

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**“¿Sanciones laborales en *off-side*?”:**

**La inminente subordinación de la facultad disciplinaria del club  
empleador en el régimen especial del futbolista profesional**

Tesis para obtener el título de Abogado

**Autor: Zavala Ruiz, Diego Eduardo**

**Asesorado/a:**

Vidal Salazar, Michael

**Lima, 2021**

## RESUMEN

La presente investigación, elaborada hasta mediados de 2020, tiene como principal objetivo esclarecer la facultad disciplinaria del club deportivo en el régimen especial del futbolista profesional, deslindar sus alcances y justificar los motivos por los que la estructura piramidal de la *Fédération Internationale de Football Association*, «FIFA», puede, de acuerdo a las circunstancias, limitar sus atribuciones punitivas como empleador, lo cual no solo acontece a nivel deportivo, sino que hasta incluso trasciende a la rama del derecho del trabajo, logrando afectar los intereses de las partes que suscribieron dicho acuerdo bipartito. Con tal fin, ésta inicia describiendo el poder de dirección desde una óptica estrictamente laboral, para luego dilucidar las funciones y características de los tres (3) protagonistas del sector: (i) atleta, (ii) club deportivo y (iii) organización FIFA o fútbol organizado. Por último, ella recurre al análisis de la *lex publica* y *lex sportiva*, así como al de la doctrina y la casuística, dando espacio a la creación de ejemplos que facilitan la comprensión de lo cuestionado. Correlativamente, a lo largo de este texto se demuestra que lo tipificado actualmente dentro de la legislación laboral nacional –específicamente, en el literal d) del artículo 6° de la Ley 26566, «Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional»– resulta insuficiente para abarcar lo que acontece en la realidad, motivo por el cual se propone la modificación y adecuación de dicha normativa; un proceder primordial, sobre todo, en el caso de las sanciones pecuniarias usualmente impuestas por las entidades deportivas nacionales y mundiales.

# ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	2
<b>ÍNDICE</b> .....	3
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>CAPÍTULO 1</b> .....	9
<b>1.1. Principales manifestaciones del poder de dirección</b> .....	13
<b>1.1.1. Contratación a elección</b> .....	13
<b>1.1.2. Ordenación y regulación interna</b> .....	14
<b>1.1.3. <i>Ius variandi</i> o modificación de la prestación laboral</b> .....	17
<b>1.1.4. Custodia y vigilancia</b> .....	19
<b>1.2. Límites generales al poder de dirección del empleador</b> .....	20
<b>1.2.1. Intrínsecos</b> .....	20
<b>1.2.2. Extrínsecos</b> .....	21
<b>1.3. Facultad disciplinaria del empleador</b> .....	22
<b>1.3.1. Principios constitucionales-laborales aplicables</b> .....	23
<b>1.3.1.1. Causalidad</b> .....	24
<b>1.3.1.2. Legalidad</b> .....	25
<b>1.3.1.3. Proporcionalidad</b> .....	28
<b>1.3.1.4. Razonabilidad</b> .....	29
<b>1.3.1.5. Inmediatez</b> .....	31
<b>1.3.1.6. Non bis in ídem</b> .....	33
<b>1.3.2. Características</b> .....	36
<b>1.3.2.1. Naturaleza del incumplimiento</b> .....	36
<b>1.3.2.2. Autonomía laboral</b> .....	37
<b>1.3.2.3. Sanciones individuales</b> .....	38
<b>1.3.2.4. Afectación pecuniaria</b> .....	39
<b>1.3.2.5. Defensa del trabajador</b> .....	45
<b>1.3.3. Clasificación gradual</b> .....	47
<b>1.3.3.1. Amonestación verbal</b> .....	49
<b>1.3.3.2. Amonestación escrita</b> .....	50
<b>1.3.3.3. Suspensión de labores sin goce de haber</b> .....	51
<b>1.3.3.4. Despido</b> .....	53

<b>CAPÍTULO 2</b> .....	56
<b>2.1. El futbolista profesional como trabajador</b> .....	60
<b>2.1.1. Legislación aplicable</b> .....	63
<b>2.1.1.1. Nivel laboral (lex publica)</b> .....	64
<b>2.1.1.2. Nivel deportivo (lex sportiva)</b> .....	65
<b>2.1.2. Requisitos temporales y formales del contrato</b> .....	66
<b>2.1.2.1. Plazo de vigencia</b> .....	66
<b>2.1.2.2. Formalidad escrita y licencia federativa</b> .....	68
<b>2.1.3. Jornada y horario de trabajo</b> .....	71
<b>2.1.3.1. Extensión del ámbito laboral en la vida privada</b> .....	76
<b>2.1.3.2. Descansos remunerados</b> .....	79
<b>2.1.4. Retribuciones económicas</b> .....	82
<b>2.1.4.1. Conceptos remunerativos</b> .....	84
<b>2.1.4.2. Conceptos no remunerativos</b> .....	88
<b>2.1.4.3. Incentivos económicos de terceros</b> .....	94
<b>2.1.4.4. Desigualdad salarial</b> .....	96
<b>2.1.5. Afectaciones al vínculo laboral</b> .....	98
<b>2.1.5.1. Suspensión del contrato de trabajo</b> .....	98
<b>2.1.5.1.1. Por mutuo acuerdo</b> .....	99
<b>2.1.5.1.2. Por voluntad ajena a las partes</b> .....	109
<b>2.1.5.2. Extinción del contrato de trabajo</b> .....	119
<b>2.1.6. Otras particularidades del régimen</b> .....	167
<b>2.1.6.1. Periodo de prueba</b> .....	167
<b>2.1.6.2. Contratación de extranjeros y nacionalidad deportiva</b> .....	170
<b>2.1.6.3. 'Doping' o control antidopaje</b> .....	177
<b>2.1.6.4. Derechos colectivos: SAFAP y FIFPro</b> .....	184
<b>2.1.6.5. Trabajadores no futbolistas vinculados al régimen</b> .....	189
<b>2.2. El club deportivo como empleador</b> .....	196
<b>2.2.1. Fomento estatal de la estructura societaria</b> .....	198
<b>2.2.1.1. Crisis institucional desencadenante</b> .....	201
<b>2.2.1.2. El modelo de la Sociedad Anónima Deportiva Profesional</b> .....	203
<b>2.2.2. Menesteres del club empleador</b> .....	206
<b>2.2.2.1. De índole laboral</b> .....	206
<b>2.2.2.2. De índole deportivo</b> .....	210
<b>2.2.2.2.1. Frente al Estado</b> .....	210
<b>2.2.2.2.2. Frente a la «organización FIFA»</b> .....	213
<b>2.2.3. Derechos colectivos: Foro de clubes, G-14 y ECA</b> .....	231
<b>2.3. La FIFA como estructura organizativa del fútbol profesional</b> .....	234

2.3.1. Ámbito nacional: FPF .....	237
2.3.1.1. Liga de Fútbol Profesional .....	244
2.3.2. Ámbito continental: CONMEBOL.....	247
2.3.3. Ámbito mundial: FIFA.....	251
2.3.3.1. Sanciones a sus federaciones miembro .....	257
2.3.3.1.1. Suspensión.....	259
2.3.3.1.2. Expulsión o exclusión .....	262
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	264
3.1. Derecho del deporte .....	270
3.1.1. Faltas de índole estrictamente laboral.....	272
3.1.2. Faltas de cualquier otra índole o rama del derecho.....	277
3.2. Derecho deportivo .....	280
3.2.1. Faltas de índole estrictamente deportiva .....	286
3.2.1.1. Oficiales de partido (árbitros).....	290
3.2.2. Faltas de índole deportivo-laboral .....	297
3.2.2.1. Órganos disciplinarios de la FIFA.....	313
3.2.2.1.1. Comisión Disciplinaria .....	325
3.2.2.1.2. Comisión de Ética.....	328
3.2.2.1.3. Comisión de Apelaciones .....	331
3.2.2.1.4. Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS/CAS) .....	337
3.3. Análisis crítico de la facultad disciplinaria subordinada .....	343
3.3.1. La teoría del empleador plural o «pluriempleador» .....	347
3.3.2. Pertinencia (y necesidad) del rol sancionador de la organización FIFA .....	355
3.3.3. Viabilidad en la imposición de sanciones pecuniarias y propuesta legislativa .....	374
<b>CONCLUSIONES</b> .....	384
<b>LISTA DE PRINCIPALES ABREVIATURAS Y TÉRMINOS</b> .....	388
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	391



“El deporte es saber lidiar con la injusticia”  
- Aimé Jacquet

## INTRODUCCIÓN

Dentro del régimen laboral general de la actividad privada, ¿qué ocurre cuando un trabajador comete una determinada infracción durante el ejercicio de su prestación de servicios? ¿Quién es el encargado inmediato de sancionar tal comportamiento transgresor y qué lo acredita a obrar de esa manera?

En principio, la respuesta para dichas interrogantes podría ser efectuada con una simple lectura del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, «Ley de Productividad y Competitividad Laboral». Es, específicamente, en el artículo 9° de esta norma donde el legislador, basándose en el deber de subordinación del asalariado hacia su contraparte contractual, justifica que sea esta última quien prudentemente reprima cualquier conducta cometida por aquel cuando se encuentre bajo su mandato.

No obstante, si centramos nuestra atención en un accionar que también atenta contra los intereses u objetivos negociales del empleador, pero cuyo protagonista es un futbolista profesional, absolver las preguntas antes formuladas no es una tarea del todo sencilla. En este régimen laboral especial, la entidad deportiva que contrata los servicios del jugador y, por ende, remunera su prestación efectiva, no es la única facultada para castigar una desobediencia: la organización global de este deporte, administrada por la *Fédération Internationale de Football Association* («FIFA»), cumple un papel sustancial que repercute tanto en el atleta trabajador como en el club empleador.

Y es que, según comprobaremos a lo largo del siguiente estudio, los requerimientos propios de una actividad económica con una pluralidad de características como las acaecidas en la del sujeto aludido evidencian que la presencia de un ente rector cuyas disposiciones sean universalmente parametradas, continuamente actualizadas y eficazmente adecuadas a la práctica deportiva era imprescindible para su cabal funcionamiento. Pero esto, ineludiblemente, termina interfiriendo en el normal devenir del vínculo de trabajo, lo cual se muestra con mayor intensidad en los desacatos al mandato jerárquico, pues incluso en ciertas circunstancias una falta cometida fuera de la jornada y el lugar de trabajo puede

concernir dentro de este régimen tanto a la rama laboral –esto es, al empleador–, como al rubro deportivo –es decir, a la estructura piramidal de la FIFA–.

¿Y a cuál mandato debe otorgársele prioridad? Verdaderamente, ¿existe imperatividad de las normas laborales locales en una prestación profesional con trascendencia mundial? Sin duda, el régimen especial del futbolista profesional es un tema de excepcional relevancia que no ha recibido el análisis ni la seriedad que amerita; una deficiencia que se refleja en la confusa redacción y nula profundización de la legislación pública vigente.

Por ello, el trabajo presentado a continuación pretende desnudar las falencias normativas en cuanto a sanciones disciplinarias se refiere, distinguir los distintos tipos de incumplimientos conductuales y justificar los motivos por los que no solo resulta ineludible la modificación de la Ley 26566, «Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional», y la elaboración de su Reglamento, sino también que sea el mismo deporte federado quien utilice su sistema integral de justicia como un órgano realmente ajustado a derecho. Solo así será factible interpretar que lo señalado por Panzeri con relación a que en el fútbol “gana el que mejor engaña” (1967: 56) se remite, únicamente, a lo acontecido con el balón en los pies del atleta.



## CAPÍTULO 1

# Cimientos laborales: Poder de dirección y facultad disciplinaria del empleador

Tanto en la doctrina como la jurisprudencia existe un consenso en cuanto a lo que necesita un vínculo jurídico para poder estar inmerso en el ámbito laboral y merecer la protección adecuada que esta rama del derecho otorga. Independientemente si se ha celebrado un contrato escrito entre las partes<sup>1</sup>, es imprescindible que confluyan en la realidad sus tres (3) elementos esenciales: (i) prestación personal de servicios, (ii) remuneración y (iii) subordinación.

Mientras el primero de ellos se encuentra previsto en el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR, «Ley de Productividad y Competitividad Laboral» (en adelante, «LPCL»)<sup>2</sup> y refiere a la

---

<sup>1</sup> Uno de los principios más importantes del derecho laboral es el denominado «principio de la primacía de la realidad», el cual ha sido recogido por nuestra legislación en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR, «Ley de Productividad y Competitividad Laboral», y el artículo 2° de la Ley 28806, «Ley General de Inspección del Trabajo». Como su nombre lo indica, este prioriza lo que ocurre en los hechos. Por tanto, si las partes han pactado que la naturaleza de su vínculo es de índole civil, pero materialmente se encuentran presentes los elementos esenciales del derecho del trabajo –rasgos que serán abordados en las siguientes líneas–, se entiende que en todo momento los unió una relación de carácter laboral.

<sup>2</sup> «Artículo 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores».

efectiva realización por el mismo trabajador de las labores encomendadas hacia él, sin tener facultad alguna de delegarlas *–intuitu personæ*<sup>3</sup>; la remuneración, tipificada en el artículo 6° del mismo cuerpo normativo<sup>4</sup> y delimitada en el literal a) del artículo 1° del Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, «OIT»)<sup>5</sup>, ratificado por el Perú en el año 1960, es el derecho que tiene todo empleado a percibir una retribución o contraprestación, generalmente económica, a cambio de sus servicios.

Por su parte, el tercer elemento esencial se caracteriza porque, a través de éste, el asalariado decide ponerse a disposición de su empleador durante una jornada determinada de labores, cediéndole la titularidad de los frutos que pudieren surgir como resultado de las actividades o servicios encomendados.

A decir verdad, se trata del “elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios”, tal como expone el Tribunal Constitucional (en adelante, «TC») en el Fundamento 5 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 4840-2007-PA/TC (2009a). Ello, en razón a la común presencia de los dos (2) primeros en el citado vínculo de índole civil (artículo 1764° del Código Civil<sup>6</sup>).

Sin embargo, aun siendo el componente esencial característico por excelencia de esta rama jurídica, al evidenciar una necesaria sujeción de la parte que, en principio, ostenta un menor poder de negociación<sup>7</sup> –el trabajador– para con quien naturalmente lo tiene en

---

<sup>3</sup> “Por razón de la persona o en consideración a ella” (Cabanellas, 2006-IV: 539). Locución latina que se utiliza para calificar una relación existente entre dos (2) o más personas, o una determinada circunstancia entre ellas que no puede ser transportada o trasferida hacia un tercero.

<sup>4</sup> Artículo 6.- *Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa (...).*

<sup>5</sup> Artículo 1.- *A los efectos del presente convenio:*

a. *El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.*

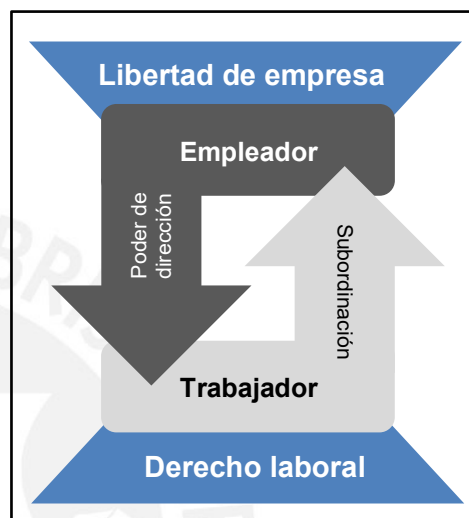
<sup>6</sup> “Artículo 1764.- Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

<sup>7</sup> Sin importar la naturaleza del vínculo, cuando una de las partes se encuentra en una situación de ventaja sobre la otra, cuenta con un mayor poder de negociación. No obstante, basado en su carácter tuitivo, el derecho

mayor medida –el empleador–, la subordinación laboral no es ni puede ser absoluta; debe armonizar con los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política vigente, encontrándose antónimamente vinculada con el poder de dirección<sup>8</sup> inminentemente otorgado a la contraparte.

De hecho, esta última atribución es desarrollada en el primer párrafo del artículo 9° de la LPCL<sup>9</sup> y puede ser definida como la “facultad o derecho potestativo que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo” (Alonso y Casas, 1981: 266; 2006: 490). Se trata, en otras palabras, de la materialización del mandato general del empleador frente a sus trabajadores.

En ese sentido, resulta factible afirmar que el vínculo asimétrico generado por el contrato laboral encuentra justificación en las facultades y prerrogativas que tiene el empleador para elegir la manera en que el asalariado prestará el servicio, teniendo en cuenta tanto al derecho del trabajo propiamente dicho<sup>10</sup>, como al derecho de la libertad



**Gráfico 1:** En la mayoría de los casos, es el derecho a la libertad de empresa el que motiva a una persona natural o jurídica, en su calidad de empleador, a dirigir y ejercer mandato sobre otra persona natural, trabajador, quien voluntariamente se subordina a ésta, a cambio de una retribución y bajo determinadas condiciones mínimas concordantes con sus derechos fundamentales y al amparo del derecho laboral. (Fuente: elaboración propia).

laboral busca equilibrar el poderío negocial de la parte empleadora respecto de su contraparte a nivel individual –la parte trabajadora–, estipulando derechos colectivos en favor de esta última.

<sup>8</sup> Si bien se reconoce que en otra clase de contratos puede atribuirse a una de las partes cierto grado de dirección de las prestaciones debidas por la otra, en el de trabajo esta facultad tiene una función distinta, una función cualitativa, (...) puesto que no se manifiesta en indicaciones (que de no seguirse en otros contratos puede dar lugar a un incumplimiento contractual) sino en órdenes. Órdenes respaldadas por un eficaz sistema sancionador y de controles que concibe la no ejecución de aquella no como un mero incumplimiento sino como una desobediencia a quien se supone es titular de la autoridad (Román, citada por Blancas, 2013: 96-97).

<sup>9</sup> Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

<sup>10</sup> Derecho fundamental estipulado en los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú de 1993 que, de acuerdo a lo expuesto en el Fundamento 12 de la Sentencia recaída en el Exp. No. 1124-2001-AA/TC, el TC concluye que “el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte; y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (2002b).

de empresa<sup>11</sup> (Toyama, 2012: 91). Así, de un lado, el empleado se encuentra conminado a respetar el mandato recibido y de cumplirlo a cabalidad; mientras que, por su parte, el empleador debe remitirse a que lo ordenado “incida en las relaciones laborales y sea realizado con la exclusiva finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa, a fin de hacerla más competitiva” (Luque, 1999: 30).

Otro sería el destino de una entidad empleadora si es que sus trabajadores pudieran elegir sus funciones de forma totalmente autónoma, tuvieran independencia absoluta para decidir el objeto de su fuerza de trabajo o escogieran libremente la duración de su jornada; otra sería la naturaleza y el origen del vínculo. No podríamos siquiera referirnos a una relación empleador–trabajador si es que ambas partes se encontraran en el mismo nivel de dirección y contarán con igualdad de poderes negociales [\[ver nota al pie 7, ubicada en la página 10 y siguientes\]](#). El fin social de la empresa se vería afectado y, seguramente, finalmente habría fracasado.

No obstante, contrariamente a lo expresado hasta el momento, debemos aclarar que, en particular, no es estrictamente necesario que el empleador encuentre motivos empresariales, mercantiles o económicos para contratar a un trabajador (De la Villa, 2010: 15). Existen contadas excepciones que nos impiden afirmar que ello siempre es así<sup>12</sup>, pese a ser la causa principal y más común de iniciar un vínculo de esta índole.

Consecuentemente, preferimos definir como empleador a “quien reciba la prestación de servicios de un trabajador, fruto de un contrato de trabajo, (...) sin importar su denominación, constitución jurídica, fines de lucro, dimensión, etc.” (Toyama, 2012: 93),

---

<sup>11</sup> Derecho fundamental estipulado en los artículos 58° y 59° de la Constitución Política del Perú de 1993 que, de acuerdo a lo expuesto por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 15 de la Sentencia recaída en el Exp. No. 01405-2010-PA/TC, garantiza a todas las personas lo siguiente:

*Libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado (2010b).*

<sup>12</sup> Un empleador no es siempre una empresa, pues dicha función puede ser ejercida, incluso, por una asociación sin fines de lucro. Tampoco es necesario que el empleador sea una persona jurídica, tal como ocurre en el régimen laboral de los trabajadores del hogar, por ejemplo.

siendo la utilización del término «empresario» y sus derivados un mero sinónimo práctico para referirnos a la contraparte del asalariado.

## 1.1. Principales manifestaciones del poder de dirección

Teniendo esto en cuenta, a fin de evitar la presencia de cualquier factor que impida o dificulte aún más el cumplimiento de los objetivos a partir de los cuales contrató los servicios del trabajador, el empleador se encuentra facultado a ejercer diversas potestades que emergen de su poder de dirección, entre las que destacan<sup>13</sup>:

### 1.1.1. Contratación a elección

Libertad empresarial que ocurre *ex-ante*<sup>14</sup>, previamente a la generación del vínculo laboral. Refleja la autonomía que ostenta el empleador para contratar a todos los trabajadores que, en principio, estime convenientes, siempre que respete el límite esencial del derecho a la igualdad y no discriminación<sup>15</sup> (Toyama, 2000a: 115; 2003: 175). Consecuentemente, evitando cualquier tipo de segregación injustificada, el empresario podrá elegir a la persona adecuada para las labores que requiera, efectuando una posterior clasificación jerárquica interna en relación a su organización empresarial y los puestos de trabajo.

---

<sup>13</sup> Respecto de este tema no existe un criterio doctrinal uniforme, por lo que es igualmente necesario valorar lo señalado por autores como Blancas, quien considera facultades integradoras del poder directivo del empleador a la facultad normativa, la facultad ordenadora, la facultad de control y vigilancia, la facultad de adaptación o variación y a la facultad disciplinaria o sancionadora (2013: 95); Vida, Monereo y Molina, los cuales distinguen a los «poderes» de ordenación, de mando y/o especificación, normativos, organizativos, de adaptación, modificación o *ius variandi*, de vigilancia, de sanción o represión y premial (2003: 487-491); Martín, Rodríguez-Sañudo y García, quienes hacen referencia a las facultades de dictar instrucciones generales y particulares, a la de control y vigilancia, a las disciplinarias y al «poder de policía» (2013: 255-257); Toyama, el cual afirma que “el poder de dirección supone la facultad de dirigir, regular, reglamentar, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites” (2009: 122); o Neves, quien simplemente considera que el poder de dirección permite dirigir, fiscalizar y sancionar (2012: 36), al igual que Vidal (2009: 269).

<sup>14</sup> Locución latina que hace referencia a lo que ocurre “de antemano; en un primer momento; según las previsiones iniciales” (Cabanelas, 2006-III: 667) o antes de algún suceso.

<sup>15</sup> Garantía constitucional prevista tanto en el numeral 2 del artículo 2°, como en el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú de 1993. Doctrinalmente, se puede vincular con la estabilidad laboral de entrada, la cual, a diferencia de la estabilidad laboral de salida –también prevista a nivel Constitucional, específicamente en el artículo 27°–, donde el ordenamiento prohíbe que el trabajador sea despedido salvo por causa justa, se busca garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones u oportunidades.

### 1.1.2. Ordenación y regulación interna

En concreto, será este mismo empleador quien establecerá la forma, el modo y el lugar de la prestación de servicios del asalariado contratado. Para tal fin, durante la duración del vínculo laboral, irá (i) impartiendo órdenes e instrucciones, verbales o escritas; y (ii) elaborando políticas internas y/o emitiendo un Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, «RIT»)<sup>16</sup> (Boza, 2011: 130).

La primera ostenta naturaleza contractual, al ejecutarse “mediante decisiones concretas que imponen o prohíben conductas a cada trabajador en particular” (Raso, 1984: 224), esto es, individualmente; y la segunda es de naturaleza normativa, “al afectar a un universo indeterminado de trabajadores” (Villanueva, 1991: 162), es decir, de forma general.

En nuestro ordenamiento, el artículo 2° del Decreto Supremo 039-91-TR, «Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse a los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones», incluye como disposiciones a tomar en cuenta para regular las relaciones laborales dentro del RIT a las siguientes:

N°	Disposición	Detalle
1	Admisión o ingreso de los trabajadores	Atribución directamente vinculada con la mencionada «contratación a elección». Establece el perfil (condiciones y características) del personal que busca contratar el empleador.
2	Jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación principal	Define la duración y la tipicidad de la jornada de trabajo, la hora del refrigerio y los distintos turnos, en caso correspondan, así como el tratamiento del trabajo en sobretiempo u horas extras.

<sup>16</sup> De conformidad con el primer Considerando del Decreto Supremo 039-91-TR, «Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse a los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones», el RIT debe contener normas destinadas a fomentar y mantener la armonía entre las contrapartes contractuales, y a señalar las atribuciones y acciones del personal jerárquico con relación a los demás trabajadores. La utilización del mismo es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores que cuenten con cien (100) o más asalariados a su cargo, tal como se manifiesta en el artículo 3° del referido cuerpo normativo. Sin embargo, consideramos necesaria la reducción de este número mínimo, al tratarse de un ámbito de aplicación restringida en un país donde la gran mayoría de empresas no cuenta con dicha cantidad de empleados; lo cual, prácticamente, significa dejar en manos de quien asume el riesgo del negocio la implementación de un documento que resulta beneficioso para esclarecer las condiciones de la prestación. No en vano, la Comisión de Expertos encargada de revisar y actualizar el Proyecto de Ley General de Trabajo («PLGT») en el artículo 49° de dicho documento sugiere, desde hace una década, subsumir esta obligación a la mitad de lo impuesto por la legislación vigente.

N°	Disposición	Detalle
3	Control de asistencia al trabajo	En caso aplique, esclarece el mecanismo que el empleador utiliza para verificar las tardanzas e inasistencias de los trabajadores.
4	Permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias	Delimita las condiciones específicas en las que el trabajador debe prestar sus servicios y el trámite a seguir cuando no pueda cumplir con éstos.
5	Modalidad de los descansos semanales	Aplica prioritariamente en prestaciones con jornadas atípicas o turnos rotativos de trabajo, donde el descanso semanal no siempre es gozado el mismo día. Es posible que mencione, de igual manera, los feriados o las fechas específicas de descanso acordadas previamente.
6	Derechos y obligaciones del empleador	Detalla las acciones que debe seguir el empleador en favor del trabajador, a fin de cumplir con la normativa laboral vigente, así como los derechos que éste ostenta a partir del vínculo contractual.
7	Derechos y obligaciones del trabajador	Determina las reglas que debe acatar el trabajador para favorecer el correcto cumplimiento de la prestación laboral, así como sus derechos respecto a ésta.
8	Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajador y empleador	Desarrolla las consideraciones que deben tener en cuenta tanto el trabajador como el empleador para lograr un ambiente armonioso en el centro de trabajo.
9	Medidas disciplinarias	Estipula la sanción que merece el trabajador ante la comisión de una determinada falta, de acuerdo a las cualidades de la misma <sup>17</sup> .
10	Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos	En su estructura interna, el empleador debe prever un área o persona a quien se le encargue la responsabilidad de velar por el bienestar laboral de los trabajadores.
11	Normas elementales que se deben observar dentro del desarrollo de la actividad laboral, con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo,	La normativa laboral ha estipulado las diversas obligaciones documentarias y acciones a seguir con respecto a la higiene, seguridad y prevención de accidentes en el centro de trabajo <sup>18</sup> . Por ello, es necesario que el empleador establezca disposiciones

<sup>17</sup> La importancia del RIT en cuanto a la aplicación de sanciones frente a la comisión de un hecho punible ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente No. 1058-2004-AA/TC, donde éste declara improcedente un despido basado en una conducta que el propio empleador tipificó previamente como infracción simple y no como falta grave (2004b). Entonces, lo mismo podría ocurrir cuando el empleador prevea una sanción menor para un comportamiento que, de acuerdo a la normativa laboral, amerite un castigo de mayor gravedad; habiendo plasmado dicha voluntad en el RIT y habiéndoselo entregado físicamente al trabajador, no sería posible que, una vez cometida la infracción, pretenda aplicar la sanción prevista por ley, ignorando su normativa interna.

<sup>18</sup> De acuerdo a lo expuesto en la Ley 29783, «Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo», los empleadores con 20 (veinte) o más trabajadores deberán elaborar un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, «RISST») y constituir un comité encargado de custodiar el cumplimiento de la normativa en la materia.

N°	Disposición	Detalle
	e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios	específicas referidas a la prohibición de fumar <sup>19</sup> , la exposición a la radiación solar <sup>20</sup> , la protección y prevención del VIH-SIDA <sup>21</sup> y la tuberculosis <sup>22</sup> . Aunado a ello, deberá valorar lo estipulado con relación al hostigamiento sexual <sup>23</sup> y la violencia familiar <sup>24</sup> .
12	Demás disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa	De acuerdo con el ámbito y la actividad desarrollada por la empresa, detalla, según corresponda, las particularidades de la prestación laboral.

**Cuadro 1:** Disposiciones imprescindibles para la elaboración de un RIT (Fuente: Decreto Supremo 039-91-TR).

Por su parte, aquellos que cuenten con una menor cantidad de trabajadores en su centro de trabajo, estarán exentos de elaborar dicho documento, pero deberán contar con un supervisor.

Asimismo, es importante tener en cuenta que todo empleador –sin importar la cantidad de trabajadores a su cargo– deberá capacitar al menos en cuatro (4) oportunidades anuales a sus trabajadores en materias de ergonomía, seguridad y salud en el trabajo; elaborar un mapa de riesgos o una matriz «IPER» (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos); practicar exámenes médicos cuando corresponda, adjuntar recomendaciones en los contratos de trabajo, entre otras obligaciones.

<sup>19</sup> Tal como lo señala el numeral 1 del artículo 12° del Decreto Supremo 015-2008-SA, «Reglamento de la Ley 28705, Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco», modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo 001-2011-SA, “los Reglamentos Internos de Trabajo de las entidades públicas o empresas privadas deben incluir la prohibición expresa de fumar en todas sus instalaciones, así como los mecanismos internos para denunciar a quienes fumen donde esté prohibido”.

<sup>20</sup> En concordancia con el numeral 1 del artículo 4° de la Ley 30102, «Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar», “los empleadores, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan sus trabajadores, tienen la obligación de adoptar medidas de protección cuando, por la naturaleza del trabajo que realizan sus trabajadores, estén expuestos de manera prolongada a la radiación solar”.

<sup>21</sup> Conforme al artículo 2° de la Resolución Ministerial 376-2008-TR, «Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo», los empleadores deben adaptar sus Reglamentos Internos de Trabajo y su organización laboral, al cumplimiento de las medidas frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

<sup>22</sup> Siguiendo lo expuesto en el numeral 3 del artículo 7° del Decreto Supremo 021-2016-SA, «Reglamento de la Ley 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis», “los empleadores del sector público y privado deberán implementar medidas en sus Reglamentos Internos de Trabajo y su organización laboral, orientadas a prevenir y sancionar la comisión de actos discriminatorios hacia una persona afectada por tuberculosis.

<sup>23</sup> De conformidad con el numeral 2 del artículo 7° del Decreto Supremo 014-2019-MIMP, «Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual», “las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos”. Para tal fin, el numeral 2 del artículo 14° de dicho cuerpo normativo establece que el empleador, además, necesita garantizar la existencia de un Comité de intervención “en las instituciones con veinte (20) o más trabajadores/as, estudiantes o personal en general”.

<sup>24</sup> Según el artículo 11° de la Ley 30364, «Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar», el empleador no puede despedir a un trabajador por causas relacionadas a actos de violencia y debe justificar sus inasistencias y/o tardanzas, siempre que estas no excedan de cinco (5) días laborables en un período de treinta (30) días calendario o más de quince (15) en un período de ciento ochenta (180). Además, se encuentra conminado a conceder hasta un máximo de cinco (5) meses consecutivos de licencia y cambiar de lugar u horario de trabajo a quien sufra de maltrato.



### 1.1.3. *Ius variandi*<sup>25</sup> o modificación de la prestación laboral

El segundo párrafo del citado artículo 9° de la LPCL<sup>26</sup> reconoce a nivel normativo la facultad del empleador para realizar cambios en el vínculo de trabajo respecto del tiempo, modo y forma de la prestación de servicios<sup>27</sup>. No obstante, de considerar necesaria dicha modificación contractual, deberá efectuarla de forma justificada, proporcional y razonable, respetando los límites legales previstos<sup>28</sup>, ya que un exceso en sus atribuciones podría significar un acto de hostilidad equiparable al despido; específicamente, a los que se encuentran tipificados en los literales b) y c) del artículo 30° de la LPCL<sup>29</sup>.

Y es que, dependiendo de la magnitud de los conflictos jurídicos que genere el ejercicio del *ius variandi*, la decisión de alterar la prestación laboral podrá ser normalmente admitida con la sola expresión de voluntad unilateral del empleador, condicionarse a una autorización administrativa previa, supeditarse a un acuerdo con los representantes de los trabajadores o prohibirse estrictamente (Arce, 2007: 126; 2013: 451).

Por ello, a fin de esclarecer los grados de actuación facultativa del empleador, Arce clasifica a las posibles modificaciones unilaterales de la prestación en cuatro (4) distintas tipologías, las cuales se diferencian en su intensidad y naturaleza conflictual:

<i>Ius variandi</i>	Variación	Carácter	Descripción
Habitual	No esencial	Indistinto	Modificaciones accesorias o secundarias. Tienen como objeto adecuar la prestación a la actividad normal y rutinaria de la empresa.

<sup>25</sup> "Derecho del empleador, en casos excepcionales, de alterar por imposición unilateral las condiciones de trabajo de sus empleados" (Mascaro, 1985: 131).

<sup>26</sup> "Artículo 9.- (...) El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

<sup>27</sup> A decir verdad, esta remisión normativa no es el fundamento esencial de la facultad de variación o alteración de la prestación que ostenta el empleador, pues, como bien dictamina Arce, ello se desprende del mismo contrato de trabajo (2007: 126; 2013: 452).

<sup>28</sup> El empleador se encuentra estrictamente prohibido de efectuar cualquier modificación de las condiciones de trabajo determinadas en leyes, decretos legislativos, convenios colectivos, etc. (Arce, 2007: 126; 2013: 453).

<sup>29</sup> Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- (...)
- b. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
  - c. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

<i>Ius variandi</i>	Variación	Carácter	Descripción
<b>Radical</b>	<b>Esencial</b>	Permanente	Alteración donde el empleador transforma la relación jurídica en otra distinta, al afectar sustancialmente las condiciones determinadas al inicio, otorgándoles un carácter permanente.
		Temporal	Variación que sobrepasa los límites razonables con el fin de adecuar la prestación a las necesidades normales, pero temporales del empleador.
<b>Excepcional</b>		Extraordinario	No se motiva en necesidades normales y rutinarias del empleador, sino en situaciones inesperadas que necesitan de una respuesta inmediata o urgente. La doctrina lo denomina « <i>ius variandi</i> excepcional o de emergencia».

