internacionales.
- e) Guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental en su condición de deportista profesional.
- f) Las que se establezcan en el contrato de trabajo y las que deriven de las normas legales, directivas y reglamentos.

Mientras que en el artículo 7 de la Ley N° 26566 establece los derechos de los futbolistas profesionales:

El futbolista tiene derecho a los beneficios pactados en el contrato y especialmente a:

- a) Descanso semanal, días feriados y descanso vacacional, de acuerdo a la naturaleza del contrato.
- b) Explotación comercial de su imagen y/o a participar en la que el club haga de la misma.
- c) Participación por su transferencia en el pago que realice el club adquirente.
- d) Ocupación efectiva, no pudiendo, salvo el caso de sanción o lesión, ser excluido de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

Habiendo descrito conceptos claves para entender la relación laboral de los futbolistas profesionales, ahora, pasaremos a explicar el comienzo de esta.

#### **IV.1.4. Pitazo inicial: Comienzo de la relación laboral de los futbolistas profesionales.**

En este apartado me ocuparé de explicar; primero, el punto de inicio de la relación laboral de los futbolistas profesionales; y segundo, la dinámica del desarrollo del campeonato peruano<sup>12</sup> que posteriormente nos permitirá entender

---

<sup>12</sup> Si bien es cierto, explicaré el desarrollo del campeonato peruano, a nivel internacional no es tan distinto, las diferencias son las fechas de inicio y fin del torneo y por consiguiente cambia el periodo de pases. Además de algunas regulaciones específicas establecidas para ciertas federaciones.

el principal argumento sobre el periodo de prueba aplicado a futbolistas profesionales.

### **A) Inicio de la relación laboral**

Como es de esperarse, una vez terminadas las negociaciones entre los directivos del club y el futbolista, se traslada todo lo conversado a las cláusulas del contrato de trabajo. En este, según el artículo 5 de la Ley N° 26566, las partes pactan las remuneraciones, premios por partidos, seguro y demás conceptos retributivos, así como las causas de resolución del contrato acordes con la naturaleza del servicio.

El mismo artículo señala que los contratos deben ser formalizados por escrito y registrados ante la Federación Peruana de Fútbol y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La Federación Peruana de Fútbol establece las normas y directrices para el registro de dichos contratos.

En cuanto a la duración del contrato, el artículo 4 establece que será de tiempo determinado, pudiendo ser por un periodo fijo o para la realización de un número específico de actividades deportivas que, en conjunto, formen una unidad claramente identificable en el ámbito de la práctica deportiva correspondiente. La prórroga del contrato solo se realizará mediante un acuerdo explícito.

Lo mencionado anteriormente, guarda estrecha relación con lo establecido por nuestra legislación laboral general, el artículo 72 del Decreto Supremo N°003 – 97 – TR, Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL) establece que los contratos deberán constar por escrito debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. Además el artículo 74 de la LPCL señala que la duración máxima es de cinco años.

En cuanto al RSTP de FIFA, en su artículo 18 que la duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; siendo la duración máxima de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. Además,

añade que la validez de un contrato no puede supeditarse a los resultados positivos de un examen médico y/o a la concesión de un permiso de trabajo.

En conclusión<sup>13</sup>, la relación laboral del futbolista profesional frente a su club deportivo comenzará una vez que ambos<sup>14</sup> hayan firmado el contrato de trabajo según las estipulaciones de la normativa nacional especial y general, y en lo posible según lo señalado por FIFA.

## **B) La dinámica del campeonato peruano: Liga 1 – Betsson 2022**

Para entender el campo en se desarrolla la relación laboral de los futbolistas profesionales, es necesario entender la dinámica de un campeonato, para tales fines, utilizaremos las bases del campeonato peruano 2022, de tal manera que nos ayude a entender conceptos determinantes en nuestra postura del periodo de prueba aplicado a futbolistas profesionales.

En primer lugar, el Reglamento Liga 1 Betsson 2022, en adelante RL1, en su artículo 23.7 señala que los jugadores podrán estar inscritos en un máximo de tres Clubes y actuar solo en dos durante el periodo que va del 15 de diciembre de 2021 al 13 de noviembre del 2022. De esta forma, nos brinda la fecha de inicio y culminación del campeonato.

En segundo lugar, el artículo 23.8 prohíbe al jugador actuar en una misma etapa por dos Clubes. Las etapas son: Liga 1 Apertura, Liga 1 Clausura y Liga 1 Play – Offs. Señala también que por actuación la participación activa de un jugador en un partido y no su simple consignación en la lista del equipo para el mismo.

Como tercer punto, es necesario mencionar los periodos de inscripción, entiéndanse estos, como el tiempo en el que los clubes puedan inscribir a sus

---

<sup>13</sup> En realidad, existen múltiples especificaciones y regulaciones que interactúan al momento de contratar a un futbolista profesional. Por ejemplo: el tema de su inscripción ante la federación correspondiente, si existe o no un intermediario, el número de clubes al que puede estar inscrito un jugador y la excepción a la regla, etc. Sin embargo, para fines de esta investigación nos limitaremos a lo ya descrito. Dado que mencionar todas las reglas carece de sentido, más aun cuando de la aplicación e interpretación de estas mismas se originan las discusiones y controversias.