**Cuadro 2:** Tipos de *ius variandi*. (Fuente: Arce, 2007: 125; 2013: 450-451).

Al respecto, cabe destacar que autores como Plá han manifestado estar en contra de considerar a las variaciones esenciales del contrato de trabajo como ejecución legítima del *ius variandi*, restringiendo su utilización y naturaleza a los elementos accidentales o no esenciales del mismo (1982: 173)<sup>30</sup>, salvo casos excepcionales o de emergencia.

Y ello encuentra justificación en la medida que las modificaciones referenciadas “configuran un incumplimiento capaz de provocar la resolución del contrato” (Saco, 1993: 23), al pretender desconocer el *pacta sunt servanda*<sup>31</sup>, esto es, las principales condiciones acordadas que motivaron y dieron inicio al vínculo de trabajo. En otras palabras, según esta postura, alterar las condiciones sustanciales de trabajo de forma permanente o temporal supondría “restar toda importancia al acuerdo de partes entre trabajador y empleador” (Arce, 2007: 127; 2013: 454).

<sup>30</sup> Inclusive, de acuerdo al citado autor, esta manifestación del poder de dirección debe respetar dos (2) límites particulares: (i) el conceptual, inherente o temático; y (ii) el funcional o general. De hecho, remitiéndose al primero de ellos, ha establecido que aquel “marca la órbita de validez del *ius variandi*” (Plá, 1987: 184) y diferencia entre aquellas materias que pueden o no ser abordadas de forma unilateral por parte del empleador. Un ejemplo de este subconjunto restrictivo sería el análisis de las variaciones radicales no legitimadas sobre la remuneración (Toyama, 2009: 123) o la jornada de trabajo (Velásquez, 2011: 76).

Por otro lado, con referencia al patrón denominado «funcional o general», se ha establecido doctrinariamente que proporciona los criterios generales que el empresario debe atender al ejercer el *ius variandi*, tales como razonabilidad, objetividad, previsibilidad y proporcionalidad (Toyama, 2009: 123). Este impide que aquel tome decisiones por mero capricho o de forma arbitraria, con la intención de generar un perjuicio sobre el trabajador. La adopción de medidas en el marco del *ius variandi* como represalia a alguna actuación del asalariado (Velásquez, 2011, 83) es un claro ejemplo de ello.

<sup>31</sup> Aforismo latino que establece que “los pactos han de cumplirse” (Cabanellas, 2006-VI: 5), que lo acordado obliga.

Aun así, es evidente que, en la práctica, el uso de este derecho por parte del empresario es mucho más complejo que lo plasmado en este acápite y su correcta utilización deberá ser evaluada dependiendo del caso concreto, pues, incluso evitando caer en arbitrariedades o causar perjuicios al trabajador, “no existe un criterio determinante para establecer qué casos configuran una alteración unilateral del contrato y qué otros constituyen un ejercicio lícito del *ius variandi*” (Saco, 1993: 23). Lo único cierto es que, tal cual afirma Neves, “a medida que la labor misma y sus características se hubieran pactado de modo más específico, el poder del empleador de modificarlas unilateralmente será menor” (2012: 37).

#### **1.1.4. Custodia y vigilancia**

Finalmente, es importante tener en cuenta que, a partir del poder de dirección, el empleador también se encuentra facultado para fiscalizar la correcta prestación de servicios de sus trabajadores y comprobar que su mandato se viene cumpliendo. Con dicho fin, puede valerse de medios físicos o electrónicos como el registro de control de asistencia, las grabaciones a través de las cámaras de vigilancia, el sistema de posicionamiento global o «GPS», entre otros.

Empero, el uso de estos mecanismos de control se encuentra circunscrito al respeto por el derecho a la intimidad y el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones del empleado. Por ello, es menester que su ejercicio sea funcional, es decir, relacionado al contexto empresarial, sin posibilidad de controlar la esfera privada del asalariado; y racional, al ser resultado de un proceso intelectual justificable, que da razón al proceso de la toma de decisiones (Requena y otros, 2006: 173-174).

En consecuencia, el empresario debe ser estrictamente cuidadoso con la utilización de los mencionados recursos, evitando transgredir la esfera íntima o vida privada del trabajador, lo cual se refleja en el imposibilidad de colocar cámaras de video en los servicios higiénicos

o, inclusive, de revisar sin autorización previa –de preferencia, escrita– los correos electrónicos<sup>32</sup> y servicios de mensajería instantánea<sup>33</sup> que este mismo proporciona.

## **1.2. Límites generales al poder de dirección del empleador**

Como hemos podido comprobar en la descripción de las manifestaciones del poder de dirección, éste permite al empleador ejercer eficientemente su mandato, favoreciendo el cumplimiento de sus objetivos y encaminando el vínculo laboral del cual es parte. Sin embargo, creemos que resulta igualmente necesario incidir en sus restricciones internas y externas, las cuales, si bien ya han sido implícitamente abarcadas en cada manifestación directriz, merecen una revisión minuciosa.

### **1.2.1. Intrínsecos**

Al primer grupo de limitaciones, catalogadas «intrínsecas», se les puede vincular con la forma, el lugar y el momento en que el empleador está facultado para ejercer su mandato dentro de una relación laboral. De acuerdo a ellas, el ejercicio del poder de dirección debe estar guiado, especialmente, por el principio de razonabilidad<sup>34</sup> –el cual trataremos más adelante–, toda vez que las órdenes impartidas no pueden ser abusivas ni atentar contra la dignidad del trabajador (Boza, 2011: 130), encontrándose estrictamente prohibida su utilización con fines vengativos, persecuciones personales o, simplemente, para actuar caprichosa y arbitrariamente (Plá, 1978: 293).

Además, considerando que “el trabajador no está al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a él le parezca”

---

<sup>32</sup> Conforme a lo mencionado en el décimo sexto Considerando de la Casación Laboral No. 14614-2016-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera que “una intromisión a tales correos electrónicos [los proporcionados por el empleador] supone la violación de derechos fundamentales, tales como el secreto de las comunicaciones, el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador” (2017a).

<sup>33</sup> De acuerdo a lo expuesto en el Fundamento 6 del voto de Carlos Mesía Ramírez en la Sentencia recaída en el Expediente No. 3599-2010-PA/TC, “el empleador se encuentra prohibido de conocer el contenido de los mensajes del correo electrónico o de las conversaciones del comando o programa de mensajería instantánea que haya proporcionado al trabajador, así como de interceptarlos, intervenirlos o registrarlos, pues ello vulnera el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones” (2012a). Se desprende, por consiguiente, que la prohibición se extiende a los correos electrónicos personales, tal cual se señala en la Sentencia recaída en el Expediente No. 4224-2009-PA/TC (Tribunal Constitucional, 2011).

<sup>34</sup> Siguiendo lo señalado por Plá, este principio “actúa como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse a la arbitrariedad” (1978: 292).

(Neves, 2012: 37), este último debe circunscribir las manifestaciones ligadas a su mandato dentro del ámbito de las relaciones laborales, sin extenderse indebidamente hacia aspectos propios de la vida de cada trabajador (Blancas, 2013: 102).

En esa línea, se desprende que los también denominados límites internos son aquellos que “nacen de su propia función” (Ídem) o naturaleza, pues el trabajador se encuentra subordinado respecto del empleador únicamente en cuanto a lo relacionado a su labor. De ahí, precisamente, es que el ejercicio opresivo del poder de dirección que, a su vez, trascienda el ámbito laboral, pretendiendo incidir sobre aspectos ajenos a la obligación laboral del trabajador que atañen a su vida personal o familiar, es ilegítimo y justifica el *ius resistend*<sup>35</sup> (Ibídem, 103).

### 1.2.2. Extrínsecos

Por su parte, las limitaciones externas o «extrínsecas» son aquellas que restringen el poder directivo desde el ordenamiento jurídico, y “lo obligan a sujetarse y a respetar la Constitución, las leyes, los convenios colectivos y, en general, las normas que inciden sobre la relación laboral” (Blancas, 2013: 105). El empleador, entonces, se encuentra impedido de atentar contra toda disposición de origen estatal y convencional (Boza, 2011: 129), incluyendo el contrato de trabajo y el RIT –el cual, como hemos visto, es elaborado por el mismo empleador a partir de sus atribuciones directivas– [\[ver página 14 y siguientes\]](#).

Así, lo primero que la parte empresarial debe salvaguardar son los derechos fundamentales del trabajador que el ordenamiento jurídico le reconoce como tal, como persona y como ciudadano (Blancas, 2013: 105); es decir, “el derecho a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc.” (Neves, 2009; 37)<sup>36</sup>. Y es, recién, a partir de ello, que podrá aplicar la normativa de menor jerarquía y, coherentemente, ejecutar su mandato.

---

<sup>35</sup> Facultad de no acatar órdenes empresariales ilícitas, vejatorias, arbitrarias, que comporten grave riesgo o impliquen abuso de derecho, que afecten a derechos inviolables del trabajador o coarten el libre desarrollo de su personalidad (González De Patto, 2009: 170). Se le conoce también como *ius resistendæ*.

<sup>36</sup> De hecho, cabe mencionar que, como bien indica Livellara, existen dos (2) clases de derechos fundamentales: i) los específicos, entre los que se encuentran las condiciones dignas y equitativas de trabajo, la jornada laboral, los descansos remunerados, el salario mínimo, etc.; y, ii) los llamados «derechos inespecíficos, que no despliegan sus efectos exclusivos, y a veces ni siquiera principales, en el marco de las relaciones de trabajo, puesto que su titularidad la ostenta todo ciudadano por el solo hecho de ser persona, incondicionalmente de ingresar al mercado laboral (2015: 9).

En definitiva, el poder de dirección puede extenderse hasta donde lo permita la autonomía privada y la heteronomía estatal, siempre que su evaluación sea efectuada junto a la de los límites intrínsecos, en primer lugar; y a las particulares manifestaciones del poder de dirección, en segundo lugar, toda vez que, cuando el empleador actúa dentro de los márgenes normativos, el trabajador se ve obligado a acatar sus órdenes (Charrutti, 2013: 24).

### **1.3. Facultad disciplinaria del empleador<sup>37</sup>**

Pero, ¿qué ocurre cuando el empleador ejerce correctamente su mandato y, aun así, el trabajador incumple su labor? Dentro de esta rama del derecho, así como es factible dictar órdenes o definir y custodiar el funcionamiento interno, el empleador puede sancionar al trabajador cuando éste se resista a obedecer y/o quebrante alguna disposición relacionada a sus actividades.

Dicha facultad, denominada disciplinaria o sancionadora, deriva del propio vínculo laboral (San Martín, 2000: 1194), el cual no solo permite que el empleador organice y supervise las labores, sino también castigue “cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador” (Arce, 2007: 126; 2013: 452). Su ejercicio se encuentra legitimado debido a que, como bien afirman Olea y Casas, “el poder de dirección sería un mero poder moral, que no suscitara obediencia, sino benevolencia, y no un poder jurídico, si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos a sus órdenes generales o especiales” (1981: 273; 2006: 506).

“La posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias es indispensable para asegurar la continuidad de la actividad de la empresa” (Santoro, 1963: 170), pues, de lo contrario, perdería sentido otorgar al empleador cierta supremacía dentro del vínculo laboral, al

---

<sup>37</sup> Se torna necesario señalar que, dentro de la doctrina y jurisprudencia laboral, son utilizados indistintamente los términos «potestad» y «facultad» para hacer referencia a todas aquellas atribuciones del empleador originadas por el contrato de trabajo para con su contraparte. En ese sentido, respecto del ámbito sancionador, hemos optado por utilizar la denominación «facultad disciplinaria», pese a lo señalado por Franco, quien distingue entre «derecho disciplinario», «facultad sancionadora», «poder sancionador», y «potestad sancionadora», al considerar que cada término tiene un sentido particular (1989: 52).

carecer de medios para hacer cumplir su mandato o corregir algún comportamiento irregular [\[ver página 12\]](#).

### **1.3.1. Principios constitucionales-laborales aplicables**

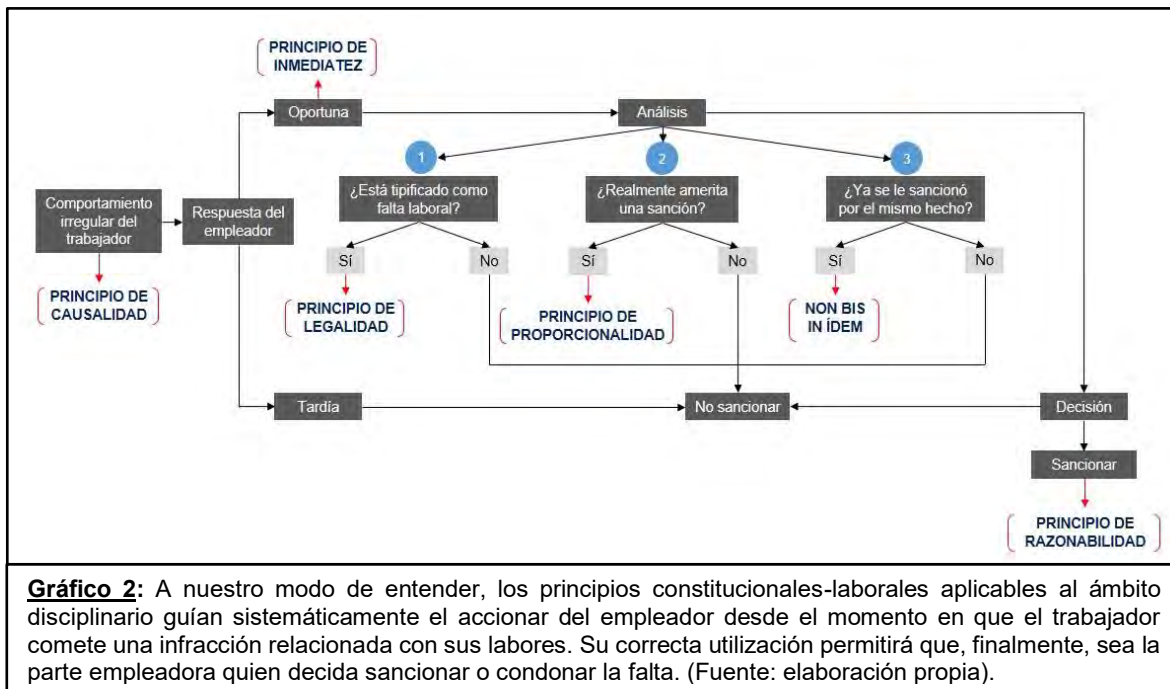
La facultad disciplinaria complementa al poder de dirección y su ejercicio es factible únicamente ante una vulneración del trabajador a las atribuciones del empleador. De hecho, no es casualidad que nuestra normativa reconozca a ambos en el primer párrafo del artículo 9° de la LPCL [\[ver nota al pie 9, ubicada en la página 11\]](#), permitiendo que sea la misma parte empleadora quien delimite las sanciones a aplicar dentro de su empresa mediante la elaboración, presentación y entrega del RIT [\[ver página 14 y siguientes\]](#).

Sin embargo, tal como ocurre con el poder de dirección, la facultad disciplinaria no puede ser ejercida libremente. El derecho laboral –junto a la rama constitucional–, a fin de proteger al asalariado frente un eventual uso irracional y abusivo de ésta, ha previsto la aplicación de determinados principios<sup>38</sup> que deben ser respetados por el empresario para evitar la invalidez de sus actos (Vidal, 2009: 269).

El esquema presentado a continuación resume la aplicación y utilidad de cada uno de ellos:

---

<sup>38</sup> De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional dentro del Fundamento 20 de la Sentencia del Pleno recaída en el Expediente No. 0008-2005-PI/TC, los principios constitucionales laborales pueden ser definidos como “reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa” (2005a).



### 1.3.1.1. Causalidad

Concretamente, el primer principio a valorar es la causalidad<sup>39</sup>, un principio sin el cual sería absurdo que el empleador ejerza algún tipo de represión sobre el trabajador, al carecer de justificación o fundamento. Para su cabal comprensión, debemos partir de lo señalado por el TC respecto a los artículos 22° y 27° de la Constitución<sup>40</sup>, desde los cuales se proscribió programáticamente<sup>41</sup> el despido salvo por causa justa (2002).

<sup>39</sup> Es importante tener en cuenta que, dentro del ámbito laboral, este principio tiene una doble acepción, pues también puede referirse a la obligación impuesta al empleador para expresar los motivos que amparan su decisión de contratar a un trabajador por un plazo determinado. Recordemos que en nuestro ordenamiento existe una predilección por la contratación laboral a plazo indefinido, siendo la utilización de los contratos sujetos a modalidad una excepción. Por ello, como lo señala el Tribunal Constitucional en el Fundamento 3 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 1874-2002-AA/TC, también en virtud del principio de causalidad “la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen” (2003e).

<sup>40</sup> Artículo 22.- *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

(...)

Artículo 27.- *La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.*

<sup>41</sup> De acuerdo al Fundamento 9 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 0011-2002-AI/TC, la ratio de los derechos programáticos (también conocidos como de preceptividad diferida o aplazada) estriba en su imposibilidad de llegar a ser autoaplicativos, toda vez que “su vigencia y exigibilidad requiere de una participación protagónica del Estado” (2002a). En otras palabras, éstos “están sujet[o]s a una condición suspensiva, ya que los plenos efectos de la norma se producirán al cumplirse la condición mediante



Tal interpretación corresponde y se ampara no solo en el derecho fundamental al trabajo, sino también en la noción de estabilidad laboral de salida<sup>42</sup>, por lo que con este principio se “descarta la voluntad subjetiva del empleador como elemento jurídicamente suficiente para determinar la legitimidad del acto extintivo de la relación laboral” (Blancas, 2004a: 220), siendo imprescindible que la conducta –y, en determinados casos, el estado o la condición– del propio trabajador justifique la punición correspondiente.

De esta manera, teniendo en cuenta que el despido es el castigo máximo a imponer por el empleador, es evidente que la causa justa a la que se ha hecho referencia debe estar presente en cada uno de sus mandatos disciplinarios, sin importar la gravedad de la infracción cometida. Un trabajador no puede ser sancionado –y mucho menos despedido– si cumple a cabalidad las órdenes recibidas y/o su comportamiento no representa un acto antijurídico.

### **1.3.1.2. Legalidad**

Por otro lado, como respuesta al principio de causalidad se presenta el de legalidad; otro principio cuyo origen proviene del ámbito constitucional y administrativo sancionador. Normativamente, se hace alusión al mismo dentro del literal d) del numeral 24 del artículo 2° de la Constitución, según el cual “nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”.

---

la aprobación de la ley o norma” (Escobar Fornos, 1998: 53). Tal es el caso de los artículos en mención, los cuales han sido desarrollados primordialmente por la LCPL e interpretados por el propio Tribunal Constitucional y diversas instancias del Poder Judicial.

<sup>42</sup> “La estabilidad laboral de salida se configura como una garantía destinada a limitar la capacidad extintiva del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. La eficacia de la protección prevista por el ordenamiento estará conectada con las consecuencias que se generen en caso que el trabajador sea objeto de un despido ilícito, respecto del cual podrá operar la tutela restitutoria, también denominada estabilidad absoluta, o la tutela resarcitoria, también denominada estabilidad relativa” (Ferro, 2012: 474). En otras palabras, como opina Plá, citado por Blancas, “se puede distinguir entre la estabilidad absoluta y la relativa. La primera se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador. En cambio, la estabilidad relativa se configura en los restantes casos en que existe protección contra el despido, pero ella no llega a asegurar la reincorporación efectiva del trabajador” (2004a: 221).

Tal disposición ha sido analizada en diversas ocasiones por el Tribunal Constitucional, siendo aplicada dentro de las distintas ramas del derecho. A nivel penal, por ejemplo, dentro del Fundamento 45 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 0010-2002-AI/TC, se ha señalado que, con el principio de legalidad, se “exige (...) que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas en la ley” (2003a).

Siguiendo ese mismo orden interpretativo, pero ya en el campo laboral, el mismo TC ha determinado que una sanción no vulnera el mencionado principio si es que a) la falta imputada se encuentra determinada en la ley (*lex scripta*); b) dicha tipificación ocurrió antes de la comisión de la falta (*lex praevia*); y, c) describe un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*). Ello, de conformidad con lo expuesto en los Fundamentos 6, 7 y 9 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 3169-2006-PA/TC, donde el máximo ente interpretativo de la Constitución también menciona lo siguiente:

*En el ámbito disciplinario laboral, el principio de legalidad se manifiesta o concretiza mediante el subprincipio de tipicidad o taxatividad, que impone que las conductas prohibidas (entiéndase faltas laborales) que conllevan sanciones de índole laboral estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier trabajador de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de imponerse alguna sanción disciplinaria prevista por la ley.*

*(...) En ese sentido, para determinar si la sanción impuesta ha vulnerado el principio de legalidad y en particular el subprincipio de taxatividad, corresponde a este Tribunal analizar si las antes citadas disposiciones normativas resultan genéricas, indeterminadas e imprecisas (2008).*

Consecuentemente, a partir de lo reseñado líneas arriba, resulta factible afirmar que el principio de legalidad –incluyendo al subprincipio de tipicidad o taxatividad– se presenta como un impedimento de jerarquía constitucional laboral para que el empresario pueda sacar provecho de su situación jurídica y así amonestar al trabajador o finalizar su vínculo contractual de forma arbitraria, en base a cualquier comportamiento que considere contrario a sus intereses.

Y es que, tal cual destaca Vidal, en virtud de este principio, “un empleador no podrá calificar como falta un acto no previsto como tal, ni aplicar una sanción distinta a la establecida previa y claramente” (2009, 273). En contraposición, un asalariado no podrá ser despedido sin antes haber incurrido en una de las causales tipificadas como falta grave dentro del

ordenamiento jurídico, el cual presenta un listado taxativo a manera de *numerus clausus*<sup>43</sup> dentro del artículo 25° de la LPCL<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> De conformidad con lo señalado por el artículo 22° de la LPCL, para que un despido sea efectuado correctamente “es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”. Así, el empleador se encuentra impedido de finiquitar el vínculo contractual por una causal distinta a las estipuladas en la propia normativa laboral, pese a que incluso lo hubiese plasmado en el RIT [[ver página 14 y siguientes](#)] o algún otro documento de igual jerarquía.

<sup>44</sup> Artículo 25.- *Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:*

- a. *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.*

*La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;*

- b. *La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;*
- c. *La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;*
- d. *El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;*
- e. *La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;*
- f. *Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;*
- g. *El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;*
- h. *El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.*

Lo mismo ocurre con las infracciones laborales de menor gravedad, aquellas que, pese a no haber “sido atendidas con la exhaustiva dedicación legislativa que sí tienen las faltas graves meritorias de despido” (Toyama, 2009: 125), deberán ser previstas por el empleador dentro del RIT y las políticas internas, los contratos de trabajo e, inclusive, los convenios colectivos.

### 1.3.1.3. Proporcionalidad

Ahora bien, aun cuando es correcto afirmar que los principios de proporcionalidad y razonabilidad deben ir necesariamente de la mano al momento de aplicar medidas disciplinarias, en tanto implican una valoración conjunta de “la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos” (Tribunal Constitucional, 2010a), es menester evitar confundirlos o tratarlos como sinónimos.

De hecho, en el Fundamento 15 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 2192-2004-AA/TC el propio TC establece que la diferencia entre ambos radica en que “el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad” (2004c).

Ergo, constituido como el camino ideal hacia el ejercicio razonable de la facultad disciplinaria del empleador, el principio de proporcionalidad necesita comprender, a su vez, tres subprincipios<sup>45</sup>, y exigir –a nivel laboral– una presencia correlativa entre los hechos que se imputan al trabajador y la sanción a imponer (Luján, 1997: 25). Así lo ha expresado

---

<sup>45</sup> De acuerdo a lo expuesto en numerosas sentencias del Tribunal Constitucional, especialmente, en la recaída dentro del Expediente No. 0045-2004-PI/TC, este principio ha sido entendido en su acepción clásica alemana como «prohibición de exceso» (*Untermäßverbot*), debiendo emplearse a través de sus tres (3) subprincipios: (i) idoneidad, (ii) necesidad y (iii) proporcionalidad en sentido estricto; conforme a los cuales, en caso de enfrentamiento de derechos fundamentales, se ha de evaluar lo siguiente:

- a. Determinación del tratamiento legislativo diferente: la intervención en la prohibición de discriminación.
- b. Determinación de la «intensidad» de la intervención en la igualdad.
- c. Determinación de la finalidad del tratamiento diferente (objetivo y fin).
- d. Examen de idoneidad.
- e. Examen de necesidad.
- f. Examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (2005b).

el máximo intérprete de la Constitución en el Fundamento 35 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 0090-2004-AA/TC:

*La proporcionalidad exige la existencia indubitable de una conexión directa, indirecta y relacional entre causa y efecto; vale decir, que la consecuencia jurídica establecida sea unívocamente previsible y justificable a partir del hecho ocasionante (...). En consecuencia, la proporcionalidad lo será cuando la razón del efecto sea deducible de la causa, o previsible a partir de ella (2004a).*

Dicho de otro modo, este principio conlleva a que el empresario analice el caso particular, de forma tal que tanto la infracción como la represión tengan el mismo grado de magnitud: cuanto más grave sea la falta cometida por el trabajador, mayor intensidad podrá tener la sanción aplicada por su contraparte; y, cuanto más leve sea la conducta, menor intensidad tendrá el castigo impuesto.

#### **1.3.1.4. Razonabilidad**

De acuerdo a lo señalado por quienes abordan este otro principio, la noción de razonabilidad parte de “la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón” (Plá, 1978: 284). En esa medida, para el empleador no bastará con que (i) el comportamiento sancionable efectivamente ocurra, (ii) la conducta se encuentre prevista como tal dentro de la normativa laboral y (iii) éste efectúe un *test* de proporcionalidad [[ver nota al pie 45, ubicada en la página 28](#)] a partir de la comisión de la falta; pues es igualmente importante que, aunado a todo lo reseñado, (iv) actúe de forma lógica, sensata y coherente.

Es más, si únicamente valoramos la distinción efectuada en el apartado anterior y consideramos que cualquier decisión del empleador cuenta con cierta carga emocional o subjetiva –al ser esto un atributo intrínseco a la persona–, queda claro que lo que realmente busca el principio de razonabilidad es evitar que lo resuelto por el empresario se nutra de apreciaciones exógenas e innecesarias [[ver página 20](#)].

Por ello, quien ostenta la facultad disciplinaria debe realizar un análisis de los medios probatorios, revisar los antecedentes del trabajador y estudiar las circunstancias en las que ocurrió el hecho punible (Pilotto, 2004: 461). Solo así podrá argumentar que su juicio no se

basa en meras arbitrariedades o caprichos, sino en estimaciones fácticas, ecuánimes y equitativas.

Esa es la línea que sigue el Tribunal Constitucional dentro del Fundamento 12 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 0090-2004-AA/TC, lugar donde afirma que “la idea que confiere sentido a la exigencia de razonabilidad es la búsqueda de la solución justa de cada caso” (2004a).

El siguiente cuadro aglomera los criterios objetivos estipulados por García Manrique que guían a este particular principio:

N°	Criterio de evaluación	Descripción
1	El hecho mismo	Por mero sentido común, la propia falta marcará la pauta de la medida disciplinaria correspondiente.
2	La culpabilidad del trabajador	Análisis de intencionalidad, el cual consiste en descifrar si: a) El trabajador actuó deliberadamente; b) El incumplimiento se produjo por descuido del propio trabajador; c) El trabajador tuvo la posibilidad de evitar factores externos que lo llevaron a cometer la falta.
3	La trascendencia de la falta	Asociado al impacto que la falta puede acarrear, dependiendo de las circunstancias en las que fue cometida o el grado de responsabilidad que el trabajador ostenta al interior de la empresa.
4	Los principios y bienes jurídicos comprometidos	Toma en cuenta si la falta cometida implicaba una falta de respeto y consideración a la persona, lo cual debe ser sancionado con mayor severidad respecto de las faltas que se limitan a lo meramente laboral.
5	Las consecuencias de la falta	Vinculado a las secuelas económicas, el daño a la imagen empresarial o cualquier otro perjuicio para el empleador que la comisión de la falta pudiese haber acarreado.
6	Los antecedentes del trabajador	Considera el historial negativo o positivo del trabajador, a fin de agravar o atenuar la sanción, según corresponda.

**Cuadro 3:** Criterios referenciales para cumplir con el principio de razonabilidad. (Fuente: García Manrique, 2009: 41-42; 2010: 155-156).

En síntesis, la razonabilidad debe ser vista como el resultado de la valoración que el empleador otorga a una determinada falta cometida por el trabajador en el ejercicio de sus funciones, la cual puede manifestarse en la concreción de una medida disciplinaria o en la dispensa de la misma. La idea es que la decisión pueda quedar a exclusiva discreción de éste, siempre que haya evaluado correctamente el caso particular y además contemplado cada uno de los principios constitucionales-laborales.

#### **1.3.1.5. Inmediatez**

Por supuesto, de nada valdrá lo detallado a lo largo del presente subcapítulo si es que el empresario no externaliza su decisión en el momento oportuno, toda vez que “la inacción del empleador por un lapso extendido [de tiempo] da lugar a suponer que ha condonado la falta” (Serkovic, 2015).

A ello, justamente, es que refiere la inmediatez; un principio que obliga a que la sanción disciplinaria sea impuesta tan pronto como fuese conocida la conducta, tal cual lo dictamina la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No. 01754-2003-Ica (2004). Y es que, si el empleador no actúa en su debido momento, se infiere que éste ha perdonado u olvidado dicha infracción, en cuyo caso pierde el derecho a ejercer la facultad punitiva correspondiente (Ídem).

Según Blancas, “así como la falta grave o el incumplimiento del trabajador hace nacer a favor del empleador el derecho a despedir [o sancionar, según corresponda] al infractor, la decisión, expresa o tácita, de aquél de no ejercerlo determina la caducidad del derecho” (2006, 232). Por ello, autores como Vidal consideran que “la aplicación de este principio se basa en lo que podríamos denominar la ‘teoría del perdón’; es decir, el olvido de la falta cometida por el trabajador luego de transcurrido un tiempo razonable” (2009: 281).

El problema, sin embargo, gira en torno a lo que pueda ser concebido como inmediato o «dentro de un plazo razonable<sup>46</sup>», pues, aun cuando exista un consenso respecto al

---

<sup>46</sup> Pese a que la LPCL menciona que este principio debe ser observado por el empleador, ni el artículo 31° ni el artículo 32° del mismo cuerpo normativo –apartados donde refiere que dicho principio merece especial atención– delimitan o estipulan un lapso máximo de tiempo en su configuración, lo cual difiere con la «defensa

momento en que inicia el cómputo de este principio: a penas el empleador advierte la falta del trabajador<sup>47</sup>, dependiendo de la complejidad organizativa de la empresa o, inclusive, de la infracción en sí, puede que éste tarde en tomar conocimiento de la misma.

En consecuencia, se torna necesario comprender que el principio de inmediatez abarca dos (2) procesos o etapas distintas, las cuales han sido previstas dentro del Fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 0543-2007-PA/TC:

Proceso de cognición	Proceso volitivo
<p>Se encuentra conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la conducta, los cuales, a su vez, pueden ser subdivididos en tres (3) momentos distintos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Conocimiento de la falta a raíz de acciones propias (del empleador), a través de los órganos que dispone la empresa o mediante la intervención de terceros (clientes, proveedores, autoridades, etc.);</li> <li>2) Contraste entre el comportamiento descubierto y lo tipificado por la norma correspondiente;</li> <li>3) Notificación a los órganos de control y dirección que representan la instancia facultada para la toma de decisiones, pues mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad del empleador.</li> </ol>	<p>Refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido [o la imposición de una sanción menor, en caso corresponda]. Ordenadamente, abarca el análisis de lo siguiente.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Evolución de la gravedad de la falta;</li> <li>2) Repercusiones que ésta genere al nivel de productividad y respecto de las relaciones laborales;</li> <li>3) Antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo.</li> </ol> <p>Como esta etapa incluye la toma de la decisión, depende de la complejidad que tenga la organización empresarial. Ergo, si ésta es mayor, las instancias que intervienen en la solución serán más numerosas y, por ende, lo dictaminado tomará una mayor cantidad de tiempo. En cambio, si la estructura de la entidad tiene un menor alcance, podría bastar con la sola decisión de la persona competente.</p>

**Cuadro 4:** Etapas comprendidas en el principio de inmediatez. (Fuente: Tribunal Constitucional, 2009b: 4; 2014: 8).

del trabajador»; una de las cinco (5) características inherentes a la facultad disciplinaria que veremos más adelante.

<sup>47</sup> Es importante enfatizar en este tema, toda vez que, contrariamente a lo que podría inferirse, el cálculo del tiempo permitido por el principio de inmediatez no inicia al momento en que el trabajador cometió la falta, sino cuando el empleador pudo reparar acerca de la misma. Ello, por cuanto “solo conocida la falta puede exigirse al empleador la toma de acciones para efectos de aplicar una sanción al trabajador” (Vidal, 2009: 284). Y, si bien en algunas circunstancias el empresario llega a percibir la conducta al momento de su comisión – flagrancia, por ejemplo –, esto no siempre es así.



Así, a partir del cuadro precedente, es posible deducir que el TC no solo reconoce parte del procedimiento ya descrito dentro de los principios constitucionales, sino que también refiere, a efectos del cómputo de la inmediatez laboral, que la toma de conocimiento del área habilitada por la organización empresarial para decidir la imposición de sanciones es la que resulta relevante y sobre la cual deberá recaer el examen de la pérdida o no de la oportunidad para castigar, del olvido o de la condonación de la falta (Ídem), siendo insuficiente que otros trabajadores u órganos de la empresa se hayan percatado de la infracción.

Por ende, la aplicación de este principio debe entenderse como variable o «elástica», pues depende de factores que permutan dependiendo de la complejidad de los hechos materia de investigación o de los actos que articulan el procedimiento de despido, además de las características organizacionales de la empresa (Ídem).

Lo evidente, en definitiva, es que el empleador tiene la carga de la prueba y es quien deberá acreditar los motivos de la demora en el inicio y/o desarrollo del procedimiento investigador, a fin de evitar una vulneración al debido proceso del trabajador implicado, el cual es un derecho fundamental textualmente reconocido en el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú<sup>48</sup>.