<sup>14</sup> En el Perú, no pocas veces, se suele presenciar malas prácticas respecto a la firma de los contratos, el club toma ventaja y suele hacer firmar primero al jugador y luego el club, o también, el club no entrega una copia al jugador en el que figuren ambas firmas, lo que perjudica al jugador en caso existiese alguna controversia.

jugadores a fines de participar en el campeonato. El artículo 24.2 señala que el registro de los jugadores será en los siguientes periodos:

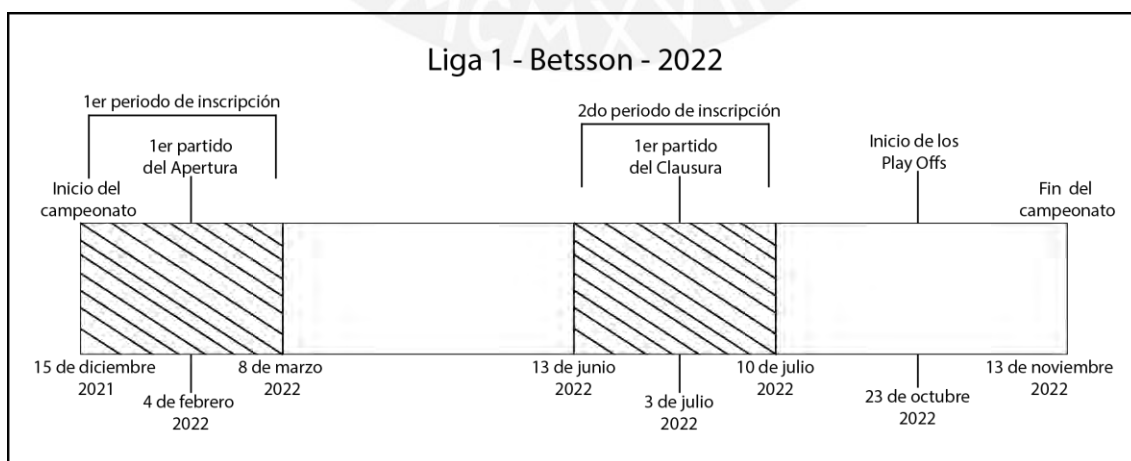
1. Primer periodo: desde el 15 de diciembre de 2021 hasta el 8 de marzo de 2022.
2. Segundo periodo: desde el 13 de junio de 2022 hasta el 10 de julio de 2022.

Este artículo tiene concordancia con lo que establece el artículo 6 del RETJ de FIFA, el cual establece que un jugador podrá inscribirse durante uno de los 2 periodos anuales de inscripción fijado por la asociación.

Además, FIFA señala que el primer periodo de inscripción empieza el primer día de la temporada y no puede ser más de doce semanas. Respecto al segundo periodo de inscripción será a mediados de temporada y no será más de cuatro semanas.

Sobre los periodos de inscripción, se les conoce como la apertura del libro de pases, cuando se trata del primer día de inscripción del periodo, y el cierre del libro de pases, cuando se trata del último día de inscripción del periodo.

Entonces, hemos mencionado a los conceptos claves para entender la dinámica en la que se desenvolverá el futbolista profesional. El gráfico que se muestra a continuación desarrollo de forma ilustrativa la interacción de todos los elementos antes descritos, de tal forma que nos proporciona una mejor idea de los mismos.



Elaboración propia

Fuente: Reglamento Liga 1 – Betsson - 2022

Finalmente, habiendo agotado la naturaleza y la dinámica en la que se desenvuelve la relación laboral de los futbolistas profesionales; ahora, pasaremos a explicar la institución del derecho laboral general que nos trae a colación esta investigación: el periodo de prueba.

## **IV.2. El periodo de prueba en la legislación laboral nacional vigente.**

El objetivo de este acápite será mostrar el tratamiento del periodo de prueba en nuestra legislación laboral general. En primer lugar, conceptualizaremos a este; luego, abordaremos el trato de este en la legislación; y finalmente, comentaremos las implicancias del periodo de prueba en las relaciones laborales. Esto con el propósito de entender cuál es el sentido de esta institución en la legislación y porqué el sentido de nuestra posición en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales.

### **IV.2.1. Concepto del periodo de prueba**

Según Montoya (como se citó en Jara-Bautista, 2021, p. 403) es el periodo durante el cual el trabajador muestra su competencia profesional y su capacidad para adaptarse al trabajo asignado, y en el que cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral.

Asquerino (como se citó en Jara-Bautista, 2021, p.403) sostiene tres significados al periodo de prueba: 1. Prueba o experimento realizado sobre algo para conocer el resultado que tendrá en su versión final. 2. Evaluación destinada a demostrar o verificar los conocimientos o habilidades de una persona. 3. Procedimiento realizado para verificar que una operación previamente ejecutada es correcta.