#### **1.3.1.6. *Non bis in ídem***

Diez numerales más adelante, específicamente, en el 13, el supremo cuerpo normativo nacional refiere al *non bis in ídem*<sup>49</sup>; un principio que, a nivel penal, se encuentra prescrito

---

<sup>48</sup> Artículo 139.- *Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*

(...)

3. *La observancia al debido proceso y la tutela jurisdiccional.*

*Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.*

<sup>49</sup> Artículo 139.- *Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*

(...)

13. *La prohibición de revivir procesos fenecidos con resolución ejecutoriada. La amnistía, el indulto, el sobreseimiento definitivo y la prescripción producen los efectos de cosa juzgada.*

dentro del artículo III del Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Penal<sup>50</sup>; y, en la rama administrativa, es desarrollado por el numeral 10 del artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General («LPAG»)<sup>51</sup>.

A nivel laboral, en cambio, no existe una ley en particular que lo mencione, pero ello no es óbice para entender que el principio en cuestión debe ser concebido como una prohibición dirigida hacia el empleador con el fin de evitar que sancione a un mismo trabajador por una falta que ya ha sido objeto de una medida disciplinaria. Y es que, si éste, con el objeto de hacer prevalecer su poder de dirección ya previamente ejecutó una determinada amonestación, luego no puede querer aplicar una nueva y distinta respecto de aquel acto, aun cuando el incumplimiento pudiese haber merecido una sanción más gravosa<sup>52</sup>. Ello se justifica en que, como bien señala Blancas:

*Este principio representa un factor de seguridad en las relaciones laborales pues, de otro modo, el empleador conservaría, respecto del trabajador que cometió una falta y al cual sancionó oportunamente, la facultad de reiterar la sanción o aplicarle, tal vez, una mayor como el despido (2006: 237).*

De hecho, conforme a lo señalado en el Fundamento 27 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 8123-2005-PHC/TC, la restricción que contiene el también denominado principio del *ne bis in ídem* en su versión sustantiva<sup>53</sup> “requiere la conjunción de tres identidades distintas: identidad de la persona perseguida (*eadem persona*), identidad del

---

<sup>50</sup> “Artículo III: Interdicción de la persecución penal múltiple.-

Nadie podrá ser procesado, ni sancionado más de una vez por un mismo hecho, siempre que se trate del mismo sujeto y fundamento (...)”.

<sup>51</sup> Artículo 230.- Principios de la potestad sancionadora administrativa:

(...)

10. *Non bis in ídem*: No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

<sup>52</sup> Por ejemplo, en la Casación No. 01499-2000-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República declaró arbitrario un despido basado en un acto que previamente había sido castigado mediante una suspensión sin goce de haberes, afirmando que “la medida disciplinaria impuesta al recurrente fue cumplida por éste, motivo por el cual no se le podía volver a sancionar por los mismos hechos” (2000).

<sup>53</sup> De acuerdo al Fundamento 19 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 2050-2002-AA/TC, el principio del *non bis in ídem* tiene una doble configuración: material o sustantiva, y procesal. Mientras que la primera expresa la imposibilidad de que un mismo ente disciplinario imponga dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción; la segunda señala que un mismo hecho no puede ser objeto de dos procesos distintos o que se inicien dos procesos con aquel mismo objeto (Tribunal Constitucional, 2003c).

objeto de persecución (*eadem res*) e identidad de la causa de persecución (*eadem causa petendi*)” (Tribunal Constitucional, 2005c).

En ese sentido, debe descartarse que la figura del *non bis in idem* se vea quebrantada con la imposición plural de sanciones de distinta naturaleza que fueron originadas por la comisión de una sola infracción cometida por un trabajador en el ejercicio de sus funciones<sup>54</sup>. El daño originado en este tipo de casos puede trascender la esfera laboral, subsistiendo únicamente identidad en la persona, mas no en la causa u objeto de persecución. Como veremos más adelante, la facultad disciplinaria del empleador es autónoma y su ejercicio no puede ser impedimento para recurrir a los distintos ámbitos del derecho que fuesen necesarios para subsanar los demás bienes jurídicos afectados por una determinada conducta.

De igual manera, debemos evitar confundir cualquier quebrantamiento a este principio con la decisión de castigar una conducta laboral reiterada<sup>55</sup> que fue particularmente advertida por el empleador de forma idónea, proporcional y razonable, pues “el requerimiento de la sanción menor previa forma parte de una infracción mayor” (Toyama, 2009: 128). En este caso, lo que realmente se castiga es la continua inobservancia a las pautas laborales y los requerimientos del empleador que ya fueron atendidos anteriormente mediante medidas disciplinarias de menor gravedad<sup>56</sup>, lo cual resulta en una pena distinta y de mayor severidad.

---

<sup>54</sup> Nada obsta para que la comisión de una falta de origen laboral pudiese acarrear responsabilidades de distinta índole. Por ejemplo, la apropiación de bienes de la empresa no solo es causal de despido, sino que también podría generar responsabilidad penal para el trabajador. Lo mismo ocurre en el caso que éste, en el ejercicio de sus funciones, ocasione un grave perjuicio económico para el empleador, lo cual podría resultar en una demanda de indemnización por daños y perjuicios en su contra.

<sup>55</sup> La propia LPCL reconoce en su artículo 25° [\[ver nota al pie 44, ubicada en la página 27\]](#) diversas conductas que, efectuadas de forma reiterada, son consideradas faltas graves pasibles de despido. La resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la paralización intempestiva o la disminución en el rendimiento de las labores, la concurrencia en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, las ausencias injustificadas y la impuntualidad son ejemplos de ello.

<sup>56</sup> Una excepción a este requerimiento es el de las ausencias injustificadas. Al respecto, el literal h) del artículo 25° de la LPCL [\[ver nota al pie 44, ubicada en la página 27\]](#) establece que la reiterancia de esta falta es causal de despido aun cuando no haya sido sancionado disciplinariamente de forma individual.

### **1.3.2. Características**

Como se ha podido observar, el ejercicio de la facultad sancionadora del empleador debe ser una única y oportuna valoración lógico-normativa respecto de un determinado comportamiento del trabajador, a la cual se le debe agregar estricta equivalencia entre la decisión de punición y (i) la gravedad de la infracción, (ii) las veces en que ésta misma ha sido efectuada y/o (iii) el historial de las distintas faltas cometidas por el propio trabajador dentro de la misma empresa, según corresponda.

Empero, es necesario insistir en que, dada su posición jurídica, al empresario no se le conmina a castigar al asalariado. Debemos tener claro que esta es una atribución y, por ende, no solamente otorga la posibilidad de elegir la sanción que mejor se ajuste a la gravedad de la conducta laboral, sino que también concede la libertad de perdonar la conducta, si es ello lo que decide el empresario.

El ejercicio de la facultad disciplinaria, en definitiva, es discrecional y cuenta, al mismo tiempo, con determinadas particularidades que, así como restringen, viabilizan su utilización y complementan a los principios aludidos, tal como veremos a continuación.

#### **1.3.2.1. Naturaleza del incumplimiento**

De acuerdo a Toyama, “el ejercicio del poder disciplinario del empleador sólo podría hacerse efectivo como consecuencia de una falta laboral” (2009: 124), por lo que la primera característica de esta atribución se encuentra vinculada a la naturaleza de la acción –o inacción, según sea el caso– que origina la sanción.

Es evidente que a un trabajador no se le puede castigar por una falta que no cometió o aquella que se aleje del ámbito laboral y no tenga relevancia alguna con el desenvolvimiento de sus funciones. Disciplinariamente, poco importa que el trabajador

incumpla con su familia<sup>57</sup>, amigos o vida privada<sup>58</sup> si el legajo personal<sup>59</sup> de su actual centro de trabajo se encuentra intacto. El empleador, en principio, no puede castigar aquella infracción que trascienda la esfera íntima de su subordinado o se encuentre desvinculada a sus labores [\[ver página 20 y siguientes\]](#).

Por ello, esta característica de la facultad disciplinaria no solo refiere a un comportamiento concerniente al empleador, sino también al trabajador. Del primero, en cuanto a la necesidad de encontrar una causa que amerite o motive<sup>60</sup> la decisión de sancionar, pues su sola condición de empleador no le permite hacerlo deliberada e injustificadamente; y del segundo, respecto del origen de la falta, en tanto ésta solo deberá importar cuando se encuentre relacionada a las obligaciones que emergen de la particular prestación de servicios, ya sea por dolo, culpa o negligencia (Gorelli y Gómez, 2008: 20).

### **1.3.2.2. Autonomía laboral**

Así, teniendo en cuenta la naturaleza del incumplimiento, el empleador debe limitarse a castigar todo aquello que le competa desde su posición. Sin embargo, el hecho de que éste haya impuesto una determinada sanción no impide que los demás ámbitos del derecho –

---

<sup>57</sup> Puede ocurrir que, luego de una orden de retención judicial por alimentos, por ejemplo, el empleador se vea obligado a descontar hasta el 60% de los ingresos de un trabajador, de conformidad con lo estipulado en el segundo párrafo del numeral 6 del artículo 648° del Código Procesal Civil y lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente No. 4031-2011-AA/TC (2012b). No obstante, como se ha indicado, esto no responde a un castigo que provenga del propio empleador, sino de un mandato judicial, similar al que se presenta en los casos de violencia familiar [\[ver nota al pie 24, ubicada en la página 16\]](#).

<sup>58</sup> De forma excepcional, el empleador puede ejercer su facultad disciplinaria en base a un comportamiento del trabajador alejado del ámbito laboral: cuando éste “resulte detenido a consecuencia de las investigaciones acerca de la presunta comisión de un delito” (Ugaz e Higa, 2012: 192) o se le haya impuesto una condena penal firme por delito doloso, es decir, que intencionalmente haya cometido un acto tipificado como delito y se le sentencie judicialmente por ello (Arce, 2013: 516). La decisión de suspender –en el primer supuesto– o extinguir –en el segundo supuesto– el vínculo contractual depende únicamente del empleador, pues ninguna de ellas opera de modo automático (literal i) del artículo 12°, literal b) del artículo 24° y artículo 27° de la LPCL, así como la Sentencia recaída en el Expediente No. 1807-2007-PA/TC (Tribunal Constitucional, 2007d)).

<sup>59</sup> Carpeta de carácter confidencial y reservado dentro de la cual el empleador recopila los documentos relevantes, así como el historial de méritos y deméritos del trabajador desde la fecha de inicio del vínculo contractual.

<sup>60</sup> En base a lo referido en el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución respecto del deber de motivación expreso de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha señalado en el Fundamento 4 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 0966-2007-AA/TC que es necesario justificar suficientemente la decisión adoptada, aun cuando ésta sea breve o concisa (2007e). Puede interpretarse, por tanto, que el mismo camino deberá seguir el empleador al momento de ejercer su facultad sancionadora.

penal, civil, administrativo, etc.– puedan ser accionados respecto del mismo comportamiento, en caso ello aplique y fuese necesario<sup>61</sup>.

Esto se justifica en que, según Fernández Toledo, “la sanción disciplinaria prescinde totalmente de una finalidad restitutoria, por cuanto el daño derivado de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente no será resarcido con la aplicación de la sanción disciplinaria” (2015: 431); lo cual, en ciertas ocasiones, se verá reflejado en la necesidad de activar ramas del derecho ajenas al ámbito laboral, a fin de retrotraer las cosas al estado anterior de la comisión de la conducta.

El artículo 26° de la LPCL<sup>62</sup> y la Casación No. 01299-2006-Tacna<sup>63</sup> indirectamente prevén esta figura, ratificando normativa y jurisprudencialmente la autonomía e independencia de la vía laboral respecto de los demás operadores jurídicos. Conforme a ambos, es factible afirmar que un mismo hecho puede ser calificado como falta laboral pasible de despido, pero también ser materia de una sentencia civil o penal, sin afectar el principio del *non bis in ídem* [[ver página 33 y siguientes](#)]. Serán los órganos jurisdiccionales de estas ramas del derecho quienes, finalmente, dilucidarán si la falta, originalmente laboral, podría implicar una responsabilidad de corte civil y/o delictiva, inclusive (Toyama, 2009: 129).

### **1.3.2.3. Sanciones individuales**

El empleador tiene la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias distintas a los trabajadores que hubiesen cometido conjuntamente una determinada falta laboral, sin que esto sea considerado un tratamiento discriminatorio. Para ello, su decisión deberá responder a una “evaluación de los antecedentes disciplinarios y a otras circunstancias coadyuvantes de cada uno de los empleados culpables” (Toyama, 2009: 130).

---

<sup>61</sup> De hecho, la autonomía de cada rama del derecho es tan evidente que el éxito en el accionar de cada una de ellas no debe influir en el resultado de la otra, pudiendo proceder lo solicitado por el empleador en ambos campos o solo en uno de ellos.

<sup>62</sup> “Artículo 26.- Las faltas graves (...) se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir”.

<sup>63</sup> “El empleador debe comprobar en forma objetiva, atendiendo a los medios probatorios ofrecidos, que su poder disciplinario ejercido mediante el despido cumple con los requisitos relativos a la imputación de una causa justa de separación del trabajador en cuestión, fuera de la connotación penal o civil que tal falta pueda tener” (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2007).

En efecto, de conformidad con el artículo 33° de la LPCL<sup>64</sup>, cuando más de un trabajador hubiese cometido la misma falta laboral, el empleador no se encuentra en la obligación de aplicar igual sanción para cada uno de ellos. Por el contrario, en base a criterios razonables, específicos y objetivos, debe castigarlos de forma distinta y hasta puede perdonar la infracción.

No olvidemos que, como se expresó anteriormente, al ser una facultad originada por una omisión directa al mandato empresarial, su aplicación no es ineludible [\[ver página 36\]](#). El empleador es libre de decidir si hace uso de éste o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores (Neves, 2007: 33). Eso sí, a fin de evitar caer en arbitrariedades o sufrir reclamos por discriminación, en caso el empleador llegase a condonar la falta a un trabajador y al otro no, deberá justificar los motivos de las distintas medidas adoptadas, tal como lo refiere el artículo 48° del Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo (en adelante, «Reglamento LPCL»)<sup>65</sup>.

#### **1.3.2.4. Afectación pecuniaria**

Por otro lado, pese a que no existe norma dentro de nuestro ordenamiento legal que prohíba expresamente la aplicación de multas económicas o sanciones pecuniarias como medida disciplinaria, su utilización se encuentra restringida. Ello, debido a su estrecho vínculo con la reducción unilateral de remuneraciones, la cual, según el literal b) del artículo 30° de la LPCL [\[ver nota al pie 29, ubicada en la página 17\]](#) y el artículo 49° de su Reglamento<sup>66</sup>, es considerada un acto de hostilidad equiparable al despido cuando se efectúa inmotivadamente.

---

<sup>64</sup> “Artículo 33.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio”.

<sup>65</sup> “Artículo 48.- Se considera discriminatoria (...) una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas o el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores”.

<sup>66</sup> “Artículo 49.- La reducción de remuneraciones o de categoría (...) es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición”.

Al respecto, cabe traer a colación el décimo séptimo Considerando de la Casación Laboral No. 03711-2016-Lima<sup>67</sup>, donde la Corte Suprema de Justicia ha enlistado las únicas causas objetivas que, a su criterio, son capaces de sustentar una afectación negativa y extraordinaria a la remuneración:

N°	Causa objetiva	Descripción
1	Caso fortuito o fuerza mayor	Evento extraordinario, imprevisible e irresistible que, por su gravedad, implica la desaparición total o parcial del centro de trabajo <sup>68</sup> .
2	Motivos económicos	Registro negativo en la utilidad operativa de la empresa durante tres (3) meses consecutivos, de acuerdo al contexto económico y las acciones realizadas por el empleador (artículo 1° del Decreto Supremo 013-2014-TR, «Definición de situación económica aplicable al despido colectivo por motivos económicos y plazo para interponer arbitraje potestativo <sup>69</sup> »).
3	Motivos tecnológicos	Cambios necesarios de ser efectuados a fin de evitar que su funcionamiento resulte obsoleto.

<sup>67</sup> Con la publicación de esta Sentencia, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República rectifica lo expuesto en la Casación Laboral No. 00489-2015-Lima, donde esta misma Sala confundió los alcances directivos del empleador a partir de lo tipificado en la Ley 9463, «Disponiendo que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción» (2016a); una norma con más de siete (7) décadas de antigüedad.

<sup>68</sup> A pesar de que la legislación trata al caso fortuito y la fuerza mayor como sinónimos –específicamente, en los artículos 1315° del Código Civil y 47° de la LPCL–, a nivel doctrinario y jurisprudencial se ha establecido una diferenciación clara entre ambas causas objetivas. Verbigracia, el quinto Considerando de la Casación No. 00823-2002-Loreto señala que “el caso fortuito se aplica a los hechos producidos por la naturaleza y la fuerza mayor a los hechos del hombre” (2003); una categorización que ha sido detallada por Osterling, quien afirma que “el caso fortuito alude solo a los accidentes naturales –lo que en el Derecho anglosajón se denomina ‘Act of God’ (hecho de Dios)–; en cambio, la fuerza mayor involucra tanto los actos de terceros como los atribuibles a la autoridad –denominados en el Derecho anglosajón ‘Act of Prince’ (hecho del príncipe)–” (2012: 2).

<sup>69</sup> Artículo 1.- La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa.

*La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, «Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR» [(LPCL)] implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.*

*La evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos.*



N°	Causa objetiva	Descripción
4	Motivos estructurales	Modificaciones vinculadas a la redistribución o clasificación interna con el objetivo de eludir un deterioro empresarial.
5	Motivos análogos	Causas ajenas a la voluntad de las partes que afectan el funcionamiento de la empresa.
6	Disolución, liquidación y quiebra	Situación de crisis empresarial descrita en los artículos 407° y 417° de la Ley 26887, «Ley General de Sociedades <sup>70</sup> », así como en el artículo II del Título Preliminar de la Ley 27809, «Ley General del Sistema Concursal <sup>71</sup> », principalmente.
7	Reestructuración patrimonial	Escenario que, en base a diversas circunstancias, amerita el cambio organizacional previsto por la citada Ley 27809 <a href="#">[ver nota al pie 71, ubicada en esta página]</a> .

**Cuadro 5:** Causas objetivas que ameritan una afectación negativa y extraordinaria de la remuneración (Fuente: Corte Suprema de Justicia de la República, 2016c).

Como se puede apreciar, los siete (7) motivos expuestos jurisprudencialmente son los mismos que la LPCL tipifica en su artículo 46° como argumentos válidos para cesar

<sup>70</sup> Artículo 407.- *Causas de disolución.*

*La sociedad se disuelve por las siguientes causas:*

1. *Vencimiento del plazo de duración, que opera de pleno derecho, salvo si previamente se aprueba e inscribe la prórroga en el Registro;*
2. *Conclusión de su objeto, no realización de su objeto durante un período prolongado o imposibilidad manifiesta de realizarlo;*
3. *Continuada inactividad de la junta general;*
4. *Pérdidas que reduzcan el patrimonio neto a cantidad inferior a la tercera parte del capital pagado, salvo que sean resarcidas o que el capital pagado sea aumentado o reducido en cuantía suficiente;*
5. *Acuerdo de la junta de acreedores, adoptado de conformidad con la ley de la materia, o quiebra;*
6. *Falta de pluralidad de socios, si en el término de seis meses dicha pluralidad no es reconstituida;*
7. *Resolución adoptada por la Corte Suprema, conforme al artículo 410° [Disolución a solicitud del poder ejecutivo];*
8. *Acuerdo de la junta general, sin mediar causa legal o estatutaria; y,*
9. *Cualquier otra causa establecida en la ley o prevista en el pacto social, en el estatuto o en convenio de los socios registrado ante la sociedad.*

(...)

**Artículo 417.-** *Insolvencia o quiebra de la sociedad en liquidación.*

*Si durante la liquidación se extingue el patrimonio de la sociedad y quedan acreedores pendientes de ser pagados, los liquidadores deben convocar a la junta general para informarla de la situación sin perjuicio de solicitar la declaración judicial de quiebra, con arreglo a la ley de la materia.*

<sup>71</sup> Artículo II.- *Finalidad de los procedimientos concursales.*

*Los procedimientos concursales tienen por finalidad propiciar un ambiente idóneo para la negociación entre los acreedores y el deudor sometido a concurso, que les permita llegar a un acuerdo de reestructuración o, en su defecto, a la salida ordenada del mercado, bajo reducidos costos de transacción.*

simultáneamente a una colectividad de trabajadores<sup>72</sup>, por lo que, con esta medida, lo que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria realmente busca es otorgar una alternativa menos gravosa para los intereses de éstos, quienes de igual modo deben negociar con el empleador y aceptar expresamente esta disminución en sus habituales ingresos económicos<sup>73</sup>.

Sin embargo, la eventual imposición de una sanción pecuniaria no parte de circunstancias ajenas y coyunturales o riesgos ocasionados por el empleador, y sus consecuencias tampoco pretenden persistir en el tiempo o afectar a quienes no protagonizaron el acto, tal como ocurre en los casos esgrimidos dentro del cuadro precedente<sup>74</sup>. Por el contrario, ella representa una hipotética opción punitiva adicional, a partir de la cual el trabajador infractor deberá enmendar su comportamiento y evitar que tal castigo le afecte nuevamente.

De hecho, esta figura tampoco se asemeja al acuerdo entre empleador y trabajador que conmina a este último a realizar el pago de un monto determinado como indemnización por daños y perjuicios luego de haber menoscabado los intereses económicos de la empresa en el ejercicio de sus funciones. El resarcimiento descrito busca reparar un ilícito civil, y, hasta en ciertas ocasiones, de índole penal. Ergo, su naturaleza difiere de lo que puede predicarse en una medida pecuniaria dirigida a corregir una infracción estrictamente laboral (Toyama, 2009: 129).

En esa línea, tampoco confundamos a (i) la multa económica laboral con (ii) la retención salarial o (iii) el cese temporal del pago de la remuneración a causa de una suspensión

---

<sup>72</sup> Artículo 46.- *Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:*

- a. *El caso fortuito y la fuerza mayor;*
- b. *Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;*
- c. *La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;*
- d. *La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo 845.*

<sup>73</sup> La referencia de la Corte Suprema a este accionar no hace más que respetar lo señalado normativamente, descartando toda reducción caprichosa, unilateral e inmotivada de la remuneración del trabajador.

<sup>74</sup> La principal diferencia entre una reducción remunerativa y una multa económica radica en que la primera afecta de forma sistemática y definitiva el salario del trabajador, quien ve reducidos sus ingresos periódicos por causales ajenas a su desempeño personal en la empresa. La segunda, en cambio, incide en la economía de éste pero de forma directamente proporcional a su comportamiento, debiendo aplicarse únicamente cuando el trabajador comete una falta de índole laboral, sin afectar su regular remuneración, pues "impuesta y ejecutada la multa, se cumple la sanción" (Arce, 2005: 48).

perfecta de labores<sup>75</sup>, pues, mientras que la primera de éstas no ha sido considerada textualmente en nuestra legislación y con ella el empleador buscaría castigar o multar al trabajador por alguna falta cometida en el ejercicio de sus funciones; la segunda se aleja del ámbito disciplinario laboral, remitiéndose generalmente a préstamos, deudas o infracciones de naturaleza civil, penal o tributaria, donde el acreedor no es necesariamente el empleador; y la tercera, si bien en ciertas ocasiones es aplicada en base a una conducta laboral –tal cual veremos más adelante–, la retribución económica es afectada por el empleador debido a que el trabajador se encontraba ausente o no podía prestar servicios efectivos.

La distinción bajo referencia, aunada a la ya mencionada indemnización por daños y perjuicios, se puede apreciar con mayor claridad en el siguiente cuadro comparativo:

Figura jurídica	Base normativa	Motivo	Consecuencia
<b>Multa económica laboral</b>	-	Incumplimiento de naturaleza laboral	Imposición de una multa determinada previamente, sin que el trabajador deje de prestar servicios.
<b>Retención salarial</b>	Numeral 6 del artículo 648° del Código Procesal Civil	Ajeno a la prestación de servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) En caso de mandato judicial, embargo de hasta la tercera parte de la remuneración, siempre que los ingresos del trabajador excedan las cinco (5) Unidades de Referencia Procesal («URP's»)<sup>76</sup>.</li> <li>b) En caso de pensiones alimentarias [<a href="#">ver nota al pie 57, ubicada en la página 37</a>], retención de hasta el 60% del total de los ingresos.</li> <li>c) En caso de préstamo o deuda con el empleador, el descuento procede conforme a lo acordado entre las partes, teniendo como límite la Remuneración Mínima Vital («RMV»)<sup>77</sup>.</li> </ul>

<sup>75</sup> Tal como refiere el artículo 11° de la LPCL, se denomina suspensión perfecta del contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración, sin que desaparezca el vínculo laboral. Por el contrario, en la suspensión imperfecta el empleador debe continuar remunerando aun cuando realmente no existe contraprestación efectiva de labores.

<sup>76</sup> De conformidad con el artículo 1° de la Resolución Administrativa 048-2020-CE-PJ, actualmente la Unidad de Referencia Procesal es de S/ 430.00 (Cuatrocientos treinta y 00/100 Soles).

<sup>77</sup> Según el artículo 1° del Decreto Supremo 004-2018-TR, actualmente la Remuneración Mínima Vital es de S/ 930.00 (Novecientos treinta y 00/100 Soles).

Figura jurídica	Base normativa	Motivo	Consecuencia
Suspensión perfecta de labores	Artículo 11° de la LPCL	Puede ser ajeno a la prestación de servicios como constituir un incumplimiento de naturaleza laboral	Cese de la obligación del pago de la remuneración proporcional al periodo de tiempo en el que el trabajador no prestó servicios efectivos en favor del empleador <sup>78</sup> .
Indemnización por daños y perjuicios	Artículo 1985° del Código Civil	Perjuicio económico de naturaleza civil o penal	Pago de un monto determinado luego de ocasionar un daño contractual o extracontractual.

**Cuadro 6:** Comparativa entre (i) multa económica laboral, (ii) retención salarial, (iii) suspensión perfecta de labores e (iv) indemnización por daños y perjuicios (Fuente: elaboración propia).

La afectación pecuniaria laboral, en definitiva, no solo se diferencia de las otras tres (3) figuras jurídicas aludidas respecto a la causa y los efectos que genera, sino, sobre todo, y como se viene insistiendo, en que es la única a la que nuestra legislación vigente ha evitado referirse; situación que la coloca en una posición absolutamente distinta respecto de aquellas y a lo que ocurre en Chile o España, por ejemplo, donde su normativa toma una postura expresa respecto a ella:

Así, el numeral 10 del artículo 154° y el artículo 157° del Código del Trabajo chileno admiten la imposición de multas económicas por parte del empleador, siempre que éste lo haya propuesto en el RIT y que el monto total no exceda del 25% de la remuneración diaria. Lo recaudado es destinado a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tiene para los trabajadores, los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales o al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, según corresponda; en cambio, el numeral 3 del artículo 58° de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del país ibérico rechaza la posibilidad de “imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber”.

<sup>78</sup> Con la misma finalidad, cabe destacar que algunos empleadores aplican un descuento remunerativo cuando el trabajador acude tarde a laborar [\[ver nota al pie 44, ubicada en la página 27\]](#). Pero ello, a fin de evitar una mayor transgresión a los derechos de la parte asalariada, requiere ser calculado en consonancia con el tiempo total que éste no estuvo a disposición del empleador, contraparte que deberá haberlo previsto dentro de su reglamentación interna [\[ver cuadro 1, ubicado en la página 14 y siguientes\]](#).

Congruentemente, en tanto nuestro ordenamiento jurídico no se alinee con alguno de los países en mención, ni se acoja a lo propuesto por el artículo 50° del Proyecto de Ley General de Trabajo (en adelante, «PLGT»)<sup>79</sup>, no podemos descartar de plano su viabilidad. Recordemos que el literal a) del numeral 2 del artículo 24° de la Constitución afirma que “nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”, razón por la cual consideramos que podrían existir situaciones excepcionales o prestaciones estrictamente particulares en las que este tipo de sanción disciplinaria sea aplicable o, incluso, necesaria.

Eso sí, a fin de evitar cualquier abuso de autoridad por parte del empleador, las condiciones de su imposición deben haber sido, como mínimo, determinadas previamente en el contrato y/o el RIT, con el conocimiento y consentimiento del propio trabajador y de la Autoridad de Trabajo, pues “imponer una sanción sin que las normas respectivas le hayan otorgado esa consideración, no solo crea inseguridad jurídica<sup>80</sup> en el trabajador, sino que además agravia el principio de tipicidad” (Arce, 2005a: 48; 2013: 392) [[ver página 26](#)].

#### **1.3.2.5. Defensa del trabajador**

Finalmente, cabe señalar que, como ocurre ante cualquier acusación, el ordenamiento jurídico ha conferido al trabajador la posibilidad de, en caso encontrarse disconforme con el procedimiento disciplinario y/o la sanción impuesta por el empleador, poder rebatir dichos actos presentando directamente sus descargos o impugnando la decisión final por vía judicial.

---

<sup>79</sup> Artículo 50.- *Facultad disciplinaria del empleador.*

*Las sanciones disciplinarias que imponga el empleador tendrán en cuenta la naturaleza de la falta, los antecedentes del trabajador, la reincidencia, las circunstancias en que se cometió la falta y la responsabilidad del trabajador en la empresa, teniendo en cuenta los principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez, después de conocida o investigada la falta.*

*Dichas **sanciones no pueden consistir en multas o medidas que reduzcan la remuneración** del trabajador o modifiquen sus condiciones de trabajo. En caso de imponerse la medida de suspensión, ésta no puede exceder de seis días hábiles. De existir falta grave el empleador puede aplicar esta sanción alternativamente al despido hasta un máximo de tres meses.*

*El trabajador puede impugnar judicialmente las sanciones que se le impongan (Énfasis agregado).*

<sup>80</sup> En contrapartida, según Sagüés, se entiende por «seguridad jurídica» tanto a la “aptitud para predecir los acontecimientos jurídicos y de darle a éstos un curso estable, como la de controlar y neutralizar los riesgos que el sistema jurídico debe afrontar” (1997: 218).

Y esto se debe, en concreto, a que todo sujeto cuenta con un derecho a la defensa, al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, las cuales son garantías constitucionales que se encuentran plasmadas en los numerales 14 y 3 [\[ver nota al pie 48, ubicada en la página 33\]](#) del artículo 139° de la Constitución<sup>81</sup>, respectivamente, y han sido desarrolladas a nivel normativo laboral dentro del primer párrafo del artículo 31° de la LPCL<sup>82</sup> y el literal a) del numeral 1 del artículo 2° de la Ley 29497, «Nueva Ley Procesal del Trabajo» (en adelante, «NLPT»)<sup>83</sup>.

A modo de complemento, el TC, tomando en cuenta el artículo 7° del Convenio No. 158 de la OIT<sup>84</sup> (no ratificado por el Perú) e interpretando el artículo 27° de la Constitución [\[ver nota al pie 40, ubicada en la página 24\]](#), estableció dentro de la Sentencia recaída en el Expediente No. 0976-2001-AA/TC que, durante la vigencia del vínculo contractual, la protección adecuada hacia el trabajador es de carácter preventivo; mientras que, una vez finalizada dicha relación, el ordenamiento le ofrece una opción reparadora –readmisión en el empleo– o indemnizatoria –resarcimiento del daño causado–, según sea el caso (2003b). Dicho de otro modo, es el propio asalariado quien, de forma autónoma –al presentar sus

---

<sup>81</sup> "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso (...)"

<sup>82</sup> Artículo 31.- *El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.*

<sup>83</sup> Artículo 2.- *Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:*

1. *En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.*

(...)

*Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:*

a) *El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.*

<sup>84</sup> Artículo 7.- *No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.*

descargos luego de recibido el preaviso de despido– o heterónoma –al acudir a los órganos pertinentes del Poder Judicial–, puede ejercer su defensa, si así lo considera pertinente.

No obstante, contrariamente a lo estrictamente señalado en una de las precitadas normas de rango legal<sup>85</sup>, consideramos que el reclamo del trabajador no puede limitarse al despido y su procedimiento. Atendiendo a sus garantías constitucionales, éste es libre de objetar cualquier sanción disciplinaria que el empleador haya decidido aplicar sobre él, sin importar su gravedad<sup>86</sup>.

Para hacerlo efectivo, la misma empresa debería establecer dentro del RIT [\[ver página 14 y siguientes\]](#), convenio colectivo o contrato de trabajo el modo en que preverá la atención de dichas observaciones (Toyama, 2009: 128), priorizando la viabilización de protestas de acuerdo a la intensidad de la infracción, pues “la aplicación del derecho a la defensa resulta de mayor trascendencia cuanto más grave sea la sanción a aplicar” (Pilotto, 2004: 467).

Así, una vez que el trabajador haya tomado conocimiento del castigo impuesto, puede hacer valer éste derecho internamente, sin necesidad de acudir automática e inmediatamente a los tribunales<sup>87</sup>, ya sea porque i) considera que el hecho imputado no constituye una falta, ii) porque él no la cometió ni participó en su comisión, o iii) porque simplemente la encuentra excesiva (García Manrique, 2009: 44).

### **1.3.3. Clasificación gradual**

En el mismo orden de ideas, resulta vital analizar la clasificación gradual de las sanciones laborales comúnmente utilizadas en nuestro país, no sin antes valorar los comportamientos

---

<sup>85</sup> De conformidad con lo señalado por el artículo 31° de LPCL, esta característica “ha sido atendid[a] por el legislador solo para los casos en que se le impute al trabajador una falta grave de despido mas no para cualquier otro incumplimiento que pueda motivar una sanción menos gravosa” (Toyama, 2009: 128). En otras palabras, el empresario no se encuentra en la obligación de brindar al trabajador una oportunidad de defensa frente a amonestaciones menores o suspensiones.

<sup>86</sup> Un ejemplo de ello es la Casación Laboral No. 12034-2014-Lima, donde un trabajador solicitó judicialmente que se deje sin efecto la sanción disciplinaria de dos (2) días de suspensión sin goce de haberes impuesta por su empleador (2016b).

<sup>87</sup> Coincidimos con García Manrique al considerar que, si bien la Ley no exige que el trabajador agote la vía interna para ejercer su derecho de acción ante los tribunales, en caso el empleador fije internamente procedimientos e instancias pertinentes, sí será menester para éste acudir primero a ellas (2009: 44).

que, de acuerdo a lo señalado por García Manrique, justificarían una sanción menor al despido (2010: 192):

N°	Comportamiento antijurídico	Ejemplos
1	Hecho que no se encuentra taxativamente detallado como falta grave por el artículo 25° de la LPCL [ <a href="#">ver nota al pie 44, ubicada en la página 27</a> ], pero que igualmente califica como incumplimiento o mal comportamiento, según la ley y/o el RIT. No quebranta la buena fe laboral ni hace insostenible la continuidad del vínculo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) La contravención a disposiciones internas generales de la empresa, de su personal directivo o superior jerárquico;</li> <li>b) El incumplimiento de las funciones propias y/o innatas del cargo asumido por el trabajador;</li> <li>c) La inobservancia de normas básicas de convivencia social que lindan con la indisciplina.</li> </ul>
2	Inconducta que, si bien está considerada en el artículo 25° de la LPCL [ <a href="#">ver nota al pie 44, ubicada en la página 27</a> ], se exige que necesariamente haya ocurrido de manera reiterada para que configure como falta grave.	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) La resistencia a una orden de trabajo;</li> <li>ii) La disminución deliberada en el rendimiento de las labores;</li> <li>iii) Las tardanzas y ausencias injustificadas que no califican en estricto como reiteradas [<a href="#">ver nota al pie 78, ubicada en la página 44</a>].</li> </ul>
3	Acto que, pese a ser mencionado por el artículo 25° de la LPCL [ <a href="#">ver nota al pie 44, ubicada en la página 27</a> ] y no necesariamente requerir reiterancia, a criterio del empleador, no obtuvo mayor trascendencia o puede manejarse de una manera menos drástica.	Cada una de las infracciones mencionadas en los ocho (8) incisos del artículo 25° de la LPCL [ <a href="#">ver nota al pie 44, ubicada en la página 27</a> ].

**Cuadro 7:** Comportamientos que podrían justificar una sanción menor al despido (Fuente: García Manrique, 2010: 192).

Y es que, si sumado al cuadro precedente, no perdemos de vista que, “frente a un incumplimiento contractual del trabajador, (...) el empleador discrecionalmente puede proceder al despido, como igualmente puede optar por imponer una sanción menor o incluso tolerar dicha conducta” (Cruz, 2008: 344), se hace evidente que los hechos arriba enlistados no deberían constituir más que lineamientos para facilitar el correcto ejercicio de la facultad disciplinaria.

Al fin y al cabo, la responsabilidad de elegir o no una u otra medida correctiva recae de forma exclusiva en la parte empleadora, aquella que, inclusive, podría optar por remedios alternativos o complementarios a los tradicionales, siempre que éstos vayan de la mano con lo señalado por la legislación –sea interna o externa– vigente, la particular prestación



de servicios amerite la elección y que su utilización no transgreda la dignidad del trabajador [\[ver página 38 y siguientes\]](#).

Así pues, sin negar la posibilidad de imponer distintas modalidades punitivas laborales, cabe enfatizar en la gradualidad sancionadora usualmente empleada en el Perú, la cual va desde una simple amonestación verbal hasta la resolución del vínculo contractual a través del despido:

#### **1.3.3.1. Amonestación verbal**

En el primer nivel de intensidad sancionadora, como se ha mencionado, se ubican las amonestaciones verbales: llamados al orden que suelen requerirse en situaciones rutinarias, propias del día a día, cuyo objetivo es lograr que el trabajador enmiende su accionar o mejore su capacidad de trabajo “a través de un acto u omisión de conducta” (Pilotto, 2004: 467).

Conforme a lo señalado por Toyama, esta sanción también es conocida como «apercibimiento» y se caracteriza por ser la más leve que puede imponer un empleador. Por ello, se encuentra reservada para incumplimientos o infracciones de igual significancia, siendo “las más frecuentes en la dinámica laboral” (2009: 124).

Sin embargo, aunque usualmente no haya medio probatorio que avale la elección punitiva por parte del empleador<sup>88</sup> –debido a su naturaleza oral–, el uso de esta sanción amerita especial cuidado. No olvidemos que el principio del *non bis in ídem* [\[ver página 33 y siguientes\]](#) prohíbe la multiplicidad de sanciones de igual naturaleza ante un mismo hecho, motivo por el cual un llamado de atención como éste impediría que el empresario pueda imponer una nueva sanción basada en dicha inconducta.

En otras palabras, si el empleador considera que la falta cometida por el trabajador amerita un castigo mayúsculo, debería abstenerse de amonestarlo verbalmente, pues el hacerlo y

---

<sup>88</sup> En principio, no debería haber forma de hacerlo. No obstante, debido a que actualmente es extremadamente fácil y accesible grabar por voz o vídeo, podrían darse casos en los que alguna persona haya podido captar el momento en que ocurrió la reprimenda.

posteriormente aplicar una nueva medida disciplinaria respecto de aquel acontecimiento ya constituye una infracción al referido principio<sup>89</sup>.

De hecho, una amonestación verbal solamente “tiene por objeto reprimir al trabajador por una conducta incorrecta y, en cierta forma, prevenirlo de la aplicación de otras sanciones” (Álvarez Pedraza, 1981: 64). Se trata de un modo de advertencia o corrección leve a un acto inusual del trabajador, quien deberá valorar la decisión y evitar incurrir nuevamente en tal transgresión.

### **1.3.3.2. Amonestación escrita**

Del mismo modo, existen infracciones que, pese a no ser tan severas, “resulta conveniente el dejar un rastro que pueda determinar la preexistencia de la amonestación” (Pilotto, 2004: 467), toda vez que la reincidencia en su comisión podría acarrear el despido. Precisamente, ese es el caso de las tardanzas e inasistencias, por ejemplo, en la medida que no configuran más que faltas leves cuando son efectuadas extraordinariamente, pero son causales de resolución contractual cuando se cometen la cantidad de veces tipificada en el literal h) del artículo 25° de la LPCL [[ver nota al pie 44, ubicada en la página 27](#)].

Ergo, la gran diferencia entre las amonestaciones verbales y las escritas es que estas últimas tienen la virtud de “constituir un verdadero antecedente para el trabajador, ya que copia de la comunicación que se le cursa es archivada en su *file* personal [[ver nota al pie 59, ubicada en la página 37](#)], sirviendo como antecedente para la aplicación de futuras sanciones en los casos en que el mismo trabajador volviera a cometer otras faltas” (Álvarez Pedraza, 1981: 64).

Podría decirse, por tanto, que este tipo de sanción aplica generalmente cuando “i) la falta cometida o sus implicancias no se agotan tan rápidamente en el tiempo (...); ii) simplemente la falta [no] reviste mayor gravedad; o, iii) la presencia reiterada del hecho está tipificada

---

<sup>89</sup> De acuerdo a la Sentencia de Vista de fecha 24 de junio de 2005, citada por Vidal, la Tercera Sala Laboral de Lima confirmó lo resuelto en primera instancia con relación a la afectación del principio de *non bis in idem*, luego de identificar que el mismo empleador en la carta de preaviso de despido reconoció haber efectuado una llamada de atención referida a una de las faltas imputadas. Al respecto, el juzgado consideró que, al preverse dicha medida disciplinaria dentro del RIT [[ver página 14 y siguientes](#)], utilizar como causal de despido un comportamiento que ya había sido oportunamente sancionado atentaba contra este principio (2009: 289-290).

como falta grave y se requiere ir generando los antecedentes que así lo demuestren a futuro” (García Manrique, 2009: 39).

Si bien su intensidad sancionadora no promueve que las alegaciones sean normalmente respondidas o refutadas a través de una carta de descargos, consideramos que es a partir de este nivel que el trabajador puede defenderse por escrito; lo cual no significa que esté prohibido de hacerlo ante las amonestaciones verbales, aunque de forma oral.

### **1.3.3.3. Suspensión de labores sin goce de haber**

De otro lado, un escalón más arriba en comparación a las amonestaciones se encuentra la suspensión sin goce de haber; una medida correctiva en la que se ordena al trabajador infractor que “no acuda al centro de labores por un determinado tiempo y que por el lapso temporal que dure tal inasistencia el empleador omita su obligación remunerativa” (Toyama, 2009: 124).

Como su nombre lo deja entrever, implica la paralización momentánea de las obligaciones concerniente a ambas partes contractuales: mientras el trabajador se ve impedido de prestar normalmente sus servicios; el empleador, de conformidad con su decisión punitiva, cesa su normal retribución económica, constituyéndose así una suspensión perfecta de labores [[ver nota al pie 75, ubicada en la página 43](#)].

Evidentemente, esta paralización remunerativa temporal es necesaria para que el castigo sea realmente efectivo. De lo contrario, la figura punitiva de la suspensión podría asemejarse a un permiso o a unos días adicionales al periodo de descanso vacacional, con lo cual el mensaje que recalaría en el trabajador sería el opuesto.

Y, en realidad, debe quedar claro que el empleador tampoco saca provecho de una situación como ésta. Para demostrarlo, recordemos el cuadro comparativo entre la sanción pecuniaria y las otras tres (3) figuras jurídicas evocadas [[ver cuadro 6, ubicado en la página 40 y siguientes](#)]. Ahí, en lo concerniente a la suspensión sin goce, se señala que la empresa únicamente puede descontar de la remuneración el monto proporcional al periodo en que el trabajador se encuentra inhabilitado de prestar servicios, tal como ocurre en una tardanza o inasistencia, pues la razón de ser del descuento no es el castigo en sí, sino la ausencia

temporal de la mano de obra [\[ver nota al pie 78, ubicada en la página 44\]](#). Como bien indica García Manrique, “el empleador solamente remunera el tiempo en que laboró el trabajador, o en el que estuvo a su disposición” (2009: 40).

No por nada debe preverse dentro de la comunicación cursada al trabajador la duración específica de la suspensión impuesta, incluyendo la fecha del origen y el término de la sanción que, “por un extendido uso habitual, no por disposición legal, se considera que puede ser de entre uno y tres días” (Torres, 2015), aunque ello no siempre es así<sup>90</sup>. Igual, esta sanción no puede ser aplicada a tiempo indefinido, pues ello conllevaría a tergiversar su finalidad e, indirectamente, encubrir un despido arbitrario (García Manrique, 2009: 39).

Similar situación se presenta con relación a las causas que ocasionaron esta medida, ya que, “teniendo presente la incidencia que acarrea su aplicación, resulta conveniente que la figura sancionada se encuentre prevista previa y expresamente por parte del empleador como una conducta punible, de tal manera que exista sustento para su aplicación” (Pilotto, 2004: 467) [\[ver página 24 y siguientes\]](#). No olvidemos que “el empleador tiene cierta discrecionalidad para prever mediante sus políticas empresariales las circunstancias que lo facultarían a suspender a los trabajadores que incurran en ellas” (Toyama, 2009: 124) [\[ver cuadro 1, ubicado en la página 14 y siguientes\]](#).

En síntesis, la sanción disciplinaria que, a diferencia de las dos (2) anteriores, sí se encuentra prevista por la legislación nacional, generalmente aplica sobre faltas graves, o leves con historial reincidente que aún no ameritan el cese del vínculo, siendo realmente una “privación al trabajador de acudir a laborar por un cierto lapso de tiempo, con la consecuente negativa a ganarse la remuneración correspondiente a ese periodo” (García Manrique, 2009: 39).

---

<sup>90</sup> De forma inédita, en la Resolución 00185-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala, el Tribunal del Servicio Civil del Ministerio Público del Perú declaró infundado el recurso de apelación presentado por el trabajador al que se le aplicó una suspensión sin goce de haber por veinticinco (25) días, luego de haber consumido bebidas alcohólicas dentro de su horario de trabajo (2016).

#### 1.3.3.4. Despido

Por último, colocado en la cúspide de la pirámide de intensidad o clasificación gradual de las sanciones disciplinarias comúnmente utilizadas dentro del ordenamiento laboral peruano encontramos lo que Toyama ha definido como:

*Resolución del vínculo de trabajo por voluntad unilateral de aquel [el empleador] si es que el incumplimiento o conducta laboral es susceptible de ser castigado con tal medida. Tal resolución se conoce como despido y supone la sanción empresarial más radical que se puede adoptar y, en consecuencia, debe responder a una causal grave, que impidiera razonablemente la continuación del vínculo laboral (2009: 124).*

No obstante, debemos destacar que esta no es una medida que sólo puede ser tomada en base a una o varias infracciones cometidas por el trabajador durante el vínculo contractual, sino que también puede darse legítimamente a causa de otros tres (3) distintos motivos: (i) el detrimento en las capacidades del asalariado, tal como lo prevén los artículos 22° y 23° de la LPCL<sup>91</sup>; (ii) luego de que éste sea condenado penalmente por la comisión de un delito doloso o sea inhabilitado para prestar servicios personales, conforme a lo expuesto en los literales b) y c) del artículo 24° del mismo cuerpo normativo<sup>92</sup>; y (iii) en los casos en que procede un cese colectivo<sup>93</sup>, según se estipula en los artículos 46° [\[ver nota al pie 72\]](#).

---

<sup>91</sup> Artículo 22.- *Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada (...) la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador (...).*

Artículo 23.- *Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:*

- a. *El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;*
- b. *El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;*
- c. *La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.*

<sup>92</sup> Artículo 24.- *Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:*

- (...)
- b. *La condena penal por delito doloso;*
  - c. *La inhabilitación del trabajador.*

<sup>93</sup> De conformidad con la definición propuesta por Vidal, el cese colectivo es la “posibilidad de concluir el vínculo laboral con un grupo de trabajadores por motivos vinculados al empleador sin obligación de pago indemnizatorio” (2015).

[ubicada en la página 42](#)] y 48° de la propia LPCL<sup>94</sup>, así como el artículo 1° del Decreto Supremo 013-2014-TR [\[ver nota al pie 69, ubicada en la página 40\]](#)<sup>95</sup>.

Consecuentemente, en base a su interpretación general, también es factible que el despido sea concebido como un “acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador” (Arce, 2005a: 81; 2013: 516); descripción de la que se desprende que éste aglomera, al mismo tiempo, cuatro (4) distintos actos:

N°	Tipo de acto	Descripción
1	Unilateral	Extinción del vínculo se produce por la sola voluntad del empleador, sin participación alguna del trabajador.
2	Constitutivo	Empleador no se limita a proponer esta extinción a una instancia distinta, sino que es él quien la realiza directamente.
3	Recepticio	Eficacia de la decisión del empleador depende de que su voluntad sea notificada al trabajador destinatario.
4	Extintivo	Los efectos del vínculo laboral se extinguen <i>ad futurum</i> <sup>96</sup> , a diferencia de lo que ocurre en la nulidad o la revocación.

**Cuadro 8:** Actos comprendidos en un despido (Fuente: Montoya, 2013: 469-470).

De hecho, bajo esa óptica, la unión de cada una de las referidas acciones encausada<sup>97</sup> en alguno de los ocho (8) literales presentes dentro del artículo 25° de la LPCL [\[ver nota al pie](#)

<sup>94</sup> Artículo 48.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del artículo 46° [Causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo], sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa (...).

<sup>95</sup> El cese colectivo, pese a tipificarse por separado de las causas válidas de despido por la propia LPCL, ha sido encasillado como otra modalidad unilateral de finalizar el vínculo laboral por el empleador, de acuerdo al Fundamento 2.5 de la Aclaración de la Sentencia recaída en el Expediente No. 1124-2001-AA/TC, donde se afirma que, “en razón de haberse desnaturalizado en los hechos la naturaleza, causas y efectos sociales de un despido colectivo por causas objetivas, los mismos que son plenamente distintos a los previstos por razones de conducta o capacidad del trabajador” (Tribunal Constitucional, 2002b).

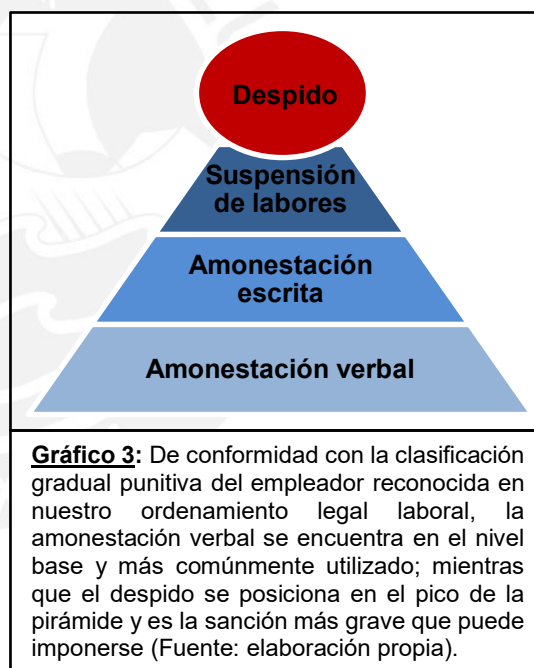
<sup>96</sup> Locución de origen latino similar a *in futuro* que, como se puede prever, refiere a actos que repercuten “en el futuro” (Del Col, 2013: 713).

<sup>97</sup> Como se expresó previamente, nuestro ordenamiento solamente admite el despido disciplinario por la comisión de una de las causales expresadas en la Ley. Este criterio se conoce como «sistema de la enumeración taxativa» y, de acuerdo a lo expresado por Krotoschin, citado por Shirley, “ocurre cuando la ley (...) establece una lista cerrada, precisa y exhaustiva de causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato” (1966: 207).

[44, ubicada en la página 27](#)] es lo que se conoce como despido disciplinario por comisión de falta grave (literal a) del artículo 24° de la LPCL<sup>98</sup>); una decisión drástica que el empleador toma luego de estimar como improlongable “la permanencia de quien por sus propios actos está determinando la ruptura del vínculo” (Pasco, 1985: 287).

Pero, como es obvio, la parte afectada no siempre cree justa la forma en que el empresario aplicó esta cardinal medida punitiva, lo cual se refleja en la común interposición de reclamos judiciales [[ver página 45 y siguientes](#)], ya sea porque aquel vulneró derechos fundamentales, violentó principios constitucionales-laborales o, simplemente, no verificó en los hechos –a partir de los medios probatorios pertinentes– la infracción que amerita la ruptura de la relación laboral.

Por consiguiente, como bien lo indica la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, es necesario que la falta que ocasionó la decisión empresarial sea “absolutamente irreparable al punto de hacer irrazonable continuar con el contrato de trabajo o que el trabajador sea de tal manera reincidente que haga suponer que no cambiará su conducta” (2006), pues el despido, siendo la herramienta más gravosa que ostenta el empleador para castigar a su contraparte, debe ser la que mayor cuidado, seriedad y diligencia amerite.



<sup>98</sup> “Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a. La comisión de falta grave”.

## CAPÍTULO 2

### Protagonistas del régimen laboral especial: futbolista profesional, club deportivo y organización FIFA

Ahora bien, con el objetivo de terminar de comprender la especialidad que realmente concierne al presente estudio: el ejercicio profesional del fútbol desde la óptica disciplinaria laboral, es pertinente remontarnos a los inicios de la práctica de este deporte en el Perú. Para ello, debemos evocar al poeta José Gálvez Barrenechea, autor de quien consta el primer ensayo dedicado al fútbol y a los partidos organizados en el Club Lima Cricket durante la década de 1870 (1966: 213). Tanto él, como Amadeo Grados Penalillo –otrora periodista y narrador que entrevistaba a los jugadores de la época (1939: 189)– reconocen que la idea de propagar un torneo en la capital no prosperó como ellos esperaban.

De hecho, al poco tiempo, la Guerra del Pacífico estalló y fue aún más difícil su popularización inmediata. Ergo, no fue sino hasta que el desastre económico, político, social y psicológico que significó la derrota final en la misma<sup>99</sup> instauró en la élite intelectual la convicción de buscar un cambio radical en la situación de los connacionales –vistos

---

<sup>99</sup> Como bien afirma Álvarez Escalona, una de las consecuencias más visibles de este enfrentamiento bélico fue la involuntaria paralización del incipiente ejercicio físico en el acontecer diario de los peruanos, al haberse generado daños en la infraestructura productiva, económica y urbana de gran parte de nuestro territorio que terminó por extender y generalizar la pobreza, casi desapareciendo la vida pública de los connacionales (2016: 32). No es casualidad, por tanto, que no se tengan noticias sobre la reanudación de actividades deportivas hasta el año 1883 (Grados, 1939: 189), y futbolísticas, recién, para 1892, en un campeonato organizado por ingleses (Álvarez Escalona, 2016: 32).



entonces como frágiles física y moralmente–, proponiendo un modelo de conducta más acorde a la mentalidad burguesa (Álvarez Escalona, 2001: 32-34).

Entonces, la higiene y la educación, ambos a través del deporte, emergieron como el fomento ejemplar en la formación de “hombres de acuerdo al ideal burgués: autónomo, viril, sano y esbelto” (Muñoz, 1998: 49), teniendo al fútbol, según el discurso aristocrático, como una de las actividades físicas que mejor podía estimular la formación de este pensamiento (Álvarez Escalona, 2001: 43), al ser percibido como “uno de los juegos que más pueden contribuir a desarrollar la sangre fría, la destreza, la disciplina y la solidaridad” (Muñoz, 1998: 51).

Definitivamente, gracias a este impulso, la práctica del fútbol en nuestro país no tardó en llegar a convertirse en el fenómeno de masas que conocemos actualmente, donde ya no es más visto como una actividad física exclusiva para varones, sino como el espacio perfecto para superponer el esfuerzo y las distintas habilidades de las personas –sin importar su género<sup>100</sup>– que genera pasiones y, sobre todo, fluctuaciones económicas

---

<sup>100</sup> En concordancia con la actual búsqueda y lucha social por disminuir la brecha de género, la FIFA pretende fomentar el desarrollo del fútbol femenino y prohibir cualquier forma de discriminación a través de lo plasmado en los literales e) y f) del artículo 2° y el artículo 4° de sus Estatutos. No obstante, aun cuando estas disposiciones hayan sido replicadas y hasta desarrolladas por las distintas normativas de este deporte (literal g) del artículo 2° de los Estatutos de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol (FPF) y artículo 33° del Reglamento de Licencias (RL) de la FPF, por ejemplo), esta materia aún tiene mucho por mejorar.

Según Hunter, citado por Susa, “la exclusión de género ha sido una de las grandes críticas hechas a las organizaciones que administran ciertos deportes, quienes priorizan el juego masculino al femenino, cosa visible en el fútbol” (2015: 18). Verbigracia, mientras que el pago por la transferencia de Neymar al París Saint-Germain FC “ha sido el más caro de la historia (270 millones de dólares), Marta [futbolista nombrada jugadora del año de la FIFA cinco (5) años consecutivos desde 2006 a 2010] ha tenido problemas para mantenerse en un solo equipo porque estos quiebran y no tienen dinero para pagarle. De los nueve en los que estuvo, en los últimos diez años, se tuvo que ir de siete por esa razón” (Cordero y Ñopo, 2018: 152-153). Es más, con el salario anual del jugador en mención “alcanza para pagar a 1693 futbolistas de las ligas de Francia, Alemania, Inglaterra, Estados Unidos, Suecia, Australia y México” (Kelner, 2017).

Y ni qué decir de las atletas que se dedican al fútbol en Sudamérica, pues en países como el nuestro a la mayoría de ellas no se les remunera por sus servicios. Tal cual resumen Cordero y Ñopo:

*Por cada cien jugadores de fútbol registrados con contrato, solo hay una futbolista. Y, mientras el salario promedio mensual de los hombres es de 5600 soles, el de las mujeres es apenas de 867 soles. La diferencia es de 6 a 1. Asimismo, la mujer futbolista que más gana en el Perú tiene un salario mensual (reportado) de 3321 soles, mientras que el futbolista mejor pagado –siempre según los contratos registrados– llega a 132 749 soles. Una diferencia sideral, pero congruente con la realidad mundial y el machismo que impera en nuestra propia sociedad (2018: 154).*

En consecuencia, si bien lo dispuesto legislativamente es un avance, “no es descabellado afirmar que la profesión del futbolista es la más desigual del mundo en términos de género” (idem). De hecho, cuando una mujer ingresa al mercado laboral como futbolista, esta no puede subsistir con lo obtenido a cambio de sus

exorbitantes a nivel profesional. Prueba de ello es que, solo en nuestro país, la industria del fútbol ha generado aproximadamente US\$30.000.000 (Treinta millones y 00/100 de Dólares Americanos) en el año 2011 (Castro Pereyra, 2011) y alrededor de US\$50.000.000 (Cincuenta millones y 00/100 de Dólares Americanos) durante el 2015 (Inga, 2015). Cifras que, indudablemente, aumentarán con el pasar de los años y gracias a una administración responsable; más aún si tenemos en cuenta que la selección nacional masculina de mayores logró clasificar a la Copa del Mundo de la FIFA Rusia 2018, luego de treinta y seis años sin haberlo conseguido; y que en el 2019 obtuvo el subcampeonato de la Copa América celebrada en Brasil.

Sin embargo, es evidente que el fútbol no solamente se valió de sus propias reglas de juego<sup>101</sup> para trascender. El camino evolutivo que éste ha seguido a lo largo del tiempo trajo consigo una innata necesidad de asociación –entre sus participantes y adeptos– y de regulación –tanto a nivel local como global– que se ha visto materializada con la fundación de la *Fédération Internationale de Football Association* (en adelante, «FIFA») el 21 de mayo de 1904 en París, Francia<sup>102</sup>; seguida, en lo concerniente a nuestro país, por la creación de

---

servicios profesionales, debiendo retirarse a temprana edad. Así lo demuestra la encuesta realizada por la *Fédération Internationale des Footballleurs Professionnels* (FIFPro), de donde se puede apreciar que un 50% de las futbolistas mujeres no cobra por jugar y un 90% finalizará su carrera deportiva antes de lo que ella misma quisiera (2017b: 7).

Paradójicamente, la FIFA recién celebró la primera Copa del Mundo femenina en el año 1991, esto es, más de sesenta (60) años después que la de los hombres; dedica un presupuesto absolutamente distinto en el fútbol masculino que en el femenino; y ha dispuesto la implementación del Reglamento para la Verificación del Sexo (RVF), una norma que solo ha sido aplicada para la práctica de este deporte en mujeres (Igel, citado por Hernández Villamil, 2018: 245) y, a nuestro entender, no solo denigra la identidad de quienes tienen que atravesar por el protocolo plasmado en él, sino que también pone en cuestión el tema de los atletas transgénero:

*Cualquier mujer que no se ajuste al concepto que tiene la FIFA de la mujer puede ser investigada de una forma que su privacidad y dignidad humana se menoscabe. Tal y como le sucedió a Eun-Seon, una jugadora de la liga surcoreana, la cual se tuvo que someter a exámenes para verificar su sexo, ya que seis equipos de la liga norcoreana femenina sospechaban que era un hombre* (Hernández Villamil, 2018: 245).

<sup>101</sup> Según Panfichi, “las reglas que regulan este deporte son universales y están por encima de cualquier interés de grupo. Se trata de once jugadores contra once, distribuidos en posiciones de ataque y defensa, bajo la atenta mirada de los árbitros que son la autoridad última e inapelable, una suerte de la autoridad estatal” (2016: 18). No obstante, más adelante constataremos que lo último a lo que se refiere este autor, en realidad, no es del todo correcto.

<sup>102</sup> De acuerdo a su página web, la idea surgió luego de que el 1 de mayo de 1904 se enfrentaran por primera vez en un partido internacional oficial las selecciones de Francia y Bélgica, cuando sus secretarios debatieron la iniciativa y la plasmaron días después junto a los representantes de Dinamarca, Holanda, España, Suecia y Suiza (FIFA, S/F). Hoy en día, la FIFA es el órgano rector del fútbol mundial y cuenta con más de doscientas (200) asociaciones nacionales afiliadas.

la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol (en adelante, «FPF») el 23 de agosto de 1922<sup>103</sup> y por la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional (en adelante, «ADFP»), en 1962<sup>104</sup> <sup>105</sup>; instituciones cuyo funcionamiento al interior del territorio nacional llegó a depender de la normativa deportiva estatal; específicamente, de la Ley 28036, «Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte<sup>106</sup>» y de la Ley 29504, «Ley que Promueve la Transformación y Participación de los Clubes Deportivos de Fútbol Profesional en Sociedades Anónimas Abiertas<sup>107</sup>»; pero que, en la actualidad, ostenta plena libertad de

---

<sup>103</sup> Conforme a su anterior página web, la FPF se fundó a raíz de la polémica generada con la otrora «Liga Peruana de *Football*», la cual fue creada el 27 de febrero de 1912 con el fin de organizar el campeonato, pero únicamente con equipos provenientes de Lima y Callao. Hoy en día, la FPF, afiliada a la FIFA desde 1924, es el órgano rector del fútbol peruano y es a quien le corresponde la representación internacional del mismo (FPF, S/Fa).

<sup>104</sup> Según se expresaba en la antigua página web de la propia ADFP, ésta erigió luego de que la FPF organizara el campeonato local desde su fundación hasta 1940, año a partir del cual se desligó de dicha labor, encomendándose a la «Asociación No *Amateur*». Tal institución estuvo vigente por diez (10) años hasta que la FPF, finalmente, adecuó el torneo conforme a los lineamientos mundiales, profesionalizando el fútbol nacional en 1951. Sin embargo, los clubes participantes continuaron siendo de la capital y la Provincia Constitucional del Callao por más de una década, cuando el manejo del mismo lo llevó a cabo la «Asociación Central de Fútbol». No fue sino hasta el año 1962 en el que se dio origen a la ADFP y, con ella, se logró la descentralización del fútbol nacional, cuatro (4) años más tarde (ADFP, S/F).

<sup>105</sup> Si bien es cierto que la ADFP fue la entidad responsable de la organización del torneo local hasta el año 2018, en el 2019 aquello llegó a su fin. En virtud de lo señalado durante la Conferencia de Prensa llevada a cabo el 8 de junio de 2018, la FPF decidió instaurar la «Liga de Fútbol Profesional» (RPP, 2018c), la cual se rige en la actualidad por lo estipulado en el Reglamento de la Liga de Fútbol Profesional («Reglamento Liga 1 Movistar 2020» o «RL1»).

Esta medida fue tomada luego de lo ocurrido con fecha 5 de enero de 2018, donde, a través del Oficio No. 0014-FPF-2018, la FPF comunicó a la ADFP que se negaba a reconocer la extensión del mandato de su Junta Directiva, ya que iba contra sus Estatutos (Carrillo, 2018; FPF, 2018b); algo que fue posteriormente confirmado por Registros Públicos (RPP, 2018b).

Al respecto, cabe recordar que ésta no es la primera discrepancia entre ambas instituciones. En la década de los '80, la ADFP y la FPF se enfrentaron por el control del fútbol nacional. En ese entonces, "la ADFP estaba compuesta por dirigentes de los clubes de fútbol de Lima y también de provincias, mientras que la Federación había sido impulsada por el nuevo Estado democrático de 1980 como organismo rector del deporte. El resultado de este desencuentro fue una selección peruana sin éxitos deportivos" (Panfichi y otros, 2018: 166).

<sup>106</sup> Este cuerpo legislativo tiene como precedente a la Ley 27159, «Ley General del Deporte», de fecha 26 de julio de 1999; la cual, a su vez, derogó al Decreto Legislativo 328, norma con el mismo nombre que fue aprobada el 1 de febrero de 1985, tras haber dejado sin efecto al Decreto Ley 20555 del 12 de marzo de 1974 y a su antecesor, el Decreto Ley 17817, primera «Ley General del Deporte», publicada el día 17 de setiembre de 1969. Actualmente, se complementa por su propio Reglamento, el Decreto Supremo 018-2004-PCM; el Decreto Supremo 017-2004-PCM, «Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano del Deporte»; la Resolución 486-2006-P/IPD, «Modifican Reglamento del Registro Nacional del Deporte»; y la Ley 30479, «Ley de Mecenazgo Deportivo», principalmente.

<sup>107</sup> Con la publicación de esta norma, el Gobierno viene intentando lograr que los clubes deportivos se reorganicen y saneen su patrimonio, luego de que muchos de ellos cayeran en una delicada situación institucional y económica por las malas gestiones dirigenciales del pasado. El Decreto Supremo 012-2010-ED, «Reglamento de la Ley 29504, Ley que promueve la transformación y participación de los Clubes Deportivos de Fútbol Profesional en Sociedades Anónimas Abiertas», complementa esta norma.

acción, tras la controversial aprobación de la Ley 30727, «Ley de Fortalecimiento de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol<sup>108</sup>».

Todo esto, en conjunto, ha ocasionado que el fútbol dentro del Perú y en gran parte del planeta no sea concebido como una disciplina cualquiera, mucho menos como una simple actividad física con fines exclusivamente recreativos; sino que, por el contrario, su organización sea legalmente autónoma y existan personas que se dediquen a él de forma profesional, subsumidos en un particular régimen laboral. Son ellos, junto a los clubes y la «organización FIFA<sup>109</sup>», los personajes principales que hoy, sinérgicamente, contribuyen al desarrollo de esta práctica deportiva como una industria.

## **2.1. El futbolista profesional como trabajador**

Concretamente, ¿qué diferencia al futbolista profesional de un trabajador común del ámbito público o privado? ¿Qué lo distingue de aquellos que practican este deporte sin fines lucrativos? Según el artículo 2° de la Ley 26566, «Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional» (en adelante, «la Ley»), publicada el 29 de diciembre de 1995, “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”.

---

<sup>108</sup> Al margen de lo expresado en la Disposición Complementaria Final, donde se ordenó postergar el proceso electivo de la Junta Directiva, con esta norma, el Gobierno reconoce formalmente lo siguiente:

*Artículo 2.- Autonomía.*

*La Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol es una persona jurídica de derecho privado, que goza de plena autonomía e independencia en materia deportiva, administrativa, económica, financiera, organizacional y de solución de controversias en los asuntos de su competencia, conforme a los estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA y de la CONMEBOL.*

*Artículo 3.- Recursos.*

*Los recursos de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol son de naturaleza privada.*

*(...)*

*Artículo 5.- Relación con el IPD.*

*La Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol mantiene un vínculo de coordinación con el Instituto Peruano del Deporte, al que le informa sobre su calendario de actividades.*

<sup>109</sup> Si bien es cierto que a lo largo de la normativa FIFA se utilizan indistintamente los términos «fútbol asociación» (definición 16 de los Estatutos FIFA) y «fútbol organizado» (definición 6 del RETJ) para referirse a la entidad de alcance mundial con estructura piramidal que se encarga de regir uniformemente este deporte, siendo encabezada por la FIFA –tal como detallaremos más adelante–, hemos optado por añadir como sinónimo de ambos términos el de «organización FIFA».

Y, aunque ésta sea una definición cuya redacción ha sido copiada textualmente del Real Decreto 1006/1985 español<sup>110</sup>, queda claro que, con su estipulación (y con el primer párrafo del artículo 1º de la Ley<sup>111</sup>), el legislador nacional buscó perfeccionar las características de la relación entre el futbolista profesional y el club deportivo, ratificando sobre el atleta la calidad de trabajador y la de su contraparte, de empleador; luego de que en el año 1990, a través del Decreto Supremo 046-90-TR, «Establecen las normas que regulan el régimen laboral de los futbolistas profesionales», ya había formalizado la naturaleza del vínculo entre las partes<sup>112</sup>.