Y como menciona el mismo autor José Jara – Bautista (2021)

El periodo de prueba puede considerarse como la fase inicial de la relación laboral, donde no existe estabilidad, y durante la cual tanto el empleador como el trabajador se someterán a una evaluación mutua, analizando la capacidad, las condiciones laborales y la satisfacción en el entorno de trabajo, con el objetivo de decidir si la relación laboral continuará o se extinguirá (p. 403).

Si bien es cierto, en la doctrina pueden existir diversas definiciones sobre esta institución del Derecho Laboral, lo común entre estas será que se evidenciarán

por lo menos dos propósitos, siguiendo al mismo Jara – Bautista (cita) el primero de ellos, es que el empleador tenga un tiempo para examinar y evaluar si la elección del trabajador es la mejor, de tal forma que pueda observar la competitividad y habilidad de este. Como segundo propósito, será que el trabajador pueda estar seguro la correspondencia entre el servicio que realiza y la remuneración que recibe a cambio de este, esto le permite evaluar si es correspondido o no según sus aspiraciones personales.

Entonces, debemos comprender al periodo de prueba, como eso, una etapa en la cual el trabajador, si bien es cierto se pone a disposición del empleador, esta relación estará en constante valoración por parte de ambos. Sobre el tiempo, y el funcionamiento de este en nuestra legislación, lo abordaremos a continuación.

#### **IV.2.2. El periodo de prueba en la legislación peruana**

Lo primero que debemos saber es que la LPCL no define ni señala la finalidad del periodo de prueba. Lo que sin duda alguna dificulta la aplicación de este. Además que el desarrollo sobre este es muy breve.

La aplicación del periodo de prueba en cuando al sector privado general, el artículo 10 de la LPCL, sostiene que es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Además, añade que las partes pueden acordar un plazo más largo si las tareas requieren un tiempo de capacitación o adaptación, o si, debido a su naturaleza o nivel de responsabilidad, dicha extensión es justificable. La extensión del periodo de prueba debe ser documentada por escrito y no podrá superar, en total con el periodo inicial, los seis meses para trabajadores calificados o de confianza, y un año para personal directivo.

En cuanto a los contratos de trabajo sujetos a modalidad, el artículo 75 de la LPCL sostiene que rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en la presente ley, es decir, el mismo que se señala en el artículo 10. El artículo 76, señala que, si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado

de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce remuneraciones.

Esto último que establece el artículo 76 es de suma importancia para el cálculo de la indemnización en el caso de los contratos a tiempo determinado de los futbolistas profesionales. En el acápite posterior veremos cómo mara una gran diferencia establecer que no existe periodo de prueba frente a que sí existe periodo de prueba a miras del cálculo de la indemnización.

En el sector público, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en su artículo 72, señala que el periodo de prueba del servidor civil de carrera se sujeta a un plazo de tres meses. Además, de no superar este, lo considera como una causa justificada para el término de la relación laboral.

Por su parte, el Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, más conocido como CAS, Decreto Legislativo N°1057, en su artículo 10, cuando hace mención a la extinción del contrato, señala que el periodo de prueba es de 3 meses.

De las normas revisadas podemos sacar dos conclusiones importantes<sup>15</sup>, la primera es respecto al plazo, siendo este de 3 meses; la segunda, es respecto a la consecuencia de estar en el periodo de prueba o no, es decir, la protección frente a un despido arbitrario una vez superado este, lo que directamente lo vemos reflejado en el cálculo de la indemnización. No es lo mismo el cálculo si consideramos al trabajador dentro del periodo de prueba que fuera de este. Sobre esto último, explicaremos con más detalle a continuación.

#### **IV.2.3. Implicancias del periodo de prueba**

Habiendo descrito cuál es el funcionamiento y la lógica que persigue el periodo de prueba en la legislación peruana; es determinante conocer las consecuencias que trae para el trabajador encontrarse dentro del periodo de prueba o fuera de este.

---

<sup>15</sup> Es importante que haga esta precisión, el periodo de prueba en nuestra legislación sí tiene otras especificaciones; sin embargo, para el objeto de esta investigación basta con saber las ya mencionadas, de tal forma que nos va a permitir entender el sentido de nuestra postura en la relación laboral del futbolista profesional.

En primer lugar; sobre la protección que tiene el trabajador. Cuando este se encuentra dentro del periodo de prueba, en principio debería tener una protección similar a la de cualquier trabajador, lamentablemente, la realidad es que, a pesar de existir jurisprudencia<sup>16</sup> en sentido contrario, la esfera de decisión por parte del empleador sobre la continuidad de la relación laboral con el trabajador es mayor, debido a que este trabajador se encuentra en el plazo en el cual se evalúa su profesionalidad, competitividad y habilidades en el desarrollo de sus actividades laborales. Por lo que, en caso el empleador decida despedirlo, su principal argumento pueda ser que se encontraba en periodo de prueba. Lo cual, desnaturaliza totalmente el propósito de esta institución.

En segundo lugar, como consecuencia del primer punto, el cálculo de la indemnización frente a un despido comprendido dentro del periodo de prueba o fuera de este significa una ventaja hacia el empleador y un detrimento para el trabajador. A partir de una interpretación simplista, se puede llegar a la conclusión que dado que el artículo 10 de la LPCL señala que, una vez superado el periodo de prueba, el trabajador recién adquirirá protección frente al despido arbitrario, se puede aterrizar en la idea que, encontrándose en este, el trabajador no tendrá opción de reclamar la indemnización que corresponder cuando se tratad de un despido arbitrario.