Ello, en base a que en 1948 el uruguayo Barbagelata publicó un trabajo absolutamente pionero sobre el tema, afirmando que el futbolista profesional era un trabajador subordinado vinculado al club por un contrato de trabajo especial (Ermida, 1990: 6); a que en España, Alonso Olea expresaba desde el año 1961 que las características de este pacto contractual no contienen nada que permita sacarlos del género contrato de trabajo (Frega, 1999: 26); y a que, finalmente, dentro de nuestro país, Pasco no titubeó en adherirse a este pensamiento justo a inicios de la década de los 90', tras comprobar la presencia de los (3) elementos esenciales del vínculo laboral en la realidad (1990: 4) [[ver página 9 y siguientes](#)].

Sin duda, la consideración jurídica del vínculo contractual entre el futbolista profesional y el club deportivo tuvo que atravesar por toda una evolución histórica para llegar a ser

---

<sup>110</sup> La diferencia es que la del país ibérico hace referencia a los deportistas profesionales en general, considerando como empleador no solo a los clubes, sino a las entidades deportivas, y que no habla de remuneración, sino de retribución:

*Artículo 1.- Ámbito de aplicación:*

(...)

*Dos.- Son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente, a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.*

<sup>111</sup> "Artículo 1.- La relación laboral de los futbolistas profesionales con los Clubes Deportivos de Fútbol se sujeta a las normas que rigen la actividad privada, con las características propias de su prestación de servicios que establece esta ley".

<sup>112</sup> En efecto, de conformidad con el artículo 1º de la derogada norma, "los futbolistas profesionales son trabajadores empleados sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con las características especiales de su contratación".

considerada de índole laboral. La doctrina, inicialmente, intentaba negar la vinculación de esta prestación de servicios con la rama del derecho del trabajo, hasta que, paulatinamente, se fue adhiriendo a la teoría que prima en la actualidad:

Teoría	Autores	Descripción
Del Contrato Deportivo	Arturo Majada, Guillermo Borda y Agricol de Bianchetti	“Dichos autores sostuvieron que nos encontrábamos ante un contrato muy especial o singular –atípico para Borda– al que se [le] denominaba ‘Contrato Deportivo’, que escapaba totalmente al ámbito del Derecho Laboral y que poseía caracteres propios y suficientes como para reclamar un lugar dentro del ordenamiento positivo” (Lozano, 2012).
Del Mandato	Mario Deveali	Esta teoría consideraba un “inconveniente incluir a los jugadores de fútbol en la legislación laboral común; y, para obviarlo, creó la figura jurídica del mandato deportivo, según la cual dicha relación jurídica no sería la de un trabajo subordinado, sino la de un mandato para defender los colores del club y su prestigio en la lid deportiva” (Idem).
Del Contrato Laboral	Juan Ángel Confalonieri, Jorge Enrique Marc, entre otros	Finalmente, se llegó a afirmar que “el vínculo que une al club con el futbolista profesional tiene naturaleza laboral, aunque presenta caracteres singulares determinados por la naturaleza de la prestación. Dadas las particulares características del vínculo que lo distingue del contrato laboral común, estos autores destacaron la necesidad de que se dictara una ley o estatuto especial que creara un marco jurídico adecuado a la realidad del fútbol profesional” (Worff, 2015: 2).

**Cuadro 9:** Teorías contractuales surgidas en torno a la prestación de servicios del futbolista profesional (Fuente: Lozano, 2012; Worff, 2015: 2).

En concreto, el futbolista profesional es un trabajador porque (i) su prestación de servicios es “personal hasta la exageración, personalísima” (Pasco, 1990: 4), de lo contrario, no existirían jugadores irremplazables para sus equipos, aquellos con los que cualquier club quisiera contar; (ii) su labor es remunerada –exorbitantemente, en algunos casos–, y es eso lo que los distingue de los practicantes aficionados o *amateurs*, tal como se señala en el numeral 2 del artículo 2° del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de los Jugadores FIFA (en adelante, «RETJ»)<sup>113</sup>; y, (iii) se subordina frente al poder de dirección de un club deportivo, el cual “organizará y fiscalizará la prestación del primero e incluso

<sup>113</sup> Artículo 2.- Estatuto de jugadores: jugadores aficionados y profesionales.

- (...)
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.

podrá sancionarlo cuando detecte un incumplimiento a sus disposiciones” (Arce, 2005a: 25)<sup>114</sup>, aunque, como aduciremos a lo largo del presente escrito, esto ocurre de una forma inusual.

Entonces, lo que distingue a la relación laboral de los futbolistas profesionales respecto del vínculo común de trabajo es la especificidad del servicio prestado (Huamán y Palomino, 2014: 154), toda vez que, aun teniendo la misma naturaleza, “el jugador profesional normalmente cambia muy rápido de empresa (club deportivo), se somete a un poder disciplinario que muchas veces abarca hasta su vida privada o incluso puede darse el caso que cobre su remuneración sin tener siquiera una aparición pública (jugadores suplentes)” (Arce, 2005a: 15).

Por ello, y, como según Barbieri, “un trabajo que analice los distintos aspectos legales que rodean al fútbol no puede dejar de tratar sistemáticamente la situación jurídica del futbolista, su relación con el club para el cual presta servicios y, en definitiva, sus derechos y obligaciones” (2005: 95), a continuación describiremos sus particularidades más importantes.

### **2.1.1. Legislación aplicable<sup>115</sup>**

En primer lugar, se torna necesario reseñar la normativa que compete a este régimen, pues se trata de una prestación de servicios cuyo funcionamiento es cautelado por dos (2) fuentes distintas. Y es que, en resumidas cuentas, la razón de ser del deportista profesional atañe tanto al Estado y a su empleador («nivel laboral»), como a la organización FIFA («nivel deportivo»), lo cual genera la necesidad de encontrar armonía en la aplicación y

---

<sup>114</sup> De acuerdo a Barbieri, incluso, “la subordinación se manifiesta palmariamente y se extiende no solamente a [las] ‘órdenes técnicas’, sino también a todas las restantes circunstancias que tienen que ver con la preparación psicofísica del futbolista, como, por ejemplo, horarios y lugares de concentración, duración de la llamada ‘pretemporada’, etc.” (2005: 98); es decir, a las particularidades que serán tratadas a lo largo del presente apartado.

<sup>115</sup> Resulta imprescindible destacar que todo lo relacionado a las características del futbolista profesional debería incluir, sin distinción, tanto a hombres como a mujeres [[ver nota al pie 100, ubicada en la página 57 y siguientes](#)]. Sin embargo, como ya hemos mencionado, en nuestro país el fútbol femenino todavía no se encuentra suficientemente desarrollado –actualmente no contamos con una liga femenina de fútbol profesional, por ejemplo (González Puche, 2018)–, lo cual hace que enfoquemos el presente estudio en el deportista profesional de sexo masculino. No obstante, ello se efectúa, únicamente, para fines prácticos, pues la idea es que lo analizado sea finalmente aplicado para todos los atletas, sin importar su género.

coexistencia de ambos ordenamientos jurídicos o instancias regulatorias, por más difícil que esto sea<sup>116</sup>.

#### **2.1.1.1. Nivel laboral (*lex publica*)<sup>117</sup>**

De un lado, tenemos a la ya mencionada Ley 26566, aquella que, sin embargo, debido a su nebulosidad y relegación de los detalles específicos a cada contrato (Panfichi y otros, 2018: 256), “fue concebida como una norma incompleta y con muchos puntos pendientes de regulación” (Muschi, 2015: 11). Por ende, aunado al hecho agravante de que nunca se promulgó un reglamento que complementara lo vagamente estipulado, era evidente que urgía la elaboración de una norma estatutaria (convenio colectivo) que tuviese como propósito esclarecer y unificar los principales derechos, beneficios y obligaciones respecto de los cuales ningún futbolista profesional presente en el país debería adolecer. Y así se hizo:

*Producto de las negociaciones sostenidas entre el “Sindicato de la Asociación de Futbolistas Agremiados del Perú” [(en adelante, «SAFAP»)] –órgano de representación de los jugadores de fútbol– y la Federación Peruana de Fútbol (“FPF”), con fecha 1 de julio de 2005 se crea el “Estatuto del Futbolista Profesional en el Perú” (“EFPP”)<sup>118</sup> [(en adelante, «Estatuto SAFAP»)], a través del cual se desarrollan los derechos y obligaciones aplicables a la práctica del fútbol profesional, remitiendo, disponiéndose la aplicación –en vía supletoria– de las disposiciones contenidas en la LPCL y el Código Civil<sup>119</sup> (Ídem).*

Pero, aun con tal esfuerzo, es probable que lo entonces acordado termine siendo insuficiente en la actualidad. De hecho, como desarrollaremos a lo largo del presente estudio, el fútbol profesional ha ido mutando con el pasar de los años, y un acuerdo con tres (3) lustros de antigüedad corre el riesgo de desatender exigencias que ameritan una

---

<sup>116</sup> Tal cual comprobaremos a lo largo del presente estudio, “la legislación deportiva y la legislación laboral al pertenecer a distintos ordenamientos pueden coincidir en varios temas, pero también (...) pueden tener regulaciones contradictorias e incompatibles” (Arce, 2005: 16) que ameritan ser esclarecidas.

<sup>117</sup> Locución latina que, al igual que lo concerniente a la ley general, hace referencia a una “norma de derecho o conjunto de ellas, cuyo destinatario es indeterminado y por tanto cobija a todos los habitantes de la nación o a todos aquellos involucrados con el asunto o materia que regula” (Durán y otros, 2008: 1280).

<sup>118</sup> Según refiere su artículo 3°, éste es “de aplicación a todos los Futbolistas que presten sus servicios a Clubes domiciliados en el territorio nacional y que se encuentren bajo el ámbito de la Federación Peruana de Fútbol”.

<sup>119</sup> Dichas remisiones normativas son indispensables, pues, erróneamente, el régimen jurídico de los futbolistas en el Perú no es distinto al establecido en la LPCL. Ello se desprende del segundo párrafo del artículo 1° de la Ley, con el cual no se dio origen a “una ‘relación laboral especial’ propiamente dicha, sino a una ‘relación laboral general con particularidades’” (Arce, 2005: 22).



regulación contemporánea, cercana a los criterios de justicia y equidad. Igual, este es el escenario vigente y es al que debemos remitirnos para este nivel.

### **2.1.1.2. Nivel deportivo (*lex sportiva*)<sup>120</sup>**

Por su parte, la FIFA, al ser un ente privado, “supraestatal o de categoría internacional que no forma parte de la estructura de un Estado” (Arce, 2005a: 17), se ciñe por lo que ésta misma emite o desea legislar. Consecuentemente, la normativa referencia del ente rector del fútbol mundial está compuesta por sus propios estatutos, así como de los denominados reglamentos de aplicación de los estatutos y reglamentos del congreso (Cardenal y García, 2008: 110), disposiciones globales acerca del funcionamiento del deporte y el dopaje, códigos de conducta, disciplina, ética y otros.

*En un escalón inferior, ha de hacerse referencia para completar el marco jurídico por el que se reglamenta la FIFA, a las denominadas Circulares<sup>121</sup>, disposición ya clásica en los ordenamientos federativos que viene a complementar o determinar con precisión algunas cuestiones de materia competencia de la asociación (Ibídem, 111)<sup>122 123</sup>.*

Definitivamente, este nivel normativo es el que más trascendencia tiene en el fútbol actual, no solo porque así lo haya permitido en nuestro país la precitada Ley 30727 [\[ver nota al pie](#)

---

<sup>120</sup> “Conjunto de normas jurídicas deportivas que emana de sujetos de carácter internacional privado, para que le sean aplicadas a los sujetos del derecho deportivo sin importar su nacionalidad” (Giraldo y Fernández, 2018: 48).

<sup>121</sup> Uno de los comunicados más importantes emitidos por la FIFA es la Circular No. 1171, documento donde el ente supremo del fútbol en el mundo se preocupa por “fijar y armonizar el contenido mínimo que deben incluir todos los contratos de fútbol profesional entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales que pertenecen a federaciones asociadas a la FIFA” (García-Perrote, Ponce y Navarro, 2009: 21). Dentro de él, incluso, reafirman la calidad del deportista como trabajador:

3.1. *Este contrato constituye un contrato laboral para un futbolista profesional. Siempre que no se acuerde otra cosa, se aplicará la legislación nacional del país en el que esté registrado el club. El derecho laboral posiblemente prescriba cláusulas contractuales vinculantes, las cuales no podrán ser modificadas por ambas partes, debiendo ser observadas en cualquier caso.*

<sup>122</sup> En efecto, de conformidad con la definición 23 del Reglamento Antidopaje de la FIFA (RAF), replicado por el numeral 8 del artículo 5° del Reglamento Único de Justicia de la FPF (RUJ FPF), se considera «Reglamentación de la FIFA» a los “Estatutos, reglamentos, directrices y circulares de la FIFA (...), así como las Reglas de Juego del *International Football Association Board*” (IFAB).

<sup>123</sup> Igualmente, ciñéndose a su propio ámbito territorial, las asociaciones o federaciones y confederaciones parte de la FIFA emiten sus respectivas normativas, según lo solicitado por dicho ente rector. En el caso del Perú, concretamente, el numeral 7 del artículo 5° del Reglamento Único de Justicia de la FPF (RUJ FPF) reconoce como «Reglamentación FPF» a sus “Estatutos, reglamentos, directivas y resoluciones”; mientras que la CONMEBOL –confederación a la que se encuentra afiliada la FPF, como detallaremos más adelante– enlista dentro del Código Disciplinario de la CONMEBOL (CDC) a sus respectivos “Estatutos, reglamentos, órdenes y circulares (...)”.

[108, ubicada en la página 60](#)], sino porque también se trata de un conglomerado legislativo que, al provenir del ámbito privado, se mantiene en continua actualización.

### **2.1.2. Requisitos temporales y formales del contrato**

Ateniéndose a lo expresado en las referidas fuentes normativas, surge el contrato laboral: un instrumento imprescindible para las personas vinculadas a este régimen, puesto que, a partir de él, tanto club empleador como futbolista trabajador podrán acordar el tiempo en el que el acuerdo se mantendrá vigente y, sumado a ello, plasmarán las principales condiciones en las que este último prestará el servicio.

#### **2.1.2.1. Plazo de vigencia**

En efecto, que el futbolista profesional sea considerado trabajador no implica que, *prima facie*<sup>124</sup>, su contratación sea preferentemente efectuada a plazo indefinido [\[ver nota al pie 39, ubicada en la página 24\]](#)<sup>125</sup>. Por el contrario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 4° de la Ley<sup>126</sup>, el artículo 15° del Estatuto SAFAP<sup>127</sup> y el numeral 2 del artículo 18° del RETJ<sup>128</sup>, la duración del vínculo laboral entre el atleta y un club deportivo se encuentra

---

<sup>124</sup> “Locución latina que significa a primera vista. Jurídicamente, expresa la primera apariencia externa, sin ver sus esencias” (Chanamé, 2016: 609).

<sup>125</sup> El ordenamiento laboral del régimen de la actividad privada establece, a través del artículo 4° de la LPCL, que la regla general de contratación es a plazo indeterminado y que, en cambio, la suscripción de contratos a plazo fijo es la excepción:

*Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.*

*El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.*

*También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.*

<sup>126</sup> *Artículo 4.- La relación laboral de los futbolistas es de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. La prórroga de los contratos se dará por acuerdo expreso.*

<sup>127</sup> *Artículo 15.- Duración de la Relación Contractual.*

*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.*

<sup>128</sup> *Artículo 18.- Disposiciones especiales relacionadas con los contratos entre jugadores profesionales y clubes.*

(...)

siempre sometida a un plazo cierto de vigencia, el cual oscila entre una cantidad específica de partidos –generalmente, un campeonato o una temporada– y tres (3) años, en caso de menores de edad<sup>129</sup>, o cinco (5) años, en el resto de jugadores<sup>130</sup>.

La razón de esta limitación temporal responde a la propia naturaleza de la prestación de servicios y la exigencia física requerida, tal como lo dictaminó una otrora sentencia argentina incluso antes de su reconocimiento normativo<sup>131</sup>:

*La naturaleza especial de esta relación laboral deriva de la peculiaridad del trabajo del deportista profesional, basado en el ejercicio de sus facultades físicas, de sus reflejos, y de su inteligente habilidad, por lo que es una actividad que únicamente se puede desarrollar durante muy pocos años y declina cuando el deportista, por su edad, aún está en plenitud física y mental para otros trabajos distintos de la práctica del deporte profesional, y ello determina que uno de los caracteres de dichos contratos sea el de su duración temporal (S.T.C.T. de fecha 26 de febrero de 1980, citada por Frega, 1999: 104).*

De ahí que sea factible la utilización de contratos de duración determinada sin exigirse la tipificación de la contratación modal regulada en el Título II de la LPCL (Puntriano, 2012). Y es que, adicionalmente, “las necesidades de los equipos cambian, las preferencias del público varían” (Pasco, 1990: 5) y la temporalidad del vínculo le permite al deportista ajustar su valor de mercado continuamente (Jiménez Risco, 2004: 96)<sup>132</sup>.

- 
2. *La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. Los jugadores menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un período mayor.*

<sup>129</sup> “Además, en este caso, deberá tramitarse la respectiva autorización de trabajo para adolescentes ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” (Arce, 2005a: 32).

<sup>130</sup> “El contrato de trabajo del deportista profesional ostenta, por la peculiaridad y evidente finitud de su carrera, una vocación inevitablemente determinada en el tiempo, deviniendo imposible la formalización de un contrato de duración indefinida” (Mateo y Olmedo, 2007: 4).

<sup>131</sup> Esa misma justificación es utilizada luego por Pasco, quien reconoce que, “mientras para un trabajador común la juventud es un período de aprendizaje que habrá de capacitarlo para un rendimiento más pleno en la madurez, en el deportista la vida laboral se inicia en plena adolescencia y se extingue inexorablemente a una edad en la que, siendo todavía muy jóvenes, resultan ‘viejos’ para pisar las canchas de un estadio” (1990: 5); y Maldonado Montoya, para el cual, “la vida profesional del deportista, como futbolista, como la de otros deportistas, es relativamente corta, si comparada con la de un trabajador común. Por su propia naturaleza, a salvo de algunos deportes, más bien sedentarios, la competición deportiva es una exaltación de las aptitudes físicas, que, con excepciones, dejan de acompañar al deportista más allá de su juventud” (2008: 153).

<sup>132</sup> Esta idea es también avalada por Cardenal, para quien la temporalidad del vínculo laboral del futbolista obedece a un doble orden de consideraciones: “por una parte, esa característica es natural porque exige unas condiciones físicas que inexorablemente son afectadas por el transcurso del tiempo; de otro lado, la temporalidad del vínculo permite que a lo largo de la carrera del deportista su retribución continuamente se ajusta al valor de mercado de su prestación” (1996: 214).

De hecho, es esto último<sup>133</sup> lo que, quizás, descarte la hipótesis de que los futbolistas puedan suscribir contratos de duración indefinida, pero con una edad temprana de jubilación, acorde con los menesteres deportivos y el decrecimiento físico; más aún si tenemos en cuenta que se les permite prorrogar el vínculo con el mismo empleador sin limitación alguna<sup>134</sup>.

### 2.1.2.2. Formalidad escrita y licencia federativa

En esa medida, se torna imprescindible la formalidad escrita dentro de todos los pactos de trabajo celebrados entre jugadores y clubes deportivos, tal cual lo expresa el artículo 5° de la Ley<sup>135</sup> y el apartado 1.1 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>136</sup>. Se trata de una disposición que, en palabras de Arce, no hace más que “aplicar al contrato del futbolista profesional la misma lógica que encubre la legislación laboral general, pues, sumado a los fines probatorios que tiene la forma escrita, siempre se ha respetado tal formalidad para los contratos de duración determinada o sujetos a modalidad” (2005a: 29-30) (artículo 72° de la LPCL<sup>137</sup>) [[ver nota al pie 39, ubicada en la página 24](#)].

---

<sup>133</sup> Se debe tener en cuenta que, de acuerdo a lo indicado por Frega y tal como veremos más adelante, “una fuente importante de ingresos para el trabajador es la prima de fichaje –emolumento que será abordado en las líneas subsiguientes–, posibilidad que en muchos casos no existiría si se admitiera la indeterminación de esos contratos” (1999: 104).

<sup>134</sup> Al respecto, no está de más mencionar que “la transformación del contrato en permanente en el caso de la relación laboral ordinaria cuando se han creado sucesivos contratos temporales no se da respecto de los deportistas profesionales, donde no rige el principio general de duración indefinida, pues uno de sus matices es la temporalidad” (Frega, 1999: 105). Consecuentemente, hace bien Arce en recomendar que, ante cualquier desnaturalización, la sanción de la duración indeterminada presente en el régimen general se deba convertir en una de plazo fijo, coincidente con la duración mínima de un campeonato oficial local (2005a: 33), lo cual va en relativa sintonía con la excepción prevista dentro del segundo párrafo del artículo 26° del RL1, donde la vigencia del contrato se extiende única y razonablemente cuando el futbolista continúa actuando en favor de su empleador y el contrato ha fenecido, pero el torneo se sigue jugando. Dicha renovación automática se dará hasta la finalización de la participación reglamentaria del club en el campeonato en disputa.

<sup>135</sup> Artículo 5.- Los contratos deben celebrarse por escrito y registrarse ante la Federación Peruana de Fútbol y el Ministerio de Trabajo y Promoción Social. La Federación Peruana de Fútbol establece las reglas y normas para el registro de los contratos.

*En el contrato 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.*

<sup>136</sup> “1.1. El contrato debe formalizarse por escrito y contener la firma válida de ambas partes. Deben indicarse el lugar y la fecha de la firma del contrato. En el caso de los menores de edad, se requiere además de la firma del padre o de la madre / del titular del derecho de educación del menor”.

<sup>137</sup> “Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.

Asimismo, de conformidad con los artículos 12° y 13° del Estatuto SAFAP<sup>138</sup>, es necesario que el contrato adquiriera una formalidad preestablecida<sup>139</sup>, contenga determinados requisitos mínimos –que serán abordados en las siguientes líneas– y que, luego de su celebración, sea registrado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, «MTEPE») y la FPF, incluyendo una copia para el club y otra para el futbolista. Ello permitirá establecer el vínculo laboral entre las partes, aunque el atleta aún no se encuentre autorizado para representar oficialmente a su empleador en una competencia deportiva<sup>140</sup>.

Recién, cuando la FPF regularice su condición; es decir, genere el «FIFA ID» (definición 20 del RETJ<sup>141</sup>) en el Sistema Electrónico de Registro de Jugadores (en adelante, «SERJ») (definición 18 del RETJ<sup>142</sup>) –cuando se trate de la primera inscripción del futbolista a lo largo

---

<sup>138</sup> Artículo 12.- Contrato de trabajo.

*En los contratos de trabajo que suscriben los Futbolistas y los Clubes, las partes pactan la remuneración, premios por partidos, seguro y demás conceptos retributivos tal como lo establece la Ley que regula el Régimen Laboral del Futbolista Profesional, todo anexo o cláusula adicional también deberá enmarcarse dentro de la normatividad laboral nacional vigente y de la normatividad FIFA vigente, quedando establecido que todo contrato celebrado por Futbolistas y Clubes son de naturaleza laboral. Se formalizarán por cuadruplicado, para el registro ante la Federación Peruana de Fútbol, el Ministerio de Trabajo, el Club y el Futbolista. La copia correspondiente a los Futbolistas deberá entregarse con cargo de recepción inmediatamente después de la firma del contrato. Se considerará que con la firma de las partes el contrato tendrá plena vigencia y ejecución sin necesidad de que se cumplan futuras formalidades como el registro en diversas instituciones (...).*

Artículo 13.- Formalidad del contrato.

*Los Clubes y los Futbolistas establecerán sus relaciones contractuales de conformidad al modelo de contrato que como Anexo No. 01 forma parte integrante del presente Estatuto. Los contratos que se firmen con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Estatuto no podrán contener condiciones ni beneficios inferiores a los contemplados en el presente documento, aunque sí superiores en beneficio de los Futbolistas.*

<sup>139</sup> El contrato de trabajo del futbolista profesional debe partir del modelo propuesto por SAFAP en el Anexo N° 1 de su Estatuto, pero no limitarse a él. Éste documento, en realidad, constituye un referente estructural contenedor de derechos mínimos laborales para el deportista y nada obsta para que en cada contrato, según sea el caso, se añadan conceptos que otorguen mayores beneficios para la parte trabajadora. Justamente, en razón de ello, es importante reconocer que el futbolista puede contar con la asesoría especializada de un «intermediario» o representante, el cual, de acuerdo al artículo 4° del Reglamento de Aplicación de los Estatutos FIFA, la definición 4 del Código Ético de la FIFA, el numeral 1 del artículo 18° del RETJ y la definición proscrita en el Reglamento sobre las relaciones con Intermediarios de la FIFA y de la FPF, aunque cumpla funciones a cambio de una contraprestación o a título oneroso, deberá figurar en el contrato escrito.

<sup>140</sup> “Bien puede existir una relación laboral entre el deportista profesional y su club o entidad deportiva, pero por cuestiones federativas no posee la correspondiente licencia y por ello aquel contrato de trabajo no perderá su vigencia” (Frega, 1999: 42).

<sup>141</sup> “20. FIFA ID: identificación única en el ámbito mundial que asigna el Sistema FIFA Connect a cada club, asociación y jugador”.

<sup>142</sup> 18. Sistema electrónico de registro de jugadores: sistema informático en línea en el que se registra la inscripción (tal como se define en esta sección) de todos los jugadores de una asociación. El sistema electrónico

de su carrera– o compruebe dentro del «Sistema FIFA Connect» (en adelante, «SFC») (definición 19 del RETJ<sup>143</sup>) que no hay impedimento alguno para continuar con el trámite – en caso el deportista ya forme parte de las estructuras del fútbol organizado–, es que expedirá la «ficha de jugador» o licencia federativa<sup>144</sup> y, consecuentemente, facultará al trabajador para ejercer las principales funciones por las que se le contrató.

Así lo ha establecido la FIFA en el numeral 1 del artículo 5° y el artículo 8° del RETJ<sup>145</sup>, lineamientos desde donde se desprende que dicho procedimiento constituye la “autorización que la Federación Nacional confiere a un individuo con objeto de permitirle practicar el fútbol en algún club del sistema federativo” (Villegas, 2010: 145; 2013: 8), lo cual se condice con el hecho de que el ente rector de este deporte restrinja el concepto de jugador a “todo futbolista con licencia expedida por una federación” (definición 15 de los Estatutos de la FIFA, secundada en la definición 5 del Código de Ética de la FIFA (en adelante, «CEF»), esencialmente).

Sin embargo, también hay que tener en cuenta que tal formalidad no solo trae consigo derechos en favor del atleta, sino obligaciones para con la organización FIFA:

---

*de registro de jugadores deberá estar conectado al Sistema FIFA Connect a través de su interfaz de programación automatizada (API), a fin de intercambiar información electrónicamente. A través de la API del Sistema FIFA Connect, el sistema electrónico de registro de jugadores deberá suministrar todos los datos de inscripción de todos los jugadores con edad a partir de doce años y, en concreto, deberá asignar a cada jugador una FIFA ID.*

<sup>143</sup> “19. Sistema FIFA Connect: Sistema informático concebido e implementado por la FIFA que emite la FIFA ID y contiene la API que ofrece la interfaz técnica entre los sistemas electrónicos de transferencias nacionales, los sistemas electrónicos de registro de jugadores y el TMS [mecanismos respecto de los cuales hablaremos más adelante], a fin de lograr el intercambio electrónico de información”.

<sup>144</sup> Materializada, como lo dispone el artículo 29° del RL1, mediante la emisión del «carné de cancha».

<sup>145</sup> *Artículo 5.- Inscripción.*

1. *Cada asociación deberá contar con un sistema electrónico de registro de jugadores que asignará a cada jugador una FIFA ID en el momento en que se realice la primera inscripción. Un jugador debe inscribirse en una asociación como profesional o aficionado, conforme a lo estipulado en el art. 2 del presente reglamento. Solo los jugadores inscritos electrónicamente e identificados con una FIFA ID son elegibles para participar en el fútbol organizado. Mediante la inscripción, el jugador se obliga a aceptar los Estatutos y reglamentos de la FIFA, las confederaciones y las asociaciones.*

(...)

*Artículo 8.- Solicitud de inscripción.*

*La solicitud de inscripción deberá presentarse con una copia del contrato del jugador profesional. El órgano competente tendrá potestad discrecional para considerar cualquier enmienda en el contrato o acuerdos adicionales que no se hayan presentado debidamente.*

*La relación entre un deportista federado y una federación [(en este caso, un futbolista profesional y la FPF/FIFA)] es compleja. Por un lado, la licencia es un acto administrativo que otorga el derecho a participar en las competiciones. Por otro lado, la licencia solamente permanece intacta si el atleta cumple con determinadas condiciones, siendo la más importante la de subordinarse al poder disciplinario de la federación en cuestión [(situación que analizaremos en el siguiente capítulo)]. Por ello, algunos comparan a la licencia con un contrato, argumentando que es, a partir de ésta, que el atleta acepta su condición de subordinado (van Kleef, 2014: 35, traducción propia).*

### **2.1.3. Jornada y horario de trabajo**

Nuestra actual Constitución Política, dentro del primer párrafo del artículo 25°, estipula que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales”, entendiéndose ésta como una disposición límite a todo régimen laboral<sup>146</sup>. Empero, desafortunadamente, la Ley no hace mayor referencia al tiempo máximo en que un futbolista debe prestar servicios en favor del club deportivo contratante, ni mucho menos al modo en que éstos deberían ser distribuidos. Simplemente, se remite a mencionar que, entre sus obligaciones especiales como trabajador, se encuentra lo siguiente:

*Artículo 6.- Son 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.  
(...)*

El Estatuto SAFAP, por su parte, va un poco más allá de lo señalado por el legislador nacional, y en los artículos 7° y 8° manifiesta su adhesión a la jornada máxima de trabajo<sup>147</sup>,

---

<sup>146</sup> “En realidad, estamos ante la jornada máxima legal pues la jornada ordinaria debería ser aquella que se fija en cada establecimiento por el empleador y/o el empleador conjuntamente con los trabajadores” (Toyama, 2008a: 407). Así lo precisó el artículo 1° del Decreto Supremo 007-2002-TR, «Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo»: “la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo”.

<sup>147</sup> *Artículo 7.- Jornada.*

*La jornada del Futbolista comprenderá la prestación de sus labores ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes del Club. Debe entenderse que la Jornada diaria se desarrolla en entrenamientos, presentaciones públicas y otras actividades [cuyo funcionamiento será desarrollado en las próximas líneas]; en ningún caso superará las 8 horas al día, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.*

*Artículo 8.- Horario.*

*El tiempo que el Futbolista se encuentre bajo las órdenes del Club comprenderá:*

aunque, finalmente, sufre la misma deficiencia normativa que éste y los literales a) y b) del apartado 5.2 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>148</sup>, al no distinguir, entre las diversas ocasiones que el trabajador se encuentra bajo las órdenes del empleador, cuáles deben ser excluidas del cálculo jornal diario, semanal o mensual.

Y es que, pese a coincidir con la teoría expuesta en el Convenio No. 30 de la OIT, donde el artículo 2° afirma que “(...) la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal est[á] a disposición del empleador”, cabe destacar que, no solamente es cierto que el Perú no ha ratificado dicho pacto internacional, ni ha definido legalmente lo que implica una prestación de servicios; sino que las actividades a desarrollar por el futbolista profesional son tan peculiares o atípicas que, algunas de ellas, requieren ser apartadas taxativamente de la jornada laboral, a fin de que su consideración jurídica como trabajador no se torne inviable.

El ejemplo perfecto de lo que acaba de ser enunciado son las características concentraciones<sup>149</sup> de los planteles de deportistas antes de un «partido oficial<sup>150</sup>», dentro de las que “jurídicamente no queda ninguna duda que (...) existe una prestación de servicios subordinada” (Arce, 2005a: 39)<sup>151</sup>; no obstante, su inclusión tácita en el periodo

- 
- a. *Entrenamientos: Serán establecidos por el Club o el Entrenador del equipo y comunicado a los Futbolistas con la necesaria antelación. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al Futbolista.*
  - b. *Concentraciones y Desplazamientos: el Futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezcan los Clubes, siempre que no excedan de las 48 (cuarentiocho) horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 (setentidós) horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la hora del comienzo del partido.*
  - c. *Otros Menesteres: Comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, sauna y masaje, que deberán ser comunicadas al Futbolista con la debida antelación.*

<sup>148</sup> 5.2. *El contrato regula todas las obligaciones del jugador frente al club:*

- a. *Deberá dar lo mejor de sí mismo en los partidos para los que ha sido alineado.*
- b. *Deberá participar en los entrenamientos y en la preparación de los partidos según las instrucciones de su superior (p. ej. el primer entrenador).*

<sup>149</sup> “Podemos definir a la concentración como el acto de aislar al deportista en un determinado lugar, horas antes a la competición deportiva, con el objeto que su mente y físico estén centrados en ella” (Frega, 1999: 153).

<sup>150</sup> Según la definición 5 del RETJ, son conceptualizados de esta forma los encuentros realizados “en el ámbito del fútbol organizado, tales como los campeonatos nacionales de liga, las copas nacionales y los campeonatos internacionales de clubes, con excepción de los partidos de prueba y los partidos amistosos”.

<sup>151</sup> Pese a que coincidimos con Arce, consideramos necesario valorar lo señalado por Frega, para quien las concentraciones no son exactamente un tiempo de puesta a disposición, ni de presencia o espera, sino “una



computable de trabajo acarrearía que, solo concentrando más de cuarenta y ocho (48) horas antes de una competición, el atleta exceda el tope constitucional<sup>152</sup> [[ver nota al pie 146, ubicada en la página 71](#)], y el entrenamiento, las charlas técnicas, el calentamiento precompetitivo y hasta la duración del encuentro deportivo no puedan, siquiera, ser considerados trabajo en sobretiempo, al imponerse y efectuarse con regularidad<sup>153 154</sup>.

En consecuencia, resulta indispensable diferenciar la categoría de cada una de las prestaciones brindadas por el trabajador bajo análisis, tal como lo efectuó el Real Decreto 1006/1985<sup>155</sup>, norma en la cual, paradójicamente, la Ley basó gran cantidad de sus artículos, pero obvió incluir esta importante consideración:

---

figura única en el mundo laboral”, pues el deportista “sabe perfectamente cu[á]les son sus horarios de trabajo, de descanso y el del partido” (Ibídem: 155).