Indudablemente, este segundo punto necesitará de un mejor análisis caso por caso, no deja de ser cierto, que gracias a la ambigüedad de la norma, desequilibra la balanza a favor del empleador que despide arbitrariamente dentro del periodo de prueba y no paga indemnización alguna. Veremos, que en el caso de los futbolistas profesionales, las consecuencias de un despido alegando periodo de prueba, no solo pueden ser sobre la posibilidad de reclamar la indemnización sino una afectación directa a su derecho fundamental del trabajo.

En conclusión, encontrarse en el periodo de prueba genera una desprotección frente al despido arbitrario por parte del empleador, pudiendo incluso verse reflejada en la imposibilidad de merecer una indemnización.

---

<sup>16</sup> Casación Laboral N° 7095 – 2014 – Lima, donde se brinda parámetros para el correcto uso del periodo de prueba.

En esta parte de la investigación me permito hacer una breve recapitulación, dado que entraremos al desarrollo de la tesis que defenderemos sobre la aplicación del periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales.

En el primer capítulo se ha descrito cómo es la relación laboral de los futbolistas profesionales, esto nos ha permitido conocer quién es un futbolista profesional, las particularidades de la actividad que este realiza; además, conocer los sujetos de esta relación laboral; de igual manera, saber qué derechos tiene el futbolista por su condición de trabajador. Como último punto de nuestro primer capítulo, hemos descrito la dinámica del campeonato peruano, de tal forma que nos coloca en una mejor posición para comprender el ámbito en el que el jugador desarrolla su labor. Asimismo, este último apartado da a conocer conceptos como temporadas, libro de pases y periodo de inscripción que son aspectos para tomar en cuenta al momento de abordar la relación laboral del futbolista. En conclusión, este primer capítulo logra nuestro primer objetivo: entender las relaciones laborales de los futbolistas profesionales en el Perú.

En el siguiente capítulo, nos avocamos al segundo elemento de la presente investigación: el periodo de prueba. En este, nos dedicamos al tratamiento de esta institución desde el aspecto teórico y normativo. En primer lugar, definimos el periodo de prueba, de tal manera que sepamos cuál es la lógica que persigue usar este. Luego, indagamos lo establecido en la legislación nacional laboral sobre esta institución. Asimismo, mencionamos los principales cuerpos normativos especializados en materia futbolística para saber cuál es el tratamiento que otorgan al periodo de prueba en las relaciones laborales de los futbolistas. Finalmente, vimos las consecuencias que acarrea la aplicación del periodo de prueba en las relaciones laborales. En definitiva, en este segundo capítulo describimos los principales aspectos del periodo de prueba a nivel general y específicamente en la relación laboral de los jugadores de fútbol.

Estos dos primeros capítulos son de vital importancia porque sientan las bases de la presente investigación, conteniendo así las dos instituciones primigenias del problema que trae a colación nuestro análisis.

A continuación, en el tercer capítulo; después de entender en que contextos nos encontramos, sustentaré por qué aplicar el periodo de prueba a los futbolistas profesionales termina siendo perjudicial para ellos. Para ello, primero será fundamental conocer cómo es la aplicación del periodo de prueba en este tipo de relación laboral; después, analizaremos las consecuencias de su aplicación, finalmente, propondremos el correcto uso de la institución en beneficio de los jugadores. Para lograr nuestro cometido, utilizaremos lo dicho por nuestra legislación, lo establecido por FIFA, además, de laudos arbitrales nacionales e internacionales.

### **IV.3. El tratamiento del periodo de prueba en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales.**

En el presente apartado construiremos el argumento por el cual en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales se debe prescindir de la aplicación del periodo de prueba. Para ello; en primer lugar, revisaremos lo que dice la legislación y la literatura sobre el periodo de prueba de los futbolistas profesionales; en segundo lugar, explicaremos la problemática de su aplicación; finalmente, propondremos una solución en beneficio del jugador. Para este fin, sostendremos nuestra postura en literatura especializada en la materia; un laudo arbitral nacional y laudos arbitrales de FIFA.

#### **IV.3.1. El periodo de prueba del futbolista profesional**

Debemos empezar por describir el tratamiento que le otorgan los cuerpos normativos especiales en la materia al periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales. Como punto de partida, examinamos la ley, Ley N° 26566, que no hace ninguna mención sobre periodo de prueba. Si bien es cierto, se puede criticar este cuerpo normativo, dado que solamente contiene nueve artículos, y en ninguno hace mención alguna sobre el periodo de prueba. También deberíamos considerar la posibilidad de que el legislador no vio necesario mencionar esta institución dada la naturaleza de las actividades que realiza el futbolista profesional.

En segundo lugar, el RETJ de FIFA, al igual que la Ley, no contiene disposición alguna sobre el periodo de prueba o periodo de evaluación.