<sup>152</sup> Por ejemplo, con la intención de evitar aquello, el artículo 9° del Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar, Decreto Supremo 015-2003-TR, disocia, en la modalidad «cama adentro», el tiempo de descanso dentro del inmueble del empleador y aquel que debe ser incluido en la jornada laboral.

<sup>153</sup> De conformidad con el primer párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo 007-2002-TR, «Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo», la percepción de horas extras “es voluntari[a], tanto en su otorgamiento como en su prestación”, lo cual se condice con lo puntualizado por Puntriano, quien reconoce que se trata “de un lapso que excede a la jornada ordinaria de trabajo que (...), por regla general, debe ser eventual, contingente, no regular” (Gestión, 2017).

<sup>154</sup> Similar línea de pensamiento es sostenida por Jiménez Risco, para quien el futbolista está sujeto al club en actividades que comprenden la acción deportiva, entrenamientos, exámenes y tratamientos clínicos, concentraciones y viajes que sucedan a los encuentros u otras actividades a la orden de la entidad empleadora; pero que, a efectos de computar la jornada, sólo se considerará el tiempo empleado en los partidos y la preparación para éstos, los cuales no podrán sobrepasar la jornada máxima laboral ordinaria (2004: 99).

<sup>155</sup> Artículo 9.- Jornada.

Uno.- *La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.*

Dos.- *La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.*

Tres.- *No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.*

Tipo de prestación efectiva de servicios	Descripción	¿Debería incluirse en la jornada?	¿Quién dispone su realización?
<b>«Prestaciones públicas»</b>	Incluye partidos amistosos u oficiales <a href="#">[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73]</a> que involucren la participación del club y donde se requieran los servicios del trabajador, el cual, para este último grupo de cotejos no solo depende de haber sido convocado por su entrenador, sino también de encontrarse habilitado por el ente organizador <a href="#">[ver página 70 y siguientes]</a> . La duración de la prestación efectiva dependerá de factores externos al futbolista.	Sí. El fin supremo de toda contratación es la representación competitiva del futbolista en favor del club.	Organización FIFA
<b>Entrenamientos</b>	Pueden ser establecidos por el club o a criterio del propio entrenador, dependiendo de las necesidades competitivas y físicas. Su realización debe respetar los límites constitucionales <a href="#">[ver nota al pie 146, ubicada en la página 71]</a> y ser comunicada al futbolista con la debida antelación.	Sí. Es la preparación física y táctica constante que el futbolista requiere para realizar una correcta prestación pública.	Empleador
<b>Concentraciones</b>	Disposición técnica que permite reunir y custodiar el comportamiento y la alimentación de los futbolistas antes de un partido. De acuerdo al artículo 8° del Estatuto SAFAP, no puede exceder las cuarenta y ocho (48) horas cuando el equipo juega de local, y las setenta y dos (72) horas (incluyendo el tiempo de desplazamiento) cuando lo hace de visitante <a href="#">[ver nota al pie 147, ubicada en la página 72]</a> , aunque por caso fortuito o fuerza mayor <a href="#">[ver nota al pie 68, ubicada en la página 40]</a> este plazo puede ser aún mayor <sup>156</sup> .	En teoría, sí, mas debe ser excluido normativamente, toda vez que, más que una exigencia física, es el descanso necesario previo a un partido.	Empleador
<b>Desplazamientos</b>	Tiempo empleado en un medio de transporte para acudir a cumplir con las prestaciones públicas, ya sea de local o de visita.	No. Es similar al régimen general de la actividad privada.	Empleador

<sup>156</sup> De hecho, ello fue lo que ocurrió tanto en la ida como en la vuelta de la penúltima final de la Copa CONMEBOL Libertadores que enfrentaba al CA Boca Juniors con el CA River Plate. Condiciones climatológicas, en la ida; y agresiones al plantel xeneize, en la vuelta, impidieron que los partidos se lleven a cabo en las fechas previstas; siendo inicialmente postergados para el día siguiente. Consecuentemente, ambos planteles, que ya venían concentrados durante cuarenta y ocho (48) horas, permanecieron concentrados un día más en sus respectivas instalaciones, a la espera de la celebración de dichos eventos (El Comercio, 2018b).

Tipo de prestación efectiva de servicios	Descripción	¿Debería incluirse en la jornada?	¿Quién dispone su realización?
<b>Otros menesteres</b>	Comprende reuniones programadas por el empleador respecto de disposiciones técnico-deportivas o laborales; reuniones dispuestas por la Organización FIFA que versan sobre novedades competitivas o informativas; momentos de sauna; masajes; rehabilitaciones; etc.	Depende del caso particular. Las reuniones técnicas podrían ser parte de los entrenamientos, pero el sauna y los masajes, por ejemplo, pueden realizarse después de un partido o durante las concentraciones.	Empleador u Organización FIFA, según corresponda

**Cuadro 10:** Categorización de las prestaciones brindadas por el futbolista profesional y su inclusión o exclusión en la jornada de trabajo, según corresponda (Fuente: elaboración propia).

Así pues, teniendo clara la clasificación de las actividades a desarrollar por el futbolista – sean parte o no de la jornada laboral–, restaría delimitar el momento en que se lleva a cabo cada una de ellas, ya que, como también se desprende del cuadro precedente, no todas son establecidas directamente por el club empleador:

*La jornada laboral de los deportistas profesionales está formada por dos tipos de actividades: una es la prestación efectiva de sus servicios ante el público (son los partidos de competición oficial y también los amistosos) y la otra es el tiempo en que está bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica (para resumir nos referiremos en adelante a esta actividad como los entrenamientos).*

(...)

*Para uno de ellos (los entrenamientos) su duración lo acuerdan las partes contratantes sea a través de convenio colectivo o acuerdo particular.*

*Pero respecto del otro aspecto (la prestación efectiva ante el público) su duración la regula un ente externo a la relación como es la correspondiente federación deportiva (Frega, 1999: 151-152).*

Efectivamente, la organización FIFA, representada por la federación nacional (o el ente instaurado para administrar el campeonato, según fuese el caso), es quien asume la responsabilidad de programar, fecha tras fecha, el momento en el cual se llevan a cabo los partidos oficiales de clubes de fútbol profesional. Así lo estipula, a nivel local, el tercer

párrafo del artículo 70° del Reglamento de la Liga de Fútbol Profesional (en adelante, «Reglamento Liga 1 Movistar 2020» o, simplemente, «RL1»)<sup>157</sup>.

Por consiguiente, considerando que las prestaciones públicas son el núcleo esencial del vínculo entre empleador y trabajador [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)], recién, en función de ellas, es que el club se dispondrá a planificar las demás obligaciones laborales del atleta, respetando los límites legales correspondientes. Mientras que, a este último, como carece de “discrecionalidad en elegir las fechas para materializar su prestación” (Arce, 2005a: 53), no le quedará más que acatar las disposiciones cuya variación horaria, legalmente, es avalada por el segundo párrafo del artículo 9° de la LPCL [[ver nota al pie 26, ubicada en la página 17](#)] y el literal e) del numeral 1 del artículo 2° del Decreto Supremo 007-2002-TR, «Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo<sup>158</sup>».

#### **2.1.3.1. Extensión del ámbito laboral en la vida privada**

De acuerdo al renombrado académico laboralista, Otto Kahn-Freud, “lo que las leyes llaman ‘libertad de contrato’, en muchas esferas de la vida (no sólo en las relaciones laborales) puede que no sea otra cosa que la libertad de autolimitar la propia libertad o de renunciar a ella” (1987: 61). Y qué mejor ejemplo que el régimen especial del futbolista profesional para aterrizar esta paradoja, pues, como si ya no fuese suficientemente extenso el tiempo que el deportista se compromete a estar a disposición de su empleador [[ver página 71 y siguientes](#)], la suscripción del acuerdo de trabajo también implica para él la adaptación a determinados parámetros de comportamiento en sus ratos libres, tal como lo prescribe el

---

<sup>157</sup> Artículo 70.- (...)

*Los equipos deben respetar estrictamente el horario marcado para el inicio de juego. Para ello, deberán seguir todas las indicaciones de los oficiales de partido emanadas al respecto, para el ingreso de los mismos al campo de juego (...).*

<sup>158</sup> Artículo 2.- *El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:*

1. *El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:*

(...)

- e. *Establecer y modificar horarios de trabajo.*

literal e) del artículo 6° de la Ley<sup>159</sup> y el literal c) del apartado 5.2 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>160</sup>.

La razón de esta necesaria intromisión a la vida privada, disímil a la del régimen general [[ver página 36 y siguientes](#)], responde a que “el correcto desempeño de un deportista profesional –no sólo en el fútbol– no se basa únicamente en sus habilidades naturales para la práctica del mismo, sino también en aspectos físicos y psicológicos que influyen notoriamente en su rendimiento” (Barbieri, 2005: 140)<sup>161</sup>, y a los atletas no les queda más que ser conscientes de ello.

Como continúa afirmando el propio autor argentino respecto de esta autolimitación:

*Ell[a] requiere, por parte del deportista, una vida acorde a dichas circunstancias, tanto en su faz personal, como en el entrenamiento que desarrolle con miras a la competición. La adecuación a dichas pautas constituye, efectivamente, una obligación del futbolista profesional, y su incumplimiento puede motivar desde sanciones disciplinarias hasta la propia ruptura del vínculo laboral por su exclusiva culpa (Idem).*

Ergo, ni bien los futbolistas voluntariamente suscriben los recientemente detallados contratos de trabajo, *ipso facto*<sup>162</sup>, se comprometen a cumplir cada una de las rigurosas atipicidades que este régimen trae consigo, aun cuando aquello presuponga una “restricción central en sus relaciones personales [que] llega a niveles realmente profundos” (Arese, 2013: 33)<sup>163</sup>.

---

<sup>159</sup> Artículo 6.- Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:

- (...)
- e. Guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental en su condición de deportista profesional.

<sup>160</sup> “5.2. El contrato regula todas las obligaciones del jugador frente al club:

- (...)
- c. Deberá llevar una vida sana y gozar de un alto nivel de forma física”.

<sup>161</sup> Similar justificación utiliza Puntriano, para quien “esta situación es natural en este tipo de actividad laboral, pues resulta una condición necesaria para el adecuado desempeño laboral del futbolista profesional el mantener una impecable condición física y mental” (2012).

<sup>162</sup> Locución latina que implica todo aquello “que se realiza por la fuerza de las circunstancias, (...) por el mismo hecho” (Chanamé, 2016: 456).

<sup>163</sup> En esa línea, los futbolistas también se encuentran prohibidos de practicar actividades que pongan en riesgo su condición física, así como de participar en apuestas relacionadas al fútbol. Tal disposición ha sido prevista por FIFA dentro los literales h) y n) del referido apartado 5.2 de la Circular No. 1171:

*5.2. El contrato regula todas las obligaciones del jugador frente al club:*

En otras palabras, debido a la exigencia física y mental consustancial a su labor, lo ideal es que los futbolistas lleven un estilo de vida alejado de todo lo que pueda mermar su desempeño durante la prestación de servicios, toda vez que resultaría absolutamente impertinente y desfavorable para los intereses del club que el jugador, aun en sus días no laborables, carezca de una nutrición adecuada, pase una mala noche o se involucre en escándalos públicos.

Definitivamente, no es casualidad que dentro de este régimen laboral podamos ver situaciones de extremo control, como las que ocurrieron en la temporada 1997 con Jorge Luis Pinto y las «concentraciones domiciliarias» en su etapa como entrenador del Club Alianza Lima<sup>164</sup>; y, a la vez, aperturas de procedimientos disciplinarios laborales y penales como el que atravesaron los futbolistas Aleksandr Kokorin y Pável Mamáev, luego de ser artífices de una noche descontrolada y vandálica en la capital rusa<sup>165</sup>.

---

(...)

- h. Deberá abstenerse de otras actividades relacionadas con el fútbol, u otras actividades potencialmente peligrosas, que no hubiesen sido previamente autorizadas por el club y que no estén cubiertas por el seguro del club.*

(...)

- n. No podrá participar en apuestas de juego o en actividades análogas dentro del fútbol.*

<sup>164</sup> Según relata Lara, “Jorge Luis Pinto tuvo que lidiar con la idiosincrasia y la indisciplina que imperaba en Alianza Lima para campeón en 1997”. Por ello, una de las medidas que llegó a aplicar fue prohibir que los jugadores estuviesen fuera de sus hogares pasadas las 22:00 horas, controlándolos a través de visitas aleatorias diarias donde podía corroborar que, efectivamente, se encontraban descansando. De lo contrario, aplicaba severas sanciones (2014).

<sup>165</sup> Tras el partido disputado el 7 de octubre de 2018 entre el FC Zenit –equipo al que pertenecía Kokorin– y el FC Krasnodar –ex empleador de Mamáev– en San Petersburgo, los jugadores en cuestión decidieron «celebrar» un (1) año más de amistad, siendo artífices de una brutal agresión contra dos (2) funcionarios del gobierno y un (1) conductor, además de haber destrozado un vagón de tren y mobiliario de una cafetería (BBC, 2018). Empero, como era de esperarse, esto no pasó desapercibido para la justicia rusa y a ambos deportistas se les imputaron los delitos de agresión y gamberrismo (artículos 116° y 213° del Código Penal ruso), lo cual conllevó a que permanezcan reclusos en la cárcel de Butirka (La Vanguardia, 2018b) cerca de un (1) año.

Fue, recién, con fecha 17 de setiembre de 2019 cuando se les otorgó la libertad condicional, aun cuando la sentencia otorgada consistía en una pena privativa de la libertad por dieciocho (18) y diecisiete (17) meses, respectivamente (Agencia EFE, 2019b). Su situación contractual laboral, entretanto, ha sido absolutamente disímil. Mientras a Kokorin el Zenit lo esperó y dejó fenecer su contrato, además de tener la intención de suscribir uno nuevo (Ídem); Mamáev vivió una situación deportiva incierta, dado que Krasnodar no dudó en iniciarle un procedimiento de despido ni bien ocurrieron los hechos (L'Equipe. 2018) [\[ver nota al pie 58, ubicada en la página 37\]](#).

### 2.1.3.2. Descansos remunerados

Sin perjuicio de lo expuesto, en concordancia con lo estipulado en los artículos 1°, 5°, 6° y 10° del Decreto Legislativo 713, «Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada<sup>166</sup>»; el literal a) del artículo 7° de la Ley<sup>167</sup>; y los artículos 9° y 10° del Estatuto SAFAP<sup>168</sup>, los futbolistas profesionales, al igual que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a descansar veinticuatro (24) horas consecutivas a la semana, disfrutar de los feriados y gozar de treinta (30) días de vacaciones anuales<sup>169</sup>.

---

<sup>166</sup> Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

(...)

Artículo 5.- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Artículo 6.- Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre).

(...)

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período (...).

<sup>167</sup> "Artículo 7.- 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".

<sup>168</sup> Artículo 9.- Descanso Semanal.

Los Futbolistas disfrutarán del descanso semanal mínimo de un (01) día que será disfrutado de forma continuada e ininterrumpida.

Artículo 10.- Descanso Vacacional.

Los Futbolistas tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de conformidad a lo establecido en la legislación laboral nacional vigente.

<sup>169</sup> Cabe indicar que, a fin de complementar lo estipulado en el artículo 10° del Decreto Legislativo 713, si el futbolista sufre una lesión mayor a dos (2) meses en un año, solo los primeros sesenta (60) días en que se vio impedido de prestar servicios podrán ser contabilizados dentro del correspondiente récord vacacional. Ello, en

La única diferencia radica en el momento en que los atletas podrán solazarlos, pues, como bien advierte Frega, “las competencias se disputan usualmente en fines de semana [y, en algunas circunstancias, en días de asueto<sup>170</sup>], atendiendo a que el concepto de deporte profesional va asociado al tiempo de ocio del resto de la población” (1999: 157), de forma tal que el partido llegue a ser visualizado por la mayor cantidad de público posible.

Y es que, en realidad, el derecho al descanso semanal, festivo y vacacional del deportista varía en concordancia con el calendario internacional de partidos que el fútbol organizado –basado en factores como el recientemente señalado y los derechos de transmisión<sup>171</sup>– establece para clubes y selecciones nacionales (artículo 70° de los Estatutos FIFA<sup>172</sup>, numeral 3 de los artículos 1° y 1°bis del Anexo 1 del RETJ, «Liberación de jugadores para equipos representativos de la asociación<sup>173</sup>»). Por lo tanto, tal como ocurre con la jornada

---

virtud del literal d) del artículo 12° del mismo cuerpo legislativo, según el cual, “las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año”.

<sup>170</sup> Por ejemplo, en la *Premier League* inglesa existe una tradición conocida como el *Boxing Day*, a partir de la cual todos los 26 de diciembre se programan una serie de partidos de fútbol para que los hinchas disfruten en familia (Payne, 2014). Lo peculiar es que, como se ha podido mencionar, los deportistas suelen concentrar, cuando menos, un día antes de la competencia [[ver página 73 y siguientes](#)]; y ello, por tanto, podría implicar que no lleguen a celebrar Navidad en sus hogares (Infobae, 2017).

<sup>171</sup> Tal como señala Moreira, citando a Proni y Zaia, los medios de comunicación han permitido que el fútbol llegue a una aun mayor cantidad de gente e, inclusive, se mercantilice. “Dicha incorporación fue preparando el terreno para producir un cambio en la composición de los ingresos económicos de las instituciones, que comenzaron a recaudar más dinero por los derechos cedidos para transmitir los partidos y por la publicidad” (2018: 142).

<sup>172</sup> “Artículo 70.- Calendario internacional.

El Consejo, tras consultar a las confederaciones, elaborará un calendario de partidos internacionales, vinculante para confederaciones, federaciones miembro y ligas”.

<sup>173</sup> *Artículo 1.- Principios para el fútbol masculino.*

(...)

3. *Tras consultar con las partes interesadas pertinentes, la FIFA publicará el calendario internacional para cuatro u ocho años, que incluirá los periodos internacionales correspondientes (v. apartado 4). Tras la publicación del calendario internacional, solo se añadirán las competiciones finales de la Copa Mundial de la FIFA, la Copa FIFA Confederaciones y los campeonatos de equipos representativos «A» de las confederaciones.*

(...)

*Artículo 1bis.- Principios para el fútbol femenino.*

(...)

3. *Tras consultar con las partes interesadas pertinentes, la FIFA publicará el calendario internacional femenino válido por un periodo de cuatro años, que incluirá todos los periodos internacionales del cuatrienio (v. apdo. 4), así como las fases finales de la Copa Mundial Femenina de la FIFA, el Torneo*



de servicios, la decisión primaria sobre cuándo es que los atletas podrán hacer uso de ellos no depende directamente del empleador, ni mucho menos del propio deportista<sup>174</sup>.

En todo caso, cabe mencionar que, respecto de los dos primeros, esto es, los días de descanso semanal y feriados, los artículos 2°, 3° y 9° del Decreto Legislativo 713<sup>175</sup> admiten que el trabajador no logre disfrutarlos en la fecha inicialmente prevista, siempre que efectivamente lo haga en un día distinto o que el empleador abone tres (3) remuneraciones diarias al trabajador (“una por el día de descanso, la otra por la labor efectuada y la última en función de una sobretasa de 100%” (Arce, 2005: 63)). Lo mismo refiere el Estatuto SAFAP en su artículo 11°, agregando un día más de descanso al año para el deportista: el 18 de julio, «Día Oficial del Futbolista Profesional»<sup>176</sup>.

---

*Olimpico de Fútbol femenino y los periodos bloqueados para los campeonatos de las confederaciones para selecciones absolutas y la ronda final de torneos clasificatorios de las confederaciones para el Torneo Olímpico de Fútbol femenino (...).*

<sup>174</sup> Aun así, de conformidad con el artículo 37° del Estatuto SAFAP, la FPF se encuentra en la obligación de entregar el calendario anual de programación local de partidos a SAFAP, a fin de que éste emita comentarios o sugerencias previas a su publicación oficial:

*Artículo 37.- Información Previa de la Programación de los Campeonatos.*

*La Federación Peruana de Fútbol - FPF entregará al SAFAP, el Calendario de actividades y fixture de partidos del campeonato local antes de su aprobación con la finalidad de recibir las observaciones y sugerencias que posibiliten una programación adecuada que no afecte las condiciones de trabajo de los Futbolistas.*

<sup>175</sup> *Artículo 2.- Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.*

*Artículo 3.- Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.*

*(...)*

*Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.*

<sup>176</sup> *Artículo 11.- Otros días de descanso y permisos especiales.*

*Los Futbolistas disfrutarán de los días de descanso que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos días que coincidan con un partido de fútbol o en las 48 horas anteriores, si se jugase en campo propio o 72 horas, si se jugase en campo ajeno, en cuyo caso será trasladado su disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo con el Club. Además de los días feriados no laborables establecidos por normas estatales, se considerará feriado no laborable para los Futbolistas el día 18 (dieciocho) de julio, considerándolo como “Día oficial del Futbolista Profesional”. El disfrute de este feriado podrá ser trasladado a otr[a] fecha si existen circunstancias objetivamente justificadas relacionadas con la actividad futbolística. En cuanto a permisos especiales, se estará a lo dispuesto en la materia por las leyes estatales que rigen las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.*

Sin embargo, con relación al descanso vacacional, no parece ser suficiente que el artículo 14° del Decreto Legislativo 713<sup>177</sup> permita que el club dilucide el momento en que el futbolista gozará de estos treinta (30) días lejos de sus obligaciones laborales, ni que el apartado 4.7 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>178</sup> obligue al empleador a estipularlo en el contrato. Como incidiremos más adelante, las vacaciones, aun cuando lo usual sea que el empleador disponga su disfrute entre el receso de los torneos a nivel de clubes y la siguiente pretemporada, en ciertas ocasiones coluden con la celebración de competencias de selecciones nacionales. Por ahora, basta indicar que esto implicaría que:

*El principal damnificado [sea], por supuesto, el deportista, al no poder disfrutar totalmente sus vacaciones. Pero, tangencialmente, también se minoran las expectativas de su empleador al tener que contar para la próxima temporada con los servicios de un trabajador que no sólo no descansó lo suficiente, sino que además estuvo sometido a los rigores emergentes de la más alta competición [incluso, el riesgo de salir lesionado o sancionado]. También se perjudica la Federación Deportiva al tener que recurrir a un representante que no gozó de un prolongado descanso y se dirige a la competición o prueba agotado de fuerzas al hallarse al final de una dura temporada (Frega, 1999: 163).*

#### **2.1.4. Retribuciones económicas**

Con lo desarrollado hasta el momento, no debiesen quedar dudas: toda persona que se dedica profesionalmente a la práctica del fútbol es un trabajador<sup>179</sup>. Y, en atención a ello, como retribución a la ejecución de sus servicios, merece una contraprestación económica<sup>180</sup>, sin importar “el éxito o fracaso deportivo y/o económico del club” (Arce,

---

<sup>177</sup> Artículo 14.- *La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.*

<sup>178</sup> “4.7. El contrato regula las ausencias temporales pagadas (vacaciones)”.

<sup>179</sup> Recordemos que ello no ocurre en el caso de los jugadores aficionados [[ver nota al pie 113, ubicada en la página 62 y siguientes](#)], pese a que, según el numeral 1 del artículo 2° del RETJ, también forman parte del fútbol organizado.

<sup>180</sup> No olvidemos que la remuneración es uno de los tres (3) elementos esenciales de la relación laboral [[ver página 9 y siguientes](#)] y que, inclusive, se encuentra protegida por el artículo 24° de la Constitución Política de nuestro país:

*Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*

*El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.*

*Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.*

2005a: 25), e, inclusive, así el técnico decidiese utilizarlo o no en el encuentro deportivo (Fernández y Córdova, 2003: 158).

La periodicidad en su entrega, tal como refiere el artículo 22° del Estatuto SAFAP<sup>181</sup>, puede ser pactada de forma regular o como una Remuneración Integral Anual (en adelante, «RIA»); figura que, a su vez, se encuentra prevista en el último párrafo del artículo 8° de la LPCL<sup>182</sup> y que implica una simplificación en cuanto a la distribución del salario del trabajador, ya que permite dispensar la remuneración ordinaria junto a determinados beneficios legales y convencionales aplicables al régimen de forma estandarizada o uniforme.

De hecho, “en el fútbol, más que en otras profesiones, muchas veces los clubes y jugadores prefieren pactar su remuneración a una suma alzada por todo el año” (Arce, 2005a: 46)<sup>183</sup>. Aunque, para que la elección sea válida, el trabajador anualmente debe percibir de su empleador un monto mayor a veinticuatro (24) Unidades Impositivas Tributarias (en adelante, «UIT's»)<sup>184</sup> y haber suscrito un acuerdo que detalle si el pago se efectuará de forma mensual, bimensual o trimestral, así como aquellos conceptos que serán incluidos en dicha RIA; descartando a la participación en las utilidades, a todo “beneficio aleatorio

---

<sup>181</sup> Artículo 22.- Remuneración.

*Las retribuciones en dinero que perciban los Futbolistas serán consideradas para todos los efectos legales como «remuneración», a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación laboral vigente.*

*La remuneración se percibe mensualmente, sin embargo, los Clubes y los Futbolistas pueden pactar de común acuerdo la remuneración anualizada la cual puede ser pagada de conformidad a lo pactado por las partes, siempre que la misma se pague durante la vigencia del contrato de trabajo y se ajuste a los requisitos que para estos casos establece la legislación laboral vigente.*

<sup>182</sup> Artículo 8.- (...)

*El empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.*

<sup>183</sup> Con dicha intención, “a veces se estipulan contractualmente para estos conceptos, una cantidad de dinero ‘neta’, por la cual en teoría el deportista se desentiende de las cargas sociales y fiscales que le correspondería pagar, porque interpreta que esas cantidades las debe percibir libre de impuestos” (Frega, 1999: 144). Aunque, en nuestro país, la carga tributaria recaiga sobre el trabajador y ello deba ser respetado en el contrato, tal como lo prescriben los apartados 4.6 y 5.4 de la Circular No. 1171 de la FIFA.

<sup>184</sup> De conformidad con el artículo 1° del Decreto Supremo 380-2019-EF, el valor de la Unidad Impositiva Tributaria para el año 2020 es de S/ 4,300.00 (Cuatro mil trescientos y 00/100 Soles).

que no se conoce si se recibirá o no durante el año” (Lora, 2018) y a los conceptos no remunerativos.

#### **2.1.4.1. Conceptos remunerativos**

A propósito, ¿qué distingue a un concepto remunerativo de otro que no lo es? Según apunta la LPCL en la primera parte del artículo 6° [\[ver nota al pie 4, ubicada en la página 10\]](#) y refiere López, citado por Toyama, constituye remuneración “todo [aquello] que percibe el trabajador por sus servicios prestados y que representa una ventaja o beneficio patrimonial” (2000b: 399; 2008: 277).

Por ende, el sueldo básico, es decir, lo que el trabajador normalmente recibe a cambio de su labor ordinaria, no es el único elemento a considerar dentro de este rubro. Aunado al mismo, deberán valorarse las gratificaciones legales (artículo 1° de la Ley 27735, «Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad<sup>185</sup>», y artículo 23° del Estatuto SAFAP<sup>186</sup>), la compensación por tiempo de servicios (en adelante, «CTS») (artículos 1° y 4° del Decreto Supremo 001-97-TR, «Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios<sup>187</sup>» (en adelante, «LCTS»)) y la remuneración vacacional (artículo 15° del Decreto

---

<sup>185</sup> Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación.

*La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad*

*Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.*

<sup>186</sup> Artículo 23.- Otros pagos a favor de los Futbolistas.

*Los Futbolistas, como cualquier otro trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, tendrán derecho a dos gratificaciones anuales equivalentes cada una a la cantidad dineraria que el Futbolista haya pactado con el club como remuneración mensual. Estas gratificaciones serán percibidas en los meses de julio y diciembre de conformidad a lo establecido en la legislación laboral nacional vigente. La forma y oportunidad de pago se rigen por la legislación laboral nacional vigente al momento de su percepción.*

<sup>187</sup> Artículo 1.- La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

(...)

*Artículo 4.- Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.*

Legislativo 713<sup>188</sup> y artículo 27° del Estatuto SAFAP<sup>189</sup>); elementos cuya simultánea generación merece ser incluida como base de cálculo de los correlativos beneficios sociales<sup>190</sup>.

Además, en el caso especial de los futbolistas profesionales, es menester tener en cuenta dentro de este grupo a los siguientes emolumentos:

Concepto remunerativo	Descripción y base normativa
Prima de fichaje	<p>Tal como lo prevé el artículo 25° del Estatuto SAFAP<sup>191</sup>, el «pago extraordinario de contratación» o «prima de fichaje» se presenta como la cantidad estipulada de común acuerdo entre el club y el deportista profesional que se otorga por la mera suscripción del contrato de trabajo (Maldonado Montoya, 2008: 160). La cuantía total a entregar depende de “la fama profesional del futbolista, sus cualidades deportivas, su rendimiento en la temporada anterior, sus posibilidades de transferencia futura, su utilidad para el plantel profesional, etc.” (Barbieri, 2005: 135). Asimismo, son influyentes el patrimonio del empleador, los torneos en los que compite y los ingresos económicos que generen la permanencia del atleta bajo su mandato.</p> <p>Aunque, <i>a priori</i><sup>192</sup>, es válida una interpretación que le atribuya naturaleza no remunerativa, por cuanto no retribuye la labor del futbolista, sino que se trata de un pago derivado puntualmente de la contratación, su denominación, generalmente, “resulta ser un disfraz de un concepto remunerativo, en la medida que en la práctica se paga a lo</p>

<sup>188</sup> Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

<sup>189</sup> Artículo 27.- Retribución de Vacaciones.

El Futbolista percibirá durante el período de vacaciones al que tengan derecho de conformidad a la legislación laboral nacional vigente el importe correspondiente a la remuneración mensual establecida en el Contrato de Trabajo.

<sup>190</sup> De hecho, esa es la diferencia práctica entre ambos rubros, pues, como bien afirma Toyama:

*Un concepto no remunerativo no forma parte de las remuneraciones computables para el cálculo de beneficios sociales (CTS, utilidades, gratificaciones, etc.) ni de las remuneraciones asegurables para la determinación de tributos y aportes legales (pagos a la AFP, ESSALUD, EPS, etc.). (...) En otras palabras, no genera ningún costo adicional para el empleador (2000b: 406; 2008: 288).*

<sup>191</sup> Artículo 25.- Pago extraordinario de contratación o fichaje.

Es la cantidad que de común acuerdo fijen el Club y el Futbolista por el hecho de suscribir el Contrato de Trabajo. Esta cantidad es un concepto distinto al monto percibido como remuneración.

Su cuantía deberá constar por escrito en el contrato de trabajo, así como la forma de su pago, la cual no deberá exceder del plazo de vigencia del contrato.

<sup>192</sup> “Locución latina que significa: Antes de todo examen” (Chanamé, 2016: 40).

Concepto remunerativo	Descripción y base normativa
<b>Premio por logro individual y/o colectivo</b>	<p>largo de la ejecución del contrato y no al momento de la suscripción del mismo<sup>193</sup> (Arce, 2005a: 44).</p> <p>“Constituye un estímulo adicional al futbolista por la disputa de los distintos encuentros en los que participa. Es algo así como un ‘premio por productividad’<sup>194</sup> (Barbieri, 2005: 136). Individualmente, incluye goles anotados, cantidad de asistencias o portería imbatida; colectivamente, partidos ganados, clasificación o torneo logrado, ascenso o permanencia en alguna categoría del campeonato, etc.</p> <p>“La cuantía y condiciones de percepción debe plasmarse por escrito y se puede pactar por el club, bien negociando con toda la plantilla, bien en forma individual con cada futbolista. Por su propia naturaleza y razón de ser, aquellos trabajadores que no fueron convocados al partido de competición no podrán percibir estas cantidades”. (Frega, 1999: 141).</p> <p>Tipificado en el artículo 26° del Estatuto SAFAP<sup>195</sup>, “es claro que lo recibido como ‘premio’, cuyo propósito es retribuir el buen desempeño del futbolista al anotar un gol o contribuir a un triunfo de su equipo, formará parte de la remuneración computable para determinar los beneficios laborales del futbolista” (Puntriano, 2012), pues supone una ventaja patrimonial y es de libre disposición.</p>

<sup>193</sup> En esa línea, es importante traer a colación lo ocurrido con el FC Barcelona y Neymar Jr. a raíz de la primera renovación contractual del jugador en 2016. Para ese entonces, el club había acordado la entrega de €64.000.000 (Sesenta y cuatro millones y 00/100 Euros) por concepto de «prima de renovación» o *signing bonus*, cuyo pago no se efectuaría mensualmente, sino en dos (2) armadas distintas. La primera, de €21.000.000 (Veintiún millones y 00/100 Euros), se entregó el día de la suscripción del documento; y la segunda, con fecha de pago 31 de julio de 2017, los directivos decidieron no otorgarla. La razón: otro club, el París Saint-Germain FC, pagó la cláusula de rescisión –tema que será posteriormente abordado– estipulada en el contrato y puso fin al vínculo laboral entre la entidad española y el futbolista brasileño anticipadamente (Irigoyen, 2017).

Frente a esta situación, Neymar Jr. reclamó ante la FIFA los €43.000.000 (Cuarenta y tres millones y 00/100 Euros) restantes, aduciendo que “el *signing bonus* es un premio separado del sueldo y se devenga por el solo hecho de la firma del nuevo contrato” (Lorente, 2018); mientras que el FC Barcelona, arguyendo que “la prima de renovación es un complemento salarial supeditado al cumplimiento del contrato laboral en toda su extensión temporal” (Ídem), reafirmaba su posición de no pagar el monto faltante y, a la vez, solicitaba la devolución de la primera armada.

Sin embargo, en enero de 2018 la FIFA desestimó la denuncia del atleta, inhibiéndose en favor de la justicia ordinaria, al entender que se trataba de un conflicto estrictamente laboral (Ídem). Ante dichas circunstancias, el Juzgado Social 15 de Barcelona fue quien resolvió el conflicto y, luego de analizar ambas posturas, falló parcialmente en favor del club (ABC, 2020). Por lo que sigue, es evidente que la naturaleza de la «prima de contratación» dependerá del propio tratamiento que las partes otorguen y la periodicidad de su entrega, en tanto su calidad remunerativa no es, cuando menos, unívoca.

<sup>194</sup> “Beneficio variable, fijado generalmente en forma unilateral por la compañía, cuyo propósito es recompensar el esfuerzo del trabajador por conseguir determinada meta establecida. (...) Constituye un complemento salarial variable percibido en adición a la remuneración por los servicios prestados por el trabajador” (Puntriano, 2017).

<sup>195</sup> Artículo 26.- Premios.

*La cuantía y las condiciones de percepción de los premios, si los hubiere, se pactará por cada Club con su plantilla de Futbolistas y deberá constar siempre por escrito, firmado por el representante del Club y los representantes de la plantilla de Futbolistas.*

*Independientemente de los premios a los que alude el presente artículo, los Futbolistas y los Clubes podrán establecer contractualmente premios especiales en forma individual, formando éstos parte integrante del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes.*

Concepto remunerativo	Descripción y base normativa
<b>Bonificación por antigüedad</b>	Cantidad de dinero que percibe el futbolista por un tiempo cierto de permanencia en el mismo club (Frega, 1999: 142; Maldonado Montoya, 2008: 162). Es un concepto que, si bien el Estatuto SAFAP no prevé, es común en el ámbito futbolístico internacional. El «Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles» (en adelante, «CCAF»), por ejemplo, lo estipula en el numeral 1 del artículo 26° (Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, 2015a) <sup>196</sup> . Su naturaleza es similar a la obsoleta bonificación por tiempo de servicios <sup>197</sup> o la asignación por quinquenio <sup>198</sup> , acordada, generalmente, luego de una negociación colectiva.

**Cuadro 11:** Conceptos remunerativos particularmente entregados en el régimen especial del futbolista profesional (Fuente: elaboración propia).

Entonces, “tanto el salario base como los complementos retribuyen la actividad del futbolista y son de libre disposición, sólo que mientras el primero es fijo, el segundo normalmente será variable” (Arce, 2005a: 44). Es más, esta misma versatilidad se condice con el hecho de que los conceptos descritos dentro del cuadro no son los únicos que los clubes y sus jugadores pueden acordar, sino los más comunes en el ámbito deportivo profesional. Igual, sin perjuicio de esto último, cabe destacar que, respecto de todos ellos, indistintamente, las partes están comprometidas a pactar una fecha cierta de pago, tal como lo expresa el artículo 28° del Estatuto SAFAP<sup>199</sup>.

<sup>196</sup> Artículo 26.- *Plus de antigüedad.*

1. *Es la cantidad que percibe el Jugador por cada dos años de permanencia en el mismo Club/SAD. Su importe será equivalente, con dos años de permanencia, al cinco por cien (5%) del sueldo mensual que perciba de su equipo (...).*

<sup>197</sup> De conformidad con el artículo 20° del Decreto Legislativo 688, «Ley de Consolidación de Beneficios Sociales», “se adquiere el derecho a percibir la bonificación por tiempo de servicios cuando el trabajador acredite treinta años de servicios prestados a un mismo empleador (...);” no obstante, en concordancia con la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria de la LPCL, solamente los trabajadores que a la fecha de publicación de la última norma, esto es, 21 de marzo de 1997, cumplieren con los requisitos estipulados previamente, continuarían percibiendo dicho beneficio, derogándose el mismo para el resto de asalariados.

<sup>198</sup> Cantidad monetaria entregada en reconocimiento a los servicios prestados por el trabajador, directamente vinculado a la antigüedad que tiene bajo las órdenes de su empleador (Toyama, 2000b: 403). De conformidad con el Tribunal Fiscal, “tienen la particularidad de [ser] entregados en el lapso de un tiempo que siempre es el mismo, 5 años, y que se ha previsto con carácter de permanente en el tiempo, lo que los hace regulares, devienen en gratificaciones de tipo ordinario, y, por tanto, califican como conceptos remunerativos” (2011: 7-8).

<sup>199</sup> Artículo 28.- *Pago de Remuneraciones, retribuciones y otros conceptos.*

*Cuando no se haya especificado el día de pago de la remuneración y retribuciones pactadas se entenderá como tal lo siguiente:*

#### 2.1.4.2. Conceptos no remunerativos

*Contrario sensum*<sup>200</sup>, de acuerdo a lo estipulado en la segunda parte del artículo 6° y lo referido en el siguiente apartado de la LPCL<sup>201</sup>, existen otras sumas dinerarias que son conferidas a los trabajadores, pero que no adquieren la calidad de conceptos remunerativos, bien sea porque no representan un ahorro o ventaja patrimonial en sentido estricto o porque el listado taxativo del artículo 19° de la LCTS<sup>202</sup> los excluye legalmente.

- 1) *Pago extraordinario de Contratación o Fichaje: Al momento de la firma del contrato individual con cada Futbolista o, si el Futbolista y el Club lo pactan en el contrato, mediante pagos mensuales que no podrán exceder de la fecha de vencimiento del contrato.*
- 2) *Premios: La oportunidad y forma de pago se realiza de conformidad a lo pactado por los Futbolistas y sus Clubes. Deberá pagarse dentro de los 5 (cinco) últimos días de cada mes, salvo que exista un acuerdo expreso entre las partes contratantes que establezca pagos quincenales.*
- 3) *Remuneración Mensual: Los Futbolistas en su condición de trabajadores de los Clubes tienen derecho al acceso que la legislación nacional vigente establece como derecho al sistema nacional de salud, para lo cual su empleador deberá realizar las retenciones y aportes que la ley establece en estos casos.*

<sup>200</sup> Locución latina que, de acuerdo a Chanamé, “en derecho hace referencia al sentido de lo contrario, lo opuesto, lo antitético (...)” (2016: 249).

<sup>201</sup> Artículo 6.- (...) *No constituye remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.*

Artículo 7.- *No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 [(hoy, LCTS)].*

<sup>202</sup> Artículo 19.- *No se consideran remuneraciones computables las siguientes:*

- a) *Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;*
- b) *Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;*
- c) *El costo o valor de las condiciones de trabajo;*
- d) *La canasta de Navidad o similares;*
- e) *El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;*
- f) *La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;*
- g) *Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;*
- h) *Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;*
- i) *Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;*



En otras palabras, se trata de bienes entregados por el empleador cuya percepción no retribuye o premia las labores del asalariado; sino que, dejando de lado lo extraído por mandato legal, “suple los gastos de la propia actividad empresarial” (Arce, 2013: 390), no es de libre disposición, ni se otorga con regularidad<sup>203</sup>.

Mancomunadamente, a estos recursos se les conoce como conceptos no remunerativos que resultan aplicables a cualquier prestación laboral, siendo especialmente competentes en el régimen del futbolista profesional los siguientes:

Concepto no remunerativo	Descripción y base normativa
<b>Gratificación extraordinaria</b>	“La exclusión legal atiende al carácter extraordinario y liberal de la gratificación. De esta manera, se prevén dos (2) elementos relevantes: de un lado, lo ocasional y, de otro lado, el carácter ‘no-contraprestativo’. Estamos ante una suma que se concede con prescindencia de la prestación de servicios del trabajador” (Toyama, 2000b: 409; 2008: 301) y se encuentra tipificada en el literal a) del artículo 19° de la LCTS <a href="#">[ver nota al pie 202, ubicada en la página 88 y siguientes]</a> , así como en el segundo párrafo del artículo 24° del Estatuto SAFAP <sup>204</sup> <sup>205</sup> .
<b>Condición de trabajo</b>	Previstas en el literal c) del artículo 19° de la LCTS <a href="#">[ver nota al pie 202, ubicada en la página 88 y siguientes]</a> y en la segunda oración del artículo 8°, literal a) de la Ley <sup>206</sup> , “las condiciones de trabajo suelen otorgarse

- j) *La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.*

<sup>203</sup> Al respecto, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral No. 02510-2016-Lima señala, dentro del décimo quinto Considerando, que “la condición remunerativa o no remunerativa de un determinado concepto económico se determinará en función a si ésta constituye o no una ventaja patrimonial para el trabajador, es de su libre disposición y sea otorgada regularmente” (2017b).

<sup>204</sup> Artículo 24.- Gratificaciones legales y extraordinarias.

(...)

*Las Gratificaciones Extraordinarias no tienen carácter remunerativo y se perciben de acuerdo a lo que se hubiere establecido contractualmente por el Futbolista y el club.*

<sup>205</sup> La prima de fichaje o renovación de contrato, específicamente, en el caso de Neymar Jr. con el FC Barcelona antes referido [\[ver nota al pie 193, ubicada en la página 86\]](#), a criterio del Juzgado Social 15 de Barcelona no tenía la naturaleza de una gratificación extraordinaria porque su entrega se encontraba condicionada al cumplimiento del contrato del trabajador, siendo relevante el hecho que el pago se hiciese en dos (2) armadas.

<sup>206</sup> “Artículo 8.- Son deberes especiales de los clubes:

- a. (...) Los lugares de concentración y campos de juego donde se efectúen las prácticas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#) deben reunir condiciones adecuadas de higiene y comodidades necesarias”.

Concepto no remunerativo	Descripción y base normativa
	para que el trabajador cumpla los servicios contratados, ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan tal prestación de servicios” (Ibídem, 406; 292). Consecuentemente, en el caso de los futbolistas profesionales, no podría considerarse remuneración computable el hecho de que las instalaciones del club se encuentren correctamente equipadas para los trabajos físicos a realizarse en los entrenamientos <a href="#">[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes]</a> .
<b>Gastos necesarios con ocasión de los servicios</b>	“De la regulación legal, se puede colegir que el artículo 19° de la LCTS habría indicado en el literal c) a la condición de trabajo como concepto no remunerativo y en el literal i) a las características y límites de su definición con algunos ejemplos” (Ibídem, 407; 295) <a href="#">[ver nota al pie 202, ubicada en la página 88 y siguientes]</a> . Por ello, bajo esta otra denominación –también reseñada en el literal c) del artículo 6° de la Ley <sup>207</sup> y el artículo 35° del Estatuto SAFAP <sup>208</sup> – incluiremos, verbigracia, a los uniformes y a la movilidad proporcionada por el empleador cuando resulte necesaria para la prestación de servicios, es decir, los pasajes de bus y/o avión con destino a las ciudades donde el futbolista deba representar al club en un partido oficial <a href="#">[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73]</a> o de preparación, incluyendo el hospedaje <sup>209</sup> .
<b>Alimentación proporcionada directamente</b>	Tipificado en el literal j) del artículo 19° de la LCTS <a href="#">[ver nota al pie 202, ubicada en la página 88 y siguientes]</a> y el literal b) del artículo 8° de la Ley <sup>210</sup> , además del artículo 36° del Estatuto SAFAP <a href="#">[ver nota al pie 209, ubicada en esta página]</a> , este concepto no remunerativo incluye todo tipo de alimentos, bebidas o suplementos vitamínicos que, generalmente, bajo la asesoría de un nutricionista, el club provisiona al futbolista en el transcurso de la pretemporada, durante los días de las concentraciones o con ocasión del juego.
<b>Seguridad social<sup>211</sup></b>	Particularmente reconocido en el artículo 10° de la Constitución <sup>212</sup> , este rubro agrupa, de un lado, a los aportes obligatorios en el sistema

<sup>207</sup> Artículo 6.- *Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:*

- (...)
- 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>208</sup> Artículo 35.- *Implementos y Equipos Deportivos.*

*Los Clubes se encuentran en la obligación de proporcionar al Futbolista la vestimenta, equipo deportivo, calzado deportivo y demás implementos en buen estado y de calidad adecuada para el correcto desempeño de las labores deportivas.*

<sup>209</sup> Quizás erróneamente, o, de repente, con la misma interpretación de Toyama, el artículo 36° del Estatuto SAFAP denomina «condición de trabajo» a la obligación que tiene el club empleador en “proporcionar al futbolista alimentación, vitaminas, medicinas, hospedaje y transporte adecuados (...)”.

<sup>210</sup> Artículo 8.- *Son deberes especiales de los clubes:*

- (...)
- b. *Proporcionar al futbolista que permanezca en las concentraciones previas a la competencia cuatro o más horas en el club o centro de entrenamiento, raciones alimentarias convenientemente balanceadas.*

<sup>211</sup> De acuerdo a Humblet y Silva, la seguridad social “consiste, entre otras cosas, en mejorar las condiciones del trabajo a través de ‘la lucha contra el desempleo, (...) la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, (...) las pensiones de vejez e invalidez” (2002: 1).

<sup>212</sup> “Artículo 10.- El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.

Concepto no remunerativo	Descripción y base normativa
	<p>previsional elegido por el trabajador con el fin de que éste, eventualmente, pueda acceder a una pensión de jubilación<sup>213</sup>; y, ii) de otro lado, a la póliza del seguro de salud, subconcepto desarrollado en los artículos 3° y 6°, literal a) de la Ley 26790, «Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud<sup>214</sup>». Ambas sumas, en conjunto, se encuentran previstas por el último párrafo del artículo 1° y la primera oración del artículo 8°, literal a) de la Ley<sup>215</sup>; así como el artículo 29° del Estatuto SAFAP<sup>216</sup>.</p> <p>Por añadidura, este concepto también alude al seguro de vida ley; un pago que “tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos de los trabajadores que lamentablemente fallecen durante la relación laboral o los propios trabajadores si quedan en invalidez permanente y total” (Toyama, 2008a: 322), conforme a los artículos 1° y 4° del Decreto Legislativo 688, «Ley de Consolidación de Beneficios Sociales<sup>217</sup>», y el</p>

<sup>213</sup> Pese a ello, es importante tener en cuenta que, como oportunamente observa Gonzales, “los aportes de los futbolistas son esporádicos y durante periodos cortos, según la propia naturaleza de su actividad, de manera que con solo contabilizar dichos aportes en el campo específico de su actividad profesional es muy difícil que tengan oportunidad de recibir los beneficios de la jubilación” (2007: 169) [[ver página 68](#)].

<sup>214</sup> Artículo 3.- *Son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes.*

*Son afiliados regulares:*

- *Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores (...).*

(...)

Artículo 6.- *Los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma:*

- a. *Afiliados regulares en actividad: El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. La base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente [[ver nota al pie 77, ubicada en la página 43](#)]. Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos a ESSALUD, al mes siguiente, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas.*

<sup>215</sup> Artículo 1.- (...) *Los futbolistas profesionales tienen derecho a la seguridad social en el régimen de prestaciones de salud y en el de pensiones, sea el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.*

(...)

Artículo 8.- *Son deberes especiales de los clubes:*

- a. *Organizar y mantener un servicio médico y social para atender a los futbolistas (...).*

<sup>216</sup> Artículo 29.- *Régimen de Seguridad Social del Futbolista.*

*Los Futbolistas en su condición de trabajadores de los Clubes tienen derecho al acceso que la legislación nacional vigente establece como derecho al sistema nacional de salud, para lo cual su empleador deberá realizar las retenciones y aportes que la ley establece en estos casos.*

<sup>217</sup> Artículo 1.- *El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral.*

Concepto no remunerativo	Descripción y base normativa
	artículo 30° del Estatuto SAFAP <sup>218</sup> <sup>219</sup> . Del mismo modo, refiere al seguro obligatorio contra enfermedades y accidentes o lesiones impuesto por FIFA a los clubes para los casos en que el futbolista sea convocado por su selección nacional y, con ocasión de ello, vea menoscabada su integridad (numerales 3 y 4 del artículo 2° del Anexo 1 del RETJ <sup>220</sup> ).
<b>Participación en la transferencia</b>	<p>“La llamada ‘participación de transferencia’ es un porcentaje que le corresponde cobrar al futbolista del precio total de su traspaso a otra entidad deportiva” (Arce, 2005a: 51), razón por la cual tampoco puede considerarse salario, “pues no se abona a cambio de los servicios del deportista, sino en justa compensación, en forma de participación sobre el precio de traspaso, por el mayor beneficio que genera al club de origen” (Maldonado Montoya, 2008: 160).</p> <p>Dicho de otro modo, “el trabajador se convierte en una especie de socio del empresario en este tipo de negocio, tratándose por tanto de un ingreso que tiene una naturaleza indemnizatoria” (Frega, 1999: 149). A diferencia de lo que ocurría en el segundo párrafo del artículo 8° del derogado Decreto Supremo 046-90-TR<sup>221</sup>, el literal c) del artículo 7° de la Ley<sup>222</sup> no señala un monto porcentual mínimo en favor del futbolista,</p>

*El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321 del Código Civil y de los descendientes; sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.*

(...)

*Artículo 4.- En caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiera originado su fallecimiento (...).*

<sup>218</sup> Artículo 30.- Seguro Vida Ley.

*Al inicio del vínculo laboral los Clubes, en forma excepcional, se obligan a contratar el Seguro Vida Ley, de conformidad a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 688, sus ampliatorias y modificatorias.*

<sup>219</sup> Haciendo caso omiso a lo señalado por el propio Estatuto SAFAP, cabría cuestionar si es que la intención del legislador, al mencionar vagamente al «seguro» como un concepto indispensable a pactar dentro del contrato de trabajo –segundo párrafo del artículo 5° de la Ley–, no podría haberse referido al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo («SCTR»), “dado que la actividad deportiva, y más el fútbol en particular, presenta un alto nivel de riesgo de accidentes o lesiones” (Arce, 2005a: 50), aun cuando sus servicios nunca hayan sido considerados en las actualizaciones efectuadas al listado contenido en el Anexo No. 5 del Decreto Supremo 009-97-SA, «Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud».

<sup>220</sup> Artículo 2.- Disposiciones financieras y seguros.

(...)

3. *El club en el que está inscrito el jugador en cuestión contratará para el jugador un seguro de enfermedad y accidentes que cubra todo el periodo de su liberación. El seguro cubrirá también cualquier tipo de lesiones que el jugador pueda sufrir en un partido internacional para el que ha sido liberado.*
4. *La FIFA indemnizará al club en que esté inscrito aquel jugador profesional de fútbol once que, a consecuencia de un accidente, sufra una lesión física durante el periodo de liberación para disputar partidos internacionales «A» y se vea temporalmente afectado por una incapacidad total. Los términos y condiciones de la indemnización, incluida la gestión de pérdidas, se establecen en el boletín técnico del Programa de Protección de Clubes.*

<sup>221</sup> Artículo 8.- (...) *El futbolista profesional tendrá derecho a no menos del 25% del precio que por su transferencia pague el Club adquirente.*

<sup>222</sup> Artículo 7.- *El futbolista tiene derecho a los beneficios pactados en el contrato y especialmente a:*

Concepto no remunerativo	Descripción y base normativa
	por lo que resulta imprescindible recurrir al artículo 19° del Estatuto SAFAP, el cual, como posteriormente comprobaremos, señala que el monto a entregar debe ser el 20%.
Derecho de explotación de imagen <sup>223</sup>	<p>Tal como se desprende del literal b) del artículo 7° de la Ley<sup>224</sup> y el apartado 6 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>225</sup>, este derecho contiene dos (2) distintas vertientes. Por un lado, el futbolista profesional puede pactar con su empleador la cesión de la explotación de su propia imagen, a fin de que éste, en principio (y salvo pacto contrario expreso) se limite a utilizarla en toda acción que competa al ámbito de la actividad de trabajo –por ejemplo, televisación de los partidos en los que el atleta participa o venta de artículos deportivos con su nombre [<a href="#">ver nota al pie 171, ubicada en la página 80</a>]. Y, por otro lado, el deportista también puede ceder a terceros la explotación de su imagen, más aún si lo hace con fines ajenos a la relación laboral –verbigracia, publicidad para marcas textiles o de cuidado personal– (Frega, 2015: 62)<sup>226</sup>.</p> <p>Empero, respecto de la situación que concierne al presente estudio; esto es, la cesión de los derechos de imagen del trabajador hacia el club empleador, cabe señalar que, contraviniendo lo señalado por Arce, quien considera que “no estamos ante una percepción de origen remunerativo” (2005a: 51), resulta pertinente precisar que en nuestro país ello no es absolutamente claro. Como ejemplo tenemos a España, lugar donde únicamente “si el jugador hubiese cedido a terceros sus</p>

(...)

- c. *Participación por su transferencia en el pago que realice el club adquirente.*

<sup>223</sup> De acuerdo a Zambrano, “el derecho a la imagen constituye un derecho fundamental en el que se tutela la semblanza física del sujeto, protegiéndola a efectos que su reproducción sea exacta sin que se extraiga de su contexto y sin que sufra alteraciones. Como tal, este derecho es una manifestación de la identidad personal de todo ser humano” (2010: 14) que, en ese sentido, exige el consentimiento expreso de la persona implicada para ser explotada comercialmente (Frega, 1999: 126).

<sup>224</sup> “Artículo 7.- El futbolista tiene derecho a los beneficios pactados en el contrato y especialmente a:

(...)

- b. *Explotación comercial de su imagen y/o a participar en la que el club haga de la misma”.*

<sup>225</sup> 6. *Derechos de imagen.-*

- 6.1. *El club y el jugador deberán ponerse de acuerdo sobre cómo habrán de ser explotados los derechos de imagen del jugador, si aplicable.*
- 6.2. *Se recomienda básicamente que el jugador pueda explotar sus derechos por sí mismo (siempre que no surja ningún conflicto con los patrocinadores/socios del club), mientras que el club podrá explotar los derechos de imagen del jugador como parte de un grupo y/o del equipo.*

<sup>226</sup> Lamentablemente, gracias a esta doble vertiente, en nuestro país (y en todo el mundo) se ha vuelto una práctica usual la utilización del «doble contrato»: una figura fraudulenta mediante la cual el club y el trabajador simulan el pacto de un determinado sueldo básico –usualmente, 60% o 70% menor al arreglo secreto–, el cual es plasmado formalmente en el contrato registrado. Sin embargo, a su vez, ambas partes acuerdan el otorgamiento de un monto dinerario mayor, en torno al cual suscriben un contrato de explotación de derechos de imagen que no siempre es percibido directamente por el jugador y mucho menos llega a ser de conocimiento de la FPF. “Oficialmente, y para la SUNAT, el jugador cobra 3 mil dólares y sobre eso paga el impuesto, pero en realidad su sueldo es de 10 mil, para citar un ejemplo. El resto (7 mil) lo cobra ‘por debajo’ para evadir el pago del total del impuesto” (Crisanto, 2018) o, en palabras de Frega, “con el fin último de eludir cargas impositivas y previsionales” (2015: 62). Paradójicamente, este accionar deja en un estado de indefensión al propio futbolista, porque este último acuerdo, al no ingresar al sistema de la FPF, no puede ser supervisado ni cautelado por SAFAP o el MTPE (ídem) [[ver página 68 y siguientes](#)].

Concepto no remunerativo	Descripción y base normativa
	derechos de imagen, éstos no tienen naturaleza salarial” (Maldonado Montoya, 2008: 162), ya que así lo tipifica el artículo 28° del CCAF <sup>227</sup> , el cual es un apartado que no tiene un símil en la normativa nacional.

**Cuadro 12:** Conceptos no remunerativos particularmente entregados en el régimen especial del futbolista profesional (Fuente: elaboración propia).

### 2.1.4.3. Incentivos económicos de terceros

En atención a la distinción antes referida, surge un tema inherente a toda práctica deportiva: los (usualmente utilizados pero nunca reconocidos) incentivos económicos de terceros. Una costumbre cuyo análisis adquiere aún mayor relevancia cuando es el propio empleador el intermediario en la entrega de los mismos. ¿Adquiere naturaleza remunerativa la percepción de este concepto? Responder esta pregunta nos obliga a distinguir dos (2) variables o modalidades en su uso.

De un lado, el incentivo de índole negativa; esto es, otorgar una suma dineraria para que los jugadores de un equipo se dejen vencer por el cuadro rival, se encuentra vinculado estrechamente a las apuestas deportivas y la manipulación partidos; acciones prohibidas y sancionadas expresamente dentro de los numerales 1 y 2 del artículo 26° y el numeral 1 del artículo 29° del CEF<sup>228</sup>, el numeral 1 del artículo 18° del Código Disciplinario de la

<sup>227</sup> Artículo 28.- Derecho de explotación de imagen.

*Para el caso de que el Futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club/SAD satisfaga a aquél por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial (...) [ver página 84 y siguientes].*

<sup>228</sup> Artículo 26.- Implicación en apuestas, juegos de azar o actividades similares.

1. *Las personas sujetas a este código tienen prohibido participar, directa o indirectamente, en apuestas, juegos de azar, loterías y actividades o negocios similares relacionados con partidos o competiciones de fútbol y/u otras actividades relacionadas con el fútbol.*
2. *Se prohíbe a las personas sujetas al presente código tener todo tipo de intereses, de forma directa o indirecta (a través de terceros o con la colaboración de estos), en entidades, empresas, organizaciones, etc. que promuevan, negocien, organicen o dirijan apuestas, juegos de azar, loterías o eventos o transacciones similares relacionadas con partidos o competiciones de fútbol. Se entiende por intereses toda posible ventaja que redunde en beneficio de las personas sujetas al presente código y/o sus partes vinculadas.*

(...)

Artículo 29.- Manipulación de partidos o competiciones de fútbol.

1. *Se prohíbe a las personas sujetas al presente código involucrarse en la manipulación de partidos o de competiciones de fútbol. Asimismo, deberán comunicar de inmediato a la Comisión de Ética cualquier*

FIFA<sup>229</sup> (en adelante, «CDF»), el literal n) del apartado 5.2 de la Circular No. 1171 de la FIFA [[ver nota al pie 163, ubicada en la página 77 y siguientes](#)] y la extensa Circular No. 1424 de la FIFA, denominada «Recomendaciones específicas para combatir el amaño de partidos», las cuales han sido textualmente replicadas, a nivel regional, dentro de los numerales 1 y 2 del artículo 28°, el numeral 1 del artículo 31° del Código de Ética de la CONMEBOL (en adelante, «CEC») y el artículo 23° del Código Disciplinario de la CONMEBOL (en adelante, «CDC»), y, a nivel local, dentro del artículo 74° del Reglamento Único de Justicia de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol (en adelante, «RUJ FPF») y el literal e) del apartado 2.3.4 del Código de Ética de la FPF (en adelante, «CE FPF»). Ergo, la discusión sobre si se trata de un concepto remunerativo o no termina siendo innecesaria.

De otro lado, con relación al incentivo de índole positiva; esto es, el desembolso de un monto determinado para que un equipo se esfuerce al máximo en vencer a su rival dentro de un partido específico, a fin de que otro club, tercero interesado, se vea favorecido por el resultado del encuentro, no ha recibido veto alguno en normativa que alcance al deportista nacional. Aun así, tampoco es cierto que su utilización sea libremente efectuada, pues se dice que “cuando se incentiva a un tercer equipo que no se juega nada relevante para obtener la victoria frente a otro, se coloca en una posición de desventaja a otros equipos a quienes el resultado les afecta” (Rodríguez Ten, citado por Pérez, 2014).

No obstante, en realidad, como también menciona Pérez:

*El deporte en general, y el fútbol en particular está conceptualmente vinculado con el despliegue de habilidades para obtener la victoria. Las primas por ganar serían por tanto un incentivo adicional por conseguir un resultado plenamente acorde con la práctica social que es el deporte. De ahí la diferencia de tratamiento respecto de las primas por perder. Aquí sí existe una contradicción con el objeto de la práctica deportiva: no se compite para perder*

---

*tentativa de contacto en relación con actividades y/o información vinculadas, directa o indirectamente, con la posible manipulación de un partido o una competición de fútbol.*

<sup>229</sup> Artículo 18.- Manipulación de partidos o competiciones de fútbol.

1. Las personas que, directa o indirectamente, por acción u omisión, influyan de forma ilícita o manipulen el curso de un partido o competición, su resultado o cualquier otro aspecto de los mismos, o las personas que conspiren o traten de hacerlo por el medio que sea serán sancionadas con al menos cinco años de prohibición de ejercer actividades relacionadas con el fútbol, así como con una multa mínima de 100 000 CHF. En los casos graves, el período de vigencia de dicha prohibición será más largo o incluso vitalicio.

*pues eso sería como negar que el deporte está conectado con el deseo de llevar la excelencia física y técnica a su máxima expresión (2014).*

Con dichas posiciones doctrinarias discordantes, se hace necesario traer a colación una resolución del *Tribunal Arbitral Du Sport / Court Of Arbitration For Sport* (en adelante, «TAS/CAS»), la «CAS 2014/A/3628 Eskişehirspor Kulübü v. UEFA», sentencia donde esta entidad concluye que los incentivos económicos de terceros por ganar no debiesen ser permitidos en el fútbol europeo (2014a)<sup>230</sup>, y es aquel el sentido que le otorga el artículo 82° del Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol<sup>231</sup>.

En consecuencia, tomando todo ello en cuenta, es menester para la legislación deportiva y/o penal peruana pronunciarse respecto de la legitimidad de este tipo específico de desembolso, sea a favor o en contra. Y, “si es una acción repudiable jurídicamente, que se lleve a cabo su sanción (...). En cambio, si se admite su licitud, estas cantidades deben someterse a todas las cargas fiscales y sociales existentes” (Frega, 1999: 150), puesto que el incentivo, al ser entregado directamente por el empresario a sus jugadores, ostenta una connotación salarial similar a la del premio por partido ganado [\[ver cuadro 11, ubicado en la página 85 y siguientes\]](#) (Ibídem: 149).

#### **2.1.4.4. Desigualdad salarial**

Finalmente, resta resaltar lo que en ningún deporte colectivo profesional y, mucho menos en el fútbol, es un secreto: los atletas que prestan servicios hacia un mismo empleador no reciben exacta retribución económica. Y esto se debe a que, pese a ocupar jerárquicamente

---

<sup>230</sup> “Según la citada sentencia del TAS, (...) primar a terceros por ganar atenta contra la integridad y la limpieza de la competición. Entre otras razones, además de las éticas, porque los clubes que más dinero manejan, más posibilidades tienen de incentivar a los rivales” (Marín, 2014).

<sup>231</sup> *Artículo 82.- Incentivos extradeportivos.*

1. *La promesa o entrega de cantidades en efectivo o compensaciones evaluables en dinero por parte de un tercer club como estímulo para lograr obtener un resultado positivo, así como su aceptación o recepción, se sancionarán con suspensión por tiempo de uno a seis meses a las personas que hubieren sido responsables, y se impondrá a los clubes implicados y a los receptores multa en cuantía de 3.005,06 euros, procediéndose, además, al decomiso de las cantidades hechas, en su caso, efectivas.*
2. *Los que intervengan en hechos de esta clase como meros intermediarios, serán suspendidos o inhabilitados por tiempo de uno a tres meses.*



un puesto de trabajo similar, no todos los jugadores desempeñan labores idénticas dentro del campo de juego ni tienen la misma importancia para el club.

Por ello, debe quedar claro que “lo que está prohibido no es distinguir, excluir o preferir a un trabajador frente a otro, sino distinguirlo, excluirlo o preferirlo en razón de alguno de los motivos prohibidos por la ley” (Blume, 2011: 236); es decir, en base al origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole, tal como prescribe el numeral 2 del artículo 2° de la Constitución [[ver nota al pie 15, ubicada en la página 13](#)], los numerales 1 y 2 del artículo 1° del Convenio No. 111 de la OIT<sup>232</sup> –ratificado por el Perú en el año 1970– y el artículo 48° del Reglamento de la LPCL [[ver nota al 65, ubicada en la página 39](#)], además de la Ley 30709, «Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres», y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 002-2018-TR.

El fútbol, en particular, es una actividad económica que, conforme a los argumentos esgrimidos en el undécimo Considerando de la Casación No. 00601-2006-Del Santa (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2006b)<sup>233</sup>, se encuentra exceptuada del principio de “misma retribución a igual trabajo” (Frega, 1999: 137)<sup>234</sup>, pues en ella se presentan continuas circunstancias objetivas y subjetivas que obligan al empleador a distinguir entre sus trabajadores.

---

<sup>232</sup> Artículo 1.-

1. *A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*
  - a. *Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
  - b. *Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*
2. *Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.*  
(...)

<sup>233</sup> Undécimo: (...) Ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas –evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros– e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2006b).

<sup>234</sup> De acuerdo al Fundamento 8 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 4922-2007-PA/TC, “la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación ni ser objeto de recorte, ni diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo” (Tribunal Constitucional, 2007c).

Esto es así porque los atletas pueden ocupar distintas posiciones tácticas durante las prestaciones públicas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#), jugar una menor o mayor cantidad de partidos a lo largo de la temporada, diferenciarse en base al tiempo que llevan dentro del club o por haber sido elegidos capitanes del equipo. Pueden, asimismo, haber destacado en temporadas anteriores, ser contratados luego de cumplir un rol primordial bajo las órdenes de otro empleador, haber ganado algún galardón individual o colectivo, etc. “Las diferencias en razón del esfuerzo realizado, de la entrega en el trabajo, del logro obtenido, del talento, no solo deben ser admitidas, sino que deben ser fomentadas” (Blume, 2011: 233).

Por consiguiente, un jugador «estrella» podría llegar a ganar un sueldo equivalente a la suma de lo percibido por el total de sus compañeros de equipo sin ningún problema. La reputación, el desempeño personal y la eficiencia de un atleta respecto de otro son justificaciones suficientes para establecer una remuneración desigual legal.

#### **2.1.5. Afectaciones al vínculo laboral**

Del mismo modo en que todo empleador, basado en su facultad disciplinaria, puede afectar el vínculo de trabajo, suspendiendo o extinguiendo el contrato [\[ver página 51 y siguientes\]](#), en el ámbito general y en el fútbol profesional, particularmente, se presentan diversas situaciones que, ya sea a causa del propio club, del atleta o, inclusive, de un tercero ajeno a la relación laboral, generan idénticas consecuencias jurídicas.

##### **2.1.5.1. Suspensión del contrato de trabajo**

Ciertamente, de conformidad con lo señalado por el artículo 12° de la LPCL, la sanción disciplinaria –estipulada en el literal g)– no es la única causal de interrupción de los efectos del vínculo contractual de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Aunado a ésta, se presentan los siguientes motivos:

*Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:*

- a. La invalidez temporal;*
- b. La enfermedad y el accidente comprobados;*
- c. La maternidad durante el descanso pre y postnatal;*
- d. El descanso vacacional [\[ver página 79 y siguientes\]](#);*

- e. *La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;*
- f. *El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;*
- g. *La sanción disciplinaria [\[ver página 51 y siguientes\]](#);*
- h. *El ejercicio del derecho de huelga;*
- i. *La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad [\[ver nota al pie 58, ubicada en la página 37\]](#);*
- j. *La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;*
- k. *El permiso o licencia concedidos por el empleador [\[ver cuadro 1, ubicado en la página 14 y siguientes\]](#);*
- l. *El caso fortuito y la fuerza mayor [\[ver nota al pie 68, ubicada en la página 40\]](#);*
- ll. *Otros establecidos por norma expresa.*

*La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.*

De hecho, como se desprende del literal II) y el párrafo ulterior, hasta es posible que distintas regulaciones agreguen otras disposiciones que ocasionen los mismos efectos en un acuerdo de índole laboral. Y es ello lo que finalmente hace la Ley en la primera parte del artículo 9°<sup>235</sup>, remitiendo el tema de las transferencias a la normativa de la FIFA.