La única norma que hace mención sobre el periodo de prueba es el Estatuto del Futbolista Profesional del Perú, en el artículo 14 señala que el periodo de evaluación previo a la Celebración del Contrato de Trabajo entre los Clubes y los Futbolistas deberá ser acordado por las partes y tendrá que constar por escrito. Dicho periodo de evaluación podrá tener un plazo de hasta 30 días y quedará extinguido si el Futbolista participa en cualquier partido oficial. El referido plazo podrá ser prorrogado hasta por 30 días más, bastando para ello el acuerdo escrito de las partes, siendo éste el único periodo de prueba.

Además, agrega que durante la vigencia de dicho periodo de evaluación, los Clubes deberán cubrir los gastos de transporte, alimentación, estadía y otros similares en que incurra el Futbolista, siempre que estos tengan relación directa con las actividades propias del periodo de evaluación.

Entonces, salvo esta mención del Estatuto del Futbolista Profesional del Perú, ni la ley especial, ni el REJT de FIFA hace mención sobre el periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales. En este punto de la investigación, es pertinente recordar la remisión que hace la Ley N°26566 en su primer artículo, estableciendo que la relación laboral entre los futbolistas profesionales y los Clubes Deportivos de Fútbol está sujeto a las normas que regulan la actividad privada, con las particularidades propias de la prestación de servicios que contempla esta ley. En otras palabras, deberíamos recurrir a lo establecido -y ya revisado en el acápite anterior- por la LPCL sobre el periodo de prueba.

En definitiva, esta ambigüedad en las normas contribuye a la creación de escenarios en las que no queda claro la aplicación del periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales; además el Estatuto establece un tratamiento totalmente distinto a lo que establece la LPCL. No cabe duda de que esto genera ciertos problemas, de los que nos ocuparemos en el siguiente apartado.

#### **IV.3.2. Entre tiempo: algunos problemas en la aplicación del periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales.**

Lo primero que debe quedarnos claro es que el contrato laboral de un futbolista profesional es a tiempo determinado, como no podría ser de otra forma, puesto

que la naturaleza misma de su actividad prácticamente obliga a que los contratos siempre mantengan un plazo. Como menciona el artículo 15 del Estatuto, el contrato suscrito entre el Club y el Futbolista genera una relación laboral que tiene siempre una duración determinada bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiere a una determinada competición o, a un determinado número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizada el día señalado. En el segundo supuesto se entenderá finalizada el día en que se celebre el último partido de competición oficial sin que para ello sea necesario el aviso previo. Tener esto presente es fundamental para comprender alguno de los problemas que se pueden originar si aplicásemos el periodo de prueba como nos manda la LPCL.

Lo segundo que debemos tener presente es el gráfico del primer acápite, los tiempos y la dinámica que se establecen en los campeonatos nos va a ayudar a comprender la razón por la cual aplicar el periodo de prueba de la LPCL termina siendo perjudicial para el futbolista profesional.

Ahora bien, debemos tener presente lo establecido por el artículo 13 del RETJ cuando señalan que un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo a vencimiento del contrato o de común acuerdo. Además, el artículo 16 señala que un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada. En esta misma línea, el artículo 17 cumple con mencionar disposiciones que se aplicarán siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada: en todos los casos, la parte que rescinda el contrato se obliga a pagar una indemnización. La indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional; es decir, lo que se señala en nuestra LPCL, las características del deporte y otros criterios objetivos. El artículo sigue detallando sobre más consideraciones a tomar en cuenta para la indemnización.

De lo que establecen los artículos anteriormente mencionados, podemos notar la protección hacia una terminación del contrato de trabajo sin causa justificada y la consecuencia de este accionar, que de hecho va acorde a lo estipulado por nuestra legislación laboral nacional.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el primer problema que identificamos si en caso se aplicase el periodo de prueba en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales como lo establece nuestra LCPL es la falta de correspondencia entre la razón de ser del periodo de prueba y la actividad por la que es contratado un futbolista. Cuando el Club se hace de los servicios de un futbolista, incluso en el momento que muestra interés por el futbolista, es porque ha visto al jugador, lo conoce y ya lo tiene estudiado.

Por lo que, la lógica del periodo de prueba pierde contenido si vamos a querer aplicar en este tipo de relación contractual, los directivos de los clubes ya indagaron y estudiaron a su futuro jugador. Es más, una de las razones por las que el Club se interesó en él, es porque es buen jugador, porque considera que un jugador con tales habilidades va a sumar al Club. El Club ya no necesita poner a prueba al jugador, porque el rendimiento de este el Club ya lo conoce muy bien.

Un segundo problema es aumentar de capacidad decisoria a la parte más poderosa de la relación contractual: al club. Es decir, que justamente por la aplicación del periodo de prueba de tres mes, como manda nuestra LCPL, al cabo de dicho plazo, el club, sin necesidad de justificar ni motivar correctamente, se valga de esta para despedir al jugador alegando que no cumplió las expectativas ni el desempeño esperado. Este segundo problema se puede ejemplificar perfectamente en la Decisión de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, del 27 de abril del 2006 cuando en el contrato de trabajo firmado por el Club y el jugador se establece la siguiente clausula:

“Los primeros 45 días de este contrato se consideran a prueba y durante este término el Club podrá darlo por terminado sin previo aviso, sin indemnización alguna”

A lo que la Cámara de la FIFA señaló:

“A este respecto, la Cámara recordó que de acuerdo con su jurisprudencia establecida y reiterada, una cláusula que otorga a una parte el derecho de terminar unilateralmente el contrato sin proveer a la contraparte el mismo derecho, es, en principio, una cláusula con una validez disputable. En particular, la referida disposición ha de ser calificada como no admisible,

es decir nula, si crea un desequilibrio ostensible e injustificado entre los derechos y las obligaciones del demandante y del demandado”.

Ese mismo sentido sigue la Decisión del 7 de mayo del 2008. Claramente este segundo problema pone en una situación de desventaja al futbolista, desprotegiéndolo totalmente y generando un escenario de desequilibrio a favor del Club.

Un tercer problema, es la afectación al derecho al trabajo del futbolista profesional, si nos fijamos en el cuadro elaborado en el primer acápite, existen dos periodos de inscripción, a inicios y a mitad del campeonato. Si un jugador es puesto a prueba a inicios del campeonato; es decir, el 4 de febrero del 2022, transcurrido sus tres meses de prueba, 4 de mayo del 2022, el Club le comunica que no será tomado en cuenta y lo invita a buscar otras oportunidades en otros clubes. El problema está que el libro de pases recién se abrirá el 13 de junio, o sea, luego de más de un mes, ¿qué se esperar que haga el jugador en ese tiempo? De la misma naturaleza de sus actividades, los futbolistas deben estar en constante preparación, en entrenamientos continuos, contar con la posibilidad de seguir entrenando, etc.

A consecuencia de este problema, es que el jugador no contaría con las condiciones necesarias para conseguir un nuevo Club que quiera contar con sus servicios, no olvidemos que durante el periodo de prueba, en este caso, no es exigible el pago de una remuneración por parte del Club hacia el jugador, por lo que el jugador estuvo sin un sueldo durante tres meses, al final para que siga un mes más sin paga, encima tener que buscar otras oportunidades en un plazo demasiado corto. Definitivamente es un escenario que atenta contra el derecho fundamental de trabajo del jugador.

La misma dinámica tanto de sus actividades como del desarrollo del campeonato hacen que sea poco práctico aplicar el periodo de prueba para los futbolistas profesionales.

Finalmente, más que otro problema, es una consecuencia de considerar la existencia del periodo de prueba en un contrato laboral de un futbolista profesional, como comentamos en el apartado de implicancias, es el cálculo de la indemnización si en caso se produce un despido arbitrario debido a la no

protección frente a este antes de los tres meses. Ilustramos lo dicho en el Laudo N° 369 – 16 – A de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol.

El Jugador y el Club firmaron un contrato laboral. El Jugador demanda al Club por la suma total de \$ 77,002.48 por conceptos de indemnización por despido arbitrario, beneficios sociales y días trabajados. El Club alega que el Jugador nunca formó parte del Club, que este solo acudió en calidad de invitado, es decir, dentro del periodo de prueba. Más aún cuando el Jugador solo trabajó un mes y veinticinco días.

En el presente caso, dos de los tribunales no consideran la existencia del periodo de prueba, y que el cálculo de la indemnización se debe hacer según lo dispuesto por el artículo 76 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, multiplicar la remuneración establecida por 1.5 por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del Contrato, hasta un máximo de 12 remuneraciones.

En consecuencia, laudando estableciendo la suma de \$ 38,416.04 por concepto de indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, uno de los tribunales emite su voto singular, señalando:

Que si bien se configuró el despido arbitrario, este se produjo el 25 de febrero de 2014, esto es, antes de transcurrir el periodo de prueba, por lo que de conformidad con el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, el Jugador no había adquirido aún el derecho a la protección contra el despido arbitrario, por lo que no le corresponde la indemnización demandada.

Estableciendo solo el pago a favor del Jugador por la suma total de \$ 3,507.75, claramente existe una diferencia abrupta entre no considerar la aplicación del periodo de prueba y sí hacerlo.

En particular el presente caso llegó a la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, emitiendo la Sentencia recaída en el expediente N° 00297 – 2017 – 0 – 1801 – SP – LA – 08, respecto a la anulación de laudo arbitral, donde señalaron inadmisible el recurso presentado por el Club,

por razones de la prohibición de pronunciarse sobre el fondo del asunto, además de que el Club no probó debidamente que no fueron notificados.

Para terminar, está claro que la si aplicamos el periodo de prueba según nuestra legislación nacional, estaríamos desprotegiendo al futbolista, incurriendo incluso en una afectación a su Derecho Fundamental del Trabajo. Adicionalmente, estaríamos desconociendo absolutamente la naturaleza tuitiva de las normas laborales. Parece más bien que la lógica que sigue el periodo de prueba en este tipo de relaciones laborales no corresponde a su aplicación en estos casos. Por ello pasaremos a brindar una propuesta de solución en beneficio de la protección de los futbolistas profesionales.

#### **IV.3.3. Tarjeta roja al periodo de prueba: propuesta a la problemática del periodo de prueba en los futbolistas profesionales.**

Ante todo, no olvidemos que el objetivo final de la presente investigación es; luego de explicar cómo es la relación contractual de los futbolistas profesionales, la institución del periodo de prueba y los problemas que esta carrea si aplicamos en este tipo de relación, proponer una solución frente a este problema, pensando en primer lugar, en el futbolista profesional, y segundo, procurando una buena relación entre el Club y el Futbolista.

En ese sentido, una primera propuesta<sup>17</sup> es que los Clubes siempre que desean contar con los servicios de un Jugador, se relacionen mediante un contrato laboral de trabajo especificando claramente el tiempo de la relación contractual. Además, deben tener en cuenta los periodos de inscripción del campeonato<sup>18</sup>, al final, no termina siendo práctico contratar los servicios de un Jugador por un periodo menor de seis meses, o el tiempo que dure una de las etapas del campeonato. Por ningún caso debe ser una posibilidad utilizar el periodo de prueba como lo establece nuestra LCPL.

---

<sup>17</sup> Esta propuesta puede caer de obvia, pero en Perú, las malas prácticas de los clubes de fútbol no dejan de sorprender, así que me encuentro en la necesidad de empezar por esta propuesta por más obvio que parezca.

<sup>18</sup> Si bien es cierto, el Jugador también debe actuar con la debida diligencia, se debe pedir a la parte más poderosa una mayor diligencia por la asimetría de información y más aún si su actuación tendrá consecuencias en detrimento del Jugador.

En segundo lugar, en caso exista dudas por parte del Club para contar con los servicios del Jugador<sup>19</sup> lo mejor para ambas partes, parece que es actuar según lo manda el artículo 14 del Estatuto, donde se establecen reglas claras y precisas que deben gobernar durante el periodo de evaluación previa a la celebración del contrato.

Tercera propuesta, como ya sabemos, tanto nuestra legislación nacional laboral como la de la FIFA castigan a la parte que rescinde un contrato unilateralmente sin una causa justificada, si el Club quiere prescindir de la relación contractual que tiene con el Jugador, lo mejor que puede hacer es negociar con este. No puede el Club alegar que el Jugador se encontraba en periodo de prueba, más aún si existe un contrato de trabajo entre ambos.

Todos los Clubes deberían ser conscientes de lo que significan los jugadores, primero, para el fútbol y segundo, para los clubes mismos. Sin jugadores el fútbol prácticamente desaparece, por lo que el correcto respeto hacia sus Derechos Fundamentales debe ser considerado como prioritario. Por lo que, procurar una buena negociación con el jugador debe ser la primera opción para el club que desea terminar el contrato sin que todavía se cumpla el plazo de este. Llegar a un acuerdo con el Jugador permitirá al Club ahorrarse tiempo y dinero<sup>20</sup>.

En definitiva, todas las propuesta de esta investigación generan un marco proteccionista hacia el futbolista profesional, esto se debe a que se olvida que es la parte más débil de la relación contractual y frecuentemente están expuesto a abusos y malos tratos por parte de los Clubes. Como hemos evidenciado, si aplicamos el periodo de prueba como lo señala nuestra LCPL solo generamos detrimento hacia los jugadores. Lo que corresponde es la no aplicación del periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales.

---

<sup>19</sup> Hoy día, con lo desarrollado que está en fútbol respecto a la tecnología, resulta poco racional que un Club se interese por un jugador y pretenda hacerle pasar un periodo de prueba.

<sup>20</sup> Por parte del Club, se puede decir que la frase “más vale un mal trato que un buen juicio”, puede ser este uno de los mejores escenarios para tomarla en cuenta.

## V. CONCLUSIONES

- Las relaciones de los futbolistas profesionales son distintas a las demás, en esta, además, de los elementos tradicionales que caracterizan a las relaciones laborales (prestación personal, remuneración y subordinación) también podremos encontrar la profesionalización y exclusividad.
- La relación laboral del futbolista profesional comenzará cuando, tanto el jugador como el representante del Club Deportivo de Fútbol hayan firmado el contrato de trabajo según las estipulaciones de la normativa general y especial, y en lo posible de acuerdo con la normativa FIFA. En todo caso, considerar el modelo de contrato establecido en el Estatuto del Futbolista Profesional del Perú.
- El futbolista profesional desarrolla sus actividades en el marco de un campeonato de fútbol. El mismo que, a partir de lo señalado en sus bases, cuenta con dos periodos de inscripción (periodo de tiempo en el que los clubes pueden inscribir jugadores para sus equipos) al inicio del campeonato y a mitad de este. Este factor se debe tomar en cuenta al momento de la realización del contrato, en tanto los tiempos establecidos deben ser pensados en beneficio del jugador.
- El periodo de prueba es aquella etapa donde, ambas partes contratantes, es decir, el empleador y el trabajador, evalúan las condiciones y aspectos necesarios para tomar una decisión.
- La legislación laboral nacional actual establece que el periodo de prueba tiene una duración de tres meses, al final de los cuales el trabajador adquiere el derecho a ser protegido contra el despido arbitrario.
- La Ley N°26566 “Ley del Régimen Laboral del Futbolista Profesional”, y el Reglamento del Estatuto y Transferencia del Jugador de la FIFA no contemplan estipulación sobre el periodo de prueba en la relación contractual del futbolista profesional. Sin embargo, el Estatuto del Futbolista Profesional del Perú, en su artículo 14 sí desarrolla este.
- En las relaciones laborales de los futbolistas profesionales aplicar el periodo de prueba como manda la legislación nacional laboral vigente resulta siendo absurda, porque los Clubes al momento de contratar a un jugador, lo hacen justamente porque su interés se funda en las capacidades que ya conocen del jugador.

- Un segundo aspecto para considerar como problemática del periodo de prueba para los futbolistas profesionales es el tiempo de tres meses que manda la legislación nacional, su aplicación termina siendo perjudicial por la existencia de los periodos de inscripción durante la totalidad del campeonato. La dinámica del desarrollo del campeonato dificulta en demasía una aplicación del periodo de prueba como lo manda la LCPL.
- Se afecta el Derecho Fundamental del Trabajo del futbolista profesional, porque si es dejado en cuenta por un club que justifica su despido en el periodo de prueba, el jugador se verá imposibilitado de trabajar hasta que el periodo de inscripción vuelva a comenzar. Asimismo, no es igual el monto de una indemnización por despido injustificado si se toma en cuenta que el jugador estaba dentro del periodo de prueba en contraste, al monto establecido si no se toma en cuenta dicho periodo.
- En definitiva, la aplicación del periodo de prueba según lo establecido por la LCPL, solamente, termina causando detrimento hacia el futbolista profesional, siendo él la parte débil en la relación contractual, se debe hacer un ejercicio interpretativo y argumentativo basado en la naturaleza de sus actividades y la dinámica del contexto en el que labora para su no aplicación.
- Se sugiere que no se aplique el periodo de prueba a la relación de los futbolistas profesionales porque genera desprotección para los jugadores, incluso, atentando con su Derecho Fundamental al Trabajo. En casos excepcionales, si aún se quiere un periodo de evaluación lo mejor es aplicar el artículo 14 del Estatuto del Futbolista Profesional del Perú, pero en ningún caso seguir la lógica de la LCPL.
- En ningún caso se puede justificar la rescisión de un contrato laboral a razón de aplicación del periodo de prueba, en todos los casos que el Club desea prescindir de los servicios de un jugador, lo primero que debe procurar es la negociación con este. Caso contrario se expone a que el jugador acuda a los tribunales deportivos nacionales o internacionales reclamando una justa indemnización por el incumplimiento de las cláusulas contractuales. No olvidemos que, sin las condiciones justas, necesarias y dignas hacia los futbolistas profesionales, el desarrollo del fútbol no va a prosperar. No hay fútbol si no hay jugadores.

## Bibliografía

- Cruz Aquino, J. A. (2020). Índice De Contenido Índice De Contenido Índice De Contenido. *Tesis En Maestria Educativa, clic*, 1–89.  
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/vallemexicosp/detail.action?docID=3213841>.
- Elmer Guillermo Arce Ortíz. (2005). *El futbolista profesional y sus derechos laborales* (A. E. E.I.R.L. (ed.); 1era ed.).
- Fernández Flecha, M. de los Á., Urteaga Crovetto, P., & Verona Badajoz, A. (2015). Guia de investigacion en derecho. In 2015.  
[https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/10202120/GUIIA-DE-INVESTIGACION-EN-DERECHO\\_D.pdf](https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/10202120/GUIIA-DE-INVESTIGACION-EN-DERECHO_D.pdf)
- García Diego, D. (2016). Relaciones Laborales en el Deporte Amateur. In *Derecho del Fútbol: Presente y Futuro* (1era ed.).
- Guillermo Boza Pro. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Hemis*, 65, 14.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- IFAB. (2021). Reglas de Juego 2021/22. *The International Football Association Board*, 241. [www.theifab.com](http://www.theifab.com)
- Jara-Bautista, J. L. (2021). *José Luis Jara-Bautista*. 7, 398–417.
- Lorenzo-Calvo, B. (2016). *Origen y evolución histórico-legal del club deportivo en la Comunidad de Madrid (1883-1936)*.  
<http://oa.upm.es/id/eprint/39695/contents>
- Luis, D. J., & Burguete, V. (2015). *Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica Laboral Facultad de Ciencias del Trabajo RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA : EL MARKETING INTERNO COMO HERRAMIENTA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY : INTERNAL MARKETING AS A TOOL*.
- Morales Luna, F. (2010). Ubi societates, ibi futbol. *Foro Jurídico*, (11), pp.128-137.

Panfichi, A. (2020). *La profesionalización del fútbol peruano*. 73–92.

Portet, X. G. (2011). Football and the Global Entertainment Business. Clubs as Entertainment Multinational Corporations. *Comunicacion y Sociedad*, 24(1), 141–166.

Real Ferrer, G. (2016). Prólogo. In *Derecho del Fútbol: Presente y Futuro2* (1era ed.).