#### **2.1.5.1.1. Por mutuo acuerdo**

En efecto, siguiendo lo estipulado por la reglamentación especializada en lo deportivo, es factible que los famosos traspasos presentes en el ámbito del fútbol profesional no solo se realicen consensuadamente para finalizar una relación de trabajo e iniciar otra con un nuevo empleador («transferencias definitivas»), sino que también pueden ser ejecutadas con la intención de suspender el vínculo original. A esto se le conoce como «contrato de cesión» o «préstamo a un tercero», el cual, igualmente, requiere la aprobación expresa de las tres (3) partes intervinientes<sup>236</sup>.

<sup>235</sup> “Artículo 9.- La transferencia de los futbolistas se rige por las normas de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) y las de la Federación Peruana de Fútbol”.

<sup>236</sup> Como bien apunta Auletta, “el desacuerdo de una sola de ellas [las partes], con respecto a los términos y las condiciones de la operación, será suficiente para que la transferencia no se concrete” (2014: 130; 2015: 48).

#### **2.1.5.1.1.1. Transferencia temporal («contrato de cesión o préstamo»)**

Tal cual prescribe el artículo 10° del RETJ<sup>237</sup>, como el apartado 7 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>238</sup>, complementados en nuestro país por el artículo 18° del Estatuto SAFAP<sup>239</sup> y el artículo 27° del RL1<sup>240</sup>, “la cesión temporal implica que el deportista objeto de la operación pasa a prestar sus servicios profesionales al club cesionario, pero con la particularidad de

---

<sup>237</sup> Artículo 10.- Préstamo de profesionales.

1. Un jugador profesional puede cederse a otro equipo en calidad de préstamo sobre la base de un acuerdo por escrito entre el jugador y los clubes en cuestión. Cualquier préstamo está sujeto a las mismas disposiciones que se aplican a la transferencia de jugadores, incluidas las estipulaciones sobre la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad [aunque, como veremos, ello no aplica].
2. (...) El periodo mínimo de préstamo será el tiempo entre dos periodos de inscripción.
3. El club que ha aceptado a un jugador en cesión de préstamo no tiene derecho a transferirlo sin la autorización por escrito del club que lo prestó y del jugador en cuestión.

<sup>238</sup> “7.1. El club y el jugador deberán acordar si el jugador puede ser eventualmente cedido a otro club. La regulación deberá en cualquier caso respetar las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos”.

<sup>239</sup> Artículo 18.- Cesiones Temporales o Préstamos de Jugadores.

*Durante la vigencia de un contrato, el Club podrá ceder temporalmente a otro Club los servicios de un Futbolista, siempre que éste acepte expresamente dicha cesión temporal. En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un período superior al tiempo que reste de vigencia del contrato de dicho Futbolista cedido con el Club cedente. La cesión deberá constar necesariamente por escrito. En este documento se especificarán las condiciones y tiempo de la cesión. En el caso de cesiones temporales a Clubes o equipos que participan en Segunda División [hoy, denominada «Liga2»] y Copa Perú (en cualquiera de sus instancias), el cedente, responderá solidariamente en caso de incumplimiento por parte del cesionario de las obligaciones laborales y de Seguridad Social. En el caso de cesiones temporales entre Clubes de Primera División [hoy, denominada «Liga1»] la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social a que se refiere el párrafo anterior operará en caso el cesionario pierda la categoría, abandone el campeonato o cualquier otra circunstancia que signifique que el cesionario deje de participar en la Primera División.*

<sup>240</sup> Artículo 27.- Un jugador podrá inscribirse en un club bajo la modalidad de préstamo para efectos de su participación en el campeonato Liga 1 Movistar 2020.

*Para el caso de jugadores profesionales que no provengan de clubes extranjeros, deberá mediar un acuerdo por escrito y expreso entre el club cedente, el club cesionario y el jugador, el cual deberá encontrarse suscrito por el jugador (padre, madre o tutor legal, de ser el caso) y los representantes de los clubes acreditados de forma previa ante la FPF, y debidamente registrado en la Oficina de Pases y Transferencias de la FPF. Para el caso de jugadores profesionales que provengan de clubes extranjeros, el acuerdo de préstamo será validado vía TMS de conformidad con lo establecido por la normativa FIFA.*

*(...) En el acuerdo de préstamo que deberá presentar el club contratante se tendrá que señalar todas las condiciones del préstamo, pudiendo pactarse incluso el pago de una indemnización por formación, si este préstamo se convierte en una transferencia definitiva.*

*Un club podrá ceder, como máximo, hasta cinco (05) jugadores a otro club de la Liga1 (un mismo club) para ser utilizados en el Torneo (...).*

*Ningún club podrá ceder ni transferir a un jugador que le haya sido cedido por otro club salvo que medie acuerdo expreso y por escrito en tal sentido. La vigencia mínima de un préstamo será el tiempo entre dos periodos de inscripción. Para el retorno de un jugador cedido a otro club necesariamente deberá encontrarse abierto alguno de los 2 periodos de inscripción de buena fe establecido en el artículo 25°. En ese sentido, para el caso de un jugador proveniente de un club extranjero, solo una vez que se cuente con el respectivo Certificado de Transferencia Internacional, éste podrá ser inscrito nuevamente en su club para efectos de su participación en la Liga1.*

que el deportista no queda desvinculado laboralmente del club cedente” (Sagardoy y Guerrero, 1991: 82).

Se trata, en otras palabras, de una operación con diversas aristas, cuya razón de ser no es, de ninguna manera, traspasar momentáneamente al futbolista como si fuese un esclavo, sino ceder la posesión de los derechos que emergen de su licencia federativa [[ver página 68 y siguientes](#)] («derechos federativos») (Auletta, 2014: 127; 2015: 47), ya que, con ellos, el atleta se encontrará habilitado para representar al nuevo club en las competiciones oficiales organizadas por la asociación o federación nacional correspondiente (Barbieri, 2015)<sup>241</sup>.

Y, aunque normativas laborales del extranjero como el Real Decreto 1006/1985 español, en el numeral 2 de su artículo 11°, prevea esta figura como un mecanismo obligatorio para el empleador cuando el futbolista lo necesite<sup>242</sup>; normalmente, esta conjunción *sui generis*<sup>243</sup> de actos jurídicos es utilizada de forma voluntaria por la mayoría de clubes deportivos alrededor del mundo, toda vez que su materialización favorece a cada uno de los sujetos implicados:

*El club cedente se beneficia porque le permite colocar un deportista con el que no suele contar momentáneamente en sus alineaciones, logrando de esta manera o bien el ahorro de un sueldo o bien perseguir que el trabajador adquiera experiencia en un club generalmente de menor categoría.*

*El club cesionario tiene interés porque se refuerza normalmente con un profesional proveniente de una institución deportiva más importante. Por último, también es atractivo para el deportista cedido, puesto que puede actuar posiblemente más activamente en la competición, situación que previsiblemente le sería vedada si continuara en su realidad anterior, y por tanto tendrá la oportunidad de mostrar sus habilidades y consiguientemente revalorizar su cotización en este mercado laboral (Frega, 1999: 166).*

---

<sup>241</sup> Al respecto, el mismo autor precisa que “no se extingue el contrato originario, sino que el mismo se cede al club cesionario justamente, claro está, con los derechos federativos del futbolista transferido” (Barbieri, 2005: 125).

<sup>242</sup> Artículo 11.- Cesiones temporales.

(...)

Dos.- *El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.*

<sup>243</sup> Locución latina que “se emplea con el sentido de ‘singular’ o ‘peculiar’” (RAE, 2005).

No olvidemos que, a diferencia de lo que ocurre con las transferencias definitivas, la duración máxima de los efectos de esta transacción será la que falte para finalizar el contrato de trabajo en vigor (Sempere, 2015: 4), pues “la cesión temporaria no constituye causal de interrupción ni suspensión del plazo de duración del contrato cedido” (Worff, 2015: 20).

De ahí que su funcionamiento se asemeje, en cierta forma, al de una de las modalidades de contratación indirecta de trabajadores: la intermediación de servicios; una figura en la que “se verifica un destaque exclusivamente de trabajadores al centro de trabajo –o el radio de acción– de [otra] empresa” (Toyama, 2008b: 94), tal como puede apreciarse en el siguiente cuadro comparativo:

Variable	Transferencia temporal	Intermediación
<b>Partes intervinientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Club originario o cedente: tiene un contrato laboral vigente con el atleta, a quien decide ceder en favor de un tercero.</li> <li>b) Club de destino o cesionario: entidad beneficiada con los servicios transitorios del deportista.</li> <li>c) Futbolista profesional involucrado: trabajador que desea jugar temporalmente bajo las órdenes del club de destino (Auletta, 2017).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Empresa de servicios especiales o cooperativa: provee a sus trabajadores para que presten servicios bajo la dirección o sujeción de un tercero (Toyama, 2008b: 94). Para ello, deberá estar en el RENEIL (Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral).</li> <li>b) Empresa usuaria: entidad beneficiada con los servicios transitorios del trabajador.</li> <li>c) Trabajador involucrado: persona quien, en cumplimiento de lo ordenado por su empleador, prestará servicios subordinados en favor de una empresa usuaria.</li> </ul>
<b>Actividades comprendidas</b>	Evidentemente, la práctica deportiva es la actividad principal <sup>244</sup> (e, incluso, <i>core business</i> <sup>245</sup> ) de todo club participante en un campeonato oficial, por lo que es	De conformidad con el artículo 3° de la Ley 27626, «Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores», la figura de la intermediación “sólo procede

<sup>244</sup> De conformidad con las definiciones versadas en el artículo 1° del Decreto Supremo 003-2002-TR, «Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes 27626 y 27696, que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios de las cooperativas de trabajadores», (i) “constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es consustancial al giro del negocio”; (ii) actividad complementaria “aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, (...) [además] no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria”; y (iii) actividad de alta especialización “aquella auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados”.

<sup>245</sup> La Corte Superior de Justicia de la República en la Sentencia recaída en el Expediente No. 22411-2013-0-1801-JR-LA-15, aduce, citando a Toledo, que el *core business* es una labor aún más específica que las actividades principales, pues constituyen la razón de ser de la empresa; es decir, su «actividad nuclear» (2015).

Variable	Transferencia temporal	Intermediación
	respecto a ella que se efectúa este acto jurídico.	cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización”.
<b>Límite porcentual</b>	A nivel local, el artículo 27° del RL1 <a href="#">[ver nota al pie 240, ubicada en la página 100]</a> establece que, como máximo, un club puede prestar cinco (5) jugadores a una misma institución de igual categoría. No obstante, la FIFA ha tomado la decisión de imponer un tope global estandarizado que surtirá efecto de forma paulatina, en la medida que éste resulta ser un mecanismo del que muchos empresarios actualmente abusan <sup>246</sup> .	Una empresa usuaria no podrá tener, a su mando un número de trabajadores provenientes de empresas de servicios especiales que exceda del 20% del total de su propia planilla. Dicho tope solo aplica para actividades temporales, mas no para servicios complementarios o especializados (artículo 6° de la Ley 27626).
<b>Poderes delegados por el empleador</b>	Se encuentran incluidos, en favor del club cesionario, todos los poderes inherentes al empleador, incluyendo el disciplinario, “pero el mismo tiene un límite que no puede sobrepasar y que es la facultad de extinguir el contrato de trabajo” (Frega, 1999: 170).	“No todas las facultades que integran el poder directivo del empresario son trasladadas a la empresa ‘usuaria’, puesto que el poder disciplinario es conservado por la empresa suministradora de mano de obra” (Villavicencio, 2005: 146).
<b>Responsabilidad solidaria</b>	De acuerdo al artículo 18° del Estatuto SAFAP <a href="#">[ver nota al pie 239, ubicada en la página 100]</a> , la responsabilidad solidaria solamente es obligatoria cuando el club cedente se encuentra posicionado en una división superior a la del club cesionario. En cualquier otro escenario, prima el acuerdo entre las partes <sup>247</sup> .	Tal como tipifican los artículos 24° y 25° de la Ley 27626, la empresa de servicios deberá conceder una fianza que garantice el cumplimiento de sus obligaciones laborales y, solamente cuando ésta resulte insuficiente, la empresa usuaria será solidariamente responsable.

**Cuadro 13:** Comparativa entre (i) transferencia temporal e (ii) intermediación de servicios (Fuente: elaboración propia).

La transferencia temporal es, empero, un singular acuerdo tripartito en donde su denominación indistinta de contrato de cesión o préstamo no permite dilucidar que su naturaleza admite dos (2) modalidades distintas. Por un lado, “puede ocurrir que el contrato vigente se suspenda por mutuo acuerdo de las partes, a efectos de que el jugador decida

<sup>246</sup> Teniendo como principal objetivo que los préstamos sigan funcionando como una opción meramente deportiva y no como política para que un club económicamente poderoso acapare el mercado (Díaz Fernández, 2018), la FIFA ha decidido imponer límites a las transferencias temporales de carácter internacional en las que se encuentre involucrado un jugador de veintidós (22) años o más. Ello comenzará a implementarse a mediados del año 2023, utilizando como periodo de transición al lapso de tiempo ocurrido entre las temporadas 2020-2021 y 2022-2023 (Díaz Fernández, 2020).

<sup>247</sup> Haciendo un análisis extensivo del artículo 228° del Decreto 390/1976, Texto Ordenado de la Ley 20.744, «Ley del Contrato de Trabajo» argentino, Barbieri considera que la solidaridad entre cedente y cesionario debiese ser la regla, y que el club de destino pacte con el futbolista condiciones económicas que superen a las del contrato inicial, la excepción. Así, sólo en tal caso, este excedente será responsabilidad absoluta del adquirente y, sobre aquel, el club originario no tendría por qué asumir carga alguna (2005: 124-125).

iniciar temporalmente otra relación jurídica en el ámbito de organización y dirección del nuevo club deportivo” (Arce, 2005a: 71); pero, por otro lado, también es posible que el club de origen, entidad con quien el jugador mantiene un vínculo de trabajo, decida ceder temporalmente al club de destino los servicios del futbolista, subrogándose<sup>248</sup> en todos los derechos y obligaciones laborales inicialmente pactados (Ídem).

De cualquier manera, sea con la suscripción de un nuevo acuerdo laboral entre el club de destino y el futbolista profesional, o una cesión de posición contractual entre las instituciones deportivas, lo cierto es que las entidades implicadas también deben detallar si es que, en primer lugar, esta operación se realizará con opción de compra<sup>249</sup> o sin opción a ésta; es decir, si es que al final del préstamo al club cesionario le será posible decidir contratar definitivamente al jugador o si es que la vuelta de éste al club de origen es inminente al finalizar la cesión.

En segundo lugar, deberán acordar si es que la institución de origen se verá beneficiada económicamente a partir de la materialización de la transferencia. En tal caso, este acto jurídico se denominará «transferencia temporal con cargo» y debe quedar claro que “la suma de dinero que abona el club cesionario al cedente no es en concepto indemnizatorio por la terminación anticipada de un contrato (dado que el mismo es cedido), sino en concepto de compensación económica por privación de los servicios del futbolista durante el tiempo que dura la cesión” (Worff, 2015: 19). Por el contrario, también es factible una «transferencia temporal sin cargo», la cual suele darse mayormente “cuando clubes relativamente poderosos económicamente ceden a favor de otro club a un jugador joven

---

<sup>248</sup> De acuerdo a Barchi, la subrogación “supone la sustitución del sujeto activo original por uno nuevo (el tercero que paga) permaneciendo inmutada y conservándose la identidad de la relación jurídica patrimonial” (2013: 158). En el Perú, ésta puede ser de tipo legal o convencional, según refieren los artículos 1260° y 1261° del Código Civil.

<sup>249</sup> Recientemente, los clubes han tomado la costumbre de suscribir contratos de «préstamo con opción de compra obligatoria», los cuales, como su nombre refiere, implican un compromiso primigenio de la entidad de destino a adquirir con carácter definitivo los servicios del futbolista ni bien finalicen los efectos del contrato de cesión. Es una figura que se utiliza para contrarrestar los perjuicios deportivos derivados de las limitaciones impuestas por el «*fair play* financiero» (Palazzo, 2015) –medida de control por parte de FIFA que será tratada más adelante–, por lo que su legalidad se encuentra en discusión. Lo cierto es que, por ahora, constituye el mecanismo perfecto para que los grandes clubes del mundo puedan adquirir los servicios de jugadores de la talla de Kylian Mbappé, quien fue cedido a su actual equipo, el París Saint-Germain FC, con la obligación de que éste le pagase al AS Mónaco €150.000.000 (Ciento cincuenta millones y 00/100 Euros) más otros €30.000.000 (Treinta millones y 00/100 Euros) en variables (RPP, 2018d).



para que éste dé sus primeros pasos profesionales con miras a que se adapte a la competencia, o bien, a fin de ‘exhibirlo’ para que en un futuro sea transferido” (Ídem)<sup>250</sup>.

Solamente en el primero de los supuestos del párrafo anterior o, en todo caso, cuando la opción de compra futura haya sido acordada y ésta se llegase a efectivizar; esto es, siempre que exista un intercambio económico de por medio, el club cedente deberá entregar al trabajador un monto porcentual por participar en la transferencia –concepto que, como ya fue señalado, no constituye mayor remuneración [[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes](#)]-.

#### **2.1.5.1.1.1. Certificado de Transferencia Nacional e Internacional**

Ni bien las partes arriban a un acuerdo, como quiera que el interés primordial de la transacción es que el jugador pueda representar a la entidad cesionaria en las prestaciones públicas [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)], a los clubes partícipes les sobreviene la responsabilidad de tramitar el certificado de transferencia, así el préstamo sea entre instituciones del mismo país (Certificado de Transferencia Nacional o «CTN») o de distinta procedencia (Certificado de Transferencia Internacional o «CTI»).

La diferencia de éstos radica en que, según la definición 23 y el segundo párrafo del numeral 2 del artículo 1° del RETJ<sup>251</sup>, además del precitado artículo 27° del RL1 [[ver nota al pie 240,](#)

---

<sup>250</sup> Cabe mencionar que, en algunos contratos de cesión, los clubes incluyen una cláusula en la que prohíben que los futbolistas prestados puedan enfrentarse a su club de origen. Ello, en palabras de Arce, “es tan inconstitucional como ilógico, puesto que sólo ocasiona beneficios al club cedente y perjuicios al trabajador. Si el jugador quiere volver a su equipo de procedencia con un mejor ‘cartel’, lo más obvio es que quiera mostrarse contra el equipo que es dueño de su pase y así acelerar su retorno” (2005a: 74).

<sup>251</sup> 23. Sistema electrónico de transferencias nacionales: sistema informático en línea capaz de administrar y supervisar todas las transferencias nacionales de una asociación, conforme a los principios del modelo implementado en el ámbito internacional a través del sistema de correlación de transferencias (v. anexo 3). Este sistema deberá, como mínimo, recopilar el nombre completo, género, nacionalidad, fecha de nacimiento y FIFA ID del jugador [[ver nota al pie 141, ubicada en la página 70](#)], su estatus (aficionado o profesional, conforme al art. 2, apdo. 2 del presente reglamento), el nombre y la FIFA ID de los dos clubes implicados, así como los pagos entre los clubes, si procede. El sistema electrónico de transferencias nacionales deberá estar conectado al sistema electrónico de registro de la asociación y a la API del Sistema FIFA Connect [[ver nota al pie 143, ubicada en la página 70](#)], a fin de intercambiar información electrónicamente.

(...)

Artículo 1.- *Ámbito de aplicación.*

(...)

1. (...)

[ubicada en la página 100](#)], dentro de los traspasos concertados a nivel local, basta con que la entidad de destino presente el documento suscrito entre clubes, quedando en manos de la respectiva asociación el registro en el «Sistema Electrónico de Transferencias Nacionales» (en adelante, «SETN»); en cambio, para el segundo caso, la gestión necesita ser efectuada por cada una de las contrapartes, guiándose de las pautas previstas en el artículo 9° del RETJ<sup>252</sup> y los numerales 4 y 5 del artículo 2°, el numeral 1 de los apartados 3.1 y 3.2 y los numerales 2 y 3 del apartado 5.2 del Anexo 3 del RETJ, «Sistema de correlación de transferencias<sup>253</sup>», principalmente.

---

*El uso de un sistema electrónico de transferencias nacionales es obligatorio para toda transferencia nacional de jugadores profesionales y aficionados (hombres y mujeres) de fútbol once. Una transferencia nacional deberá introducirse en el sistema electrónico de transferencias nacionales cada vez que se inscriba a un jugador en un nuevo club de la misma asociación. Toda inscripción de un jugador en un nuevo club de la misma asociación que se efectúe sin utilizar el sistema electrónico de transferencias nacionales se considerará nula.*

<sup>252</sup> Artículo 9.- Certificado de transferencia internacional.

1. Los jugadores inscritos en una asociación únicamente podrán inscribirse en una nueva asociación únicamente cuando esta última haya recibido el certificado de transferencia internacional (en adelante, «el CTI») de la asociación anterior. El CTI se expedirá gratuitamente, sin condiciones ni plazos. Cualquier disposición en contra se considerará nula y sin efecto. La asociación que expide el CTI remitirá una copia a la FIFA (...).
2. Está prohibido que las asociaciones soliciten la expedición del CTI a fin de permitir a los jugadores que participen en partidos de prueba.
3. La nueva asociación deberá informar por escrito a la asociación o asociaciones del club o clubes que formaron y educaron al jugador entre los 12 y los 23 años de edad (v. art. 7) acerca de la inscripción del jugador como profesional una vez recibido el CTI.
4. Los jugadores menores de 10 años no necesitan el CTI.

<sup>253</sup> Artículo 2.- Sistema.

(...)

4. En caso de que se realice una transferencia internacional mediante acuerdo de transferencia [\[ver nota al pie 285, ubicada en la página 120\]](#), los dos clubes involucrados deberán, de forma independiente el uno del otro, enviar información y, cuando proceda, cargar en el TMS ciertos documentos relacionados con la transferencia, tan pronto como el acuerdo de transferencia se haya concretado.
5. En el caso descrito en el apartado precedente, el proceso solo se trasladará a las asociaciones para que gestionen el CTI electrónico (v. art. 8 abajo) una vez que los clubes hayan alcanzado dicho acuerdo.

(...)

3.1. Clubes.

1. Es responsabilidad de los clubes introducir y confirmar las órdenes de transferencia en el TMS y, cuando proceda, garantizar que la información solicitada coincida. Esto incluye también cargar en el sistema los documentos requeridos.

(...)

3.2. Asociaciones.

1. Las asociaciones son responsables de mantener al día los datos de la temporada e inscripción, si procede, por separado para jugadores y jugadoras, así como los de su club (incluyendo en particular la categorización de clubes en relación con la indemnización por formación). Además, son

De hecho, teniendo en cuenta la cantidad de deportistas y asociaciones activas alrededor del mundo, y para evitar que hayan instituciones que compartan el registro de un mismo futbolista<sup>254</sup>, es que la FIFA creó el *International Transfer Matching System* (en adelante, «ITMS» o, simplemente, «TMS»), un sistema macro de almacenamiento de datos al que el SETN se encuentra vinculado y “cuyo objetivo principal es simplificar el proceso de las transferencias internacionales de jugadores, así como mejorar la transparencia y el flujo de información” (definición 13 del RETJ, complementada por los numerales 1, 2, 4 y 5 del artículo 1° y el numeral 1 del artículo 2° del Anexo 3 del mismo cuerpo normativo<sup>255</sup>).

---

*responsables de llevar a cabo el proceso del CTI electrónico (v. art. 8 más adelante) y, cuando proceda, de confirmar la baja en la inscripción de un jugador en su asociación.*

(...)

#### 5.2. Información sobre las transferencias.

(...)

2. *La nueva asociación deberá ejecutar el procedimiento en relación con la solicitud del CTI (v. art. 8.2, apdo. 2 del presente anexo) a su debido tiempo.*
3. *La asociación anterior deberá ejecutar el procedimiento en relación con la respuesta al CTI y la baja en la inscripción del jugador (v. art. 8.2, apdos. 3 y 4 del presente anexo) a su debido tiempo.*

<sup>254</sup> Recordemos que, para evitar atentar contra la deportividad y el correcto funcionamiento del fútbol organizado, el numeral 3 del artículo 5° del RETJ de la FIFA establece que “un jugador solo puede estar inscrito en un club” y que, como veremos inmediatamente, “resulta una excepción a dicho principio el supuesto de la convocatoria a selecciones nacionales” (Barbieri, 2005: 99).

#### <sup>255</sup> Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1. *El sistema de correlación de transferencias (TMS, v. punto n° 13 de la sección «Definiciones») ha sido concebido para garantizar que las autoridades del fútbol dispongan de más datos sobre las transferencias internacionales de jugadores. De esta manera, aumentará la transparencia de las transacciones individuales, lo cual, a su vez, mejorará la credibilidad y el prestigio del sistema de transferencias en su conjunto.*
2. *El TMS está diseñado para distinguir claramente entre los diversos pagos relativos a las transferencias internacionales de jugadores. Todos estos pagos deberán reflejarse en el sistema, puesto que es la única manera de dar transparencia al seguimiento de las transacciones de dinero concernientes a estas transferencias. Al mismo tiempo, el sistema obligará a las asociaciones a garantizar que, en efecto, se transfiere a un jugador real y no a un jugador ficticio cuya transferencia se utiliza para fines ilícitos, como el blanqueo de dinero.*  
(...)
4. *Dentro del ámbito del presente anexo (v. anexo 3, art. 1, apdo. 5), el TMS es el medio a través del cual se solicita y entrega el CTI.*
5. *El uso del TMS es requisito obligatorio para toda transferencia internacional de jugadores profesionales y aficionados (hombres y mujeres) de fútbol once, y toda inscripción de estos jugadores que se realice sin utilizar el TMS se considerará nula (...).*  
(...)

#### Artículo 2.- Sistema.

1. *El TMS dota a asociaciones y clubes de un sistema de almacenamiento de datos basado en la web que administra y hace el seguimiento de las transferencias internacionales.*

Y es en ambas plataformas virtuales donde asociaciones o clubes solicitan el certificado correspondiente, el cual, una vez aprobado, deberá ser adjuntado –junto a otros documentos necesarios para materializar el correcto registro del deportista [[ver página 68 y siguientes](#)]<sup>256</sup>– por el club interesado dentro del plazo anual previamente advertido por la organización de cada torneo, conocido como «periodo de inscripción», «ventana de transferencias» o «libro de pases» (artículo 6° del RETJ<sup>257</sup> y numeral 1 del apartado 5.1 de su Anexo 3<sup>258</sup>). La Liga1 peruana, en particular, estipuló dentro del artículo 24° de su Reglamento que los clubes tenían desde el 6 de enero hasta el 28 de febrero, y desde el 8 de julio hasta el 6 de agosto de 2020 para realizar todo este trámite<sup>259</sup>.

---

<sup>256</sup> En nuestro país, de conformidad con el artículo 23° del RL1, junto al comúnmente llamado *transfer*, el club deberá presentar: i) contrato de trabajo, ii) fotografía digital actualizada, iii) copia del Documento Nacional de Identidad o Carné de Extranjería, en caso corresponda, y iv) certificado médico en formulario valorado.

<sup>257</sup> Artículo 6.- Inscripción.

1. Un jugador podrá inscribirse durante uno de los dos periodos anuales de inscripción fijados por la asociación correspondiente. Las asociaciones podrán fijar distintos periodos de inscripción para sus competiciones masculinas y femeninas. Una excepción a esta regla la constituye el jugador profesional cuyo contrato ha vencido antes del fin del periodo de inscripción y quien podrá inscribirse fuera de dicho periodo de inscripción. Las asociaciones están autorizadas para inscribir a tales jugadores profesionales siempre que se tenga en consideración la integridad deportiva de la competición correspondiente (...).
2. El primer periodo de inscripción comenzará tras la finalización de la temporada y terminará, por regla general, antes del inicio de la nueva temporada. Este periodo no deberá durar más de doce semanas. El segundo periodo de inscripción comenzará a mediados de temporada y no deberá durar más de cuatro semanas (...).
3. Los jugadores solo podrán inscribirse —sujetos a la excepción prevista en el art. 6, apdo. 1— si el club presenta una solicitud válida a través del sistema electrónico de registro de jugadores a la asociación correspondiente durante un periodo de inscripción.  
(...)

<sup>258</sup> 5.1. Datos clave.

1. Las fechas de inicio y finalización de los dos periodos de inscripción y de la temporada deben introducirse en el TMS [[ver página 107](#)], si procede por separado para jugadores y jugadoras, así como los posibles periodos de inscripción de competiciones en las que solo participen aficionados (v. art. 6, apdo. 4 del presente reglamento), con al menos 12 meses de antelación a su entrada en vigor (...).

<sup>259</sup> Al parecer, con la misma idea plasmada por Arce respecto a que la “demora injustificada de una asociación nacional en la entrega del certificado puede generar grandes perjuicios al jugador. Incluso, afectar su derecho fundamental a la libertad de trabajo” (2005a: 68-69), tanto el Anexo 3 del RETJ, como el RL1 intentan subsanar este inconveniente. El primero, a través del numeral 6 del apartado 8.2, permite la «inscripción provisional» de un futbolista “si, transcurridos 7 días desde la solicitud del CTI, la nueva asociación no ha recibido respuesta”; y el segundo, mediante el artículo 25°, reconoce la posibilidad de inscribir de «buena fe» a un jugador, siempre que este proceso se hubiese iniciado, pero no culminado, antes del vencimiento del plazo otorgado, con la condición de que la documentación faltante sea entregada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, momento en el que recién el atleta se encontrará habilitado para jugar.

Sin embargo, dado que el tiempo límite del registro extraordinario suele trascender al inicio del torneo, cualquier demora ajena a la voluntad del nuevo club o del propio futbolista con relación al certificado igual vulnerará la libertad de este último en prestar los servicios principales por los que se le contrató. Prueba de ello es el numeral

### 2.1.5.1.2. Por voluntad ajena a las partes

De la misma manera, y pese a que ni la LPCL ni la Ley lo han considerado explícitamente, se torna indispensable destacar que en un régimen laboral con especiales características como el del futbolista profesional las medidas o decisiones tomadas justificadamente por un ente exógeno –no necesariamente gubernamental, estadual o judicial, pero sí vinculante a las partes– pueden ocasionar inusitados efectos dentro del pacto suscrito por el deportista trabajador y el club empleador.

#### 2.1.5.1.2.1. Convocatoria a la selección nacional

Aquello es lo que ocurre, primeramente, cuando el atleta es seleccionado para participar en el equipo representativo de la asociación nacional de la disciplina en la que se desempeña profesionalmente, pues, como apunta Cazorla, “la obligación de todo deportista federado de acudir a la convocatoria de las selecciones deportivas nacionales constituye no una obligación emanada de las relaciones laborales de los deportistas con sus clubes respectivos, sino una obligación *ex-lege*<sup>260</sup>” (1993: 257), dimanante, en el caso peruano, del primer párrafo del artículo 39° –que refiere a la obligación de los clubes– y los artículos 65° y 66° –que detallan las circunstancias en las que se concede la licencia con goce de haber– de la Ley 28036<sup>261</sup>.

---

8 del apartado 8.2 del Anexo 3 del RETJ, disposición que deja en claro que el jugador no podrá ser «elegible» hasta que se complete el registro; situación que pudimos ver materializada con Cristian Ortiz en el Club Sporting Cristal, quien tuvo que esperar varias semanas para poder jugar un partido oficial [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#) (Herrera, 2017), o Pedro Gallese, futbolista que había sido cedido al Club Alianza Lima y recién recibió el *transfer* o carné de cancha [\[ver nota al pie 144, ubicada en la página 70\]](#), el día del inicio del torneo (Depor, 2019a).

De cualquier modo, lo cierto es que a la entidad deportiva solo le queda ser extremadamente diligente en evitar que el atleta ingrese al campo de juego sin que se haya completado el proceso de registro correspondiente; caso contrario, puede sufrir un reclamo del equipo rival y perder los puntos que su equipo logró en el campo, tal como ocurrió con el Barcelona SC de Ecuador en la fase clasificatoria de la Copa Libertadores 2019, pues “la inscripción de un jugador en la asociación anterior termina únicamente en el momento en que la nueva asociación confirma la inscripción del jugador para su nuevo club” (FIFA, citado por IUSPORT, 2019a).

<sup>260</sup> Locución latina que “se utiliza para mencionar que dichos actos corresponde[n] ‘según la ley’” (Chanamé, 2016: 366).

<sup>261</sup> Artículo 39.- Obligación de los clubes deportivos.

*Los clubes deportivos están obligados a poner a disposición a sus deportistas cuando sean convocados para representar a su respectiva federación deportiva nacional.*

(...)

*Artículo 65.- Derecho a licencia para eventos deportivos internacionales.*

No obstante, recordemos que, en base a lo promulgado por la Ley 30727, el fútbol es el único deporte en el país cuya asociación o, específicamente, Federación goza de autonomía con respecto a lo normado por el Instituto Peruano del Deporte (en adelante, «IPD») [[ver nota al pie 108, ubicada en la página 60](#)]; razón por la cual, pese a que las disposiciones referidas sean aplicadas con cierta semejanza, debemos remitirnos, de inicio, a los numerales 1 y 2 de los artículos 1° y 1°bis del Anexo 1 del RETJ<sup>262</sup>, al numeral 4 del artículo 75° de los (recientemente modificados y rotundamente cuestionados<sup>263</sup>) Estatutos

---

*Los trabajadores de los sectores público y privado y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que sean seleccionados para representar al Perú en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber [[ver nota al pie 75, ubicada en la página 43](#)], así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir. Este derecho se extiende a dirigentes, entrenadores y agentes deportivos.*

*Artículo 66.- Derecho a licencia para eventos deportivos nacionales.*

*Los deportistas que participen en eventos oficiales nacionales o regionales reconocidos por la Federación Deportiva respectiva y/o Consejo del Deporte Escolar también gozarán de estas facilidades.*

<sup>262</sup> Artículo 1.- Principios para el fútbol masculino.

1. Los clubes se obligan a liberar a sus jugadores inscritos en favor de los equipos representativos del país para el que tienen derecho a jugar debido a su nacionalidad, si la asociación en cuestión convoca al jugador. Se prohíbe cualquier acuerdo divergente entre un jugador y un club.
2. En el sentido del apartado precedente, la liberación de jugadores es obligatoria para los partidos que figuren en el calendario internacional [[ver página 80 y siguientes](#)] (v. apartados 3 y 4), así como para los partidos de competiciones finales de la Copa Mundial de la FIFA, de la Copa FIFA Confederaciones y campeonatos de equipos representativos «A» de las confederaciones, siempre que la asociación en cuestión sea miembro de la confederación organizadora.  
(...)

*Artículo 1bis.- Principios para el fútbol femenino.*

1. Los clubes estarán obligados a ceder a sus jugadoras a las selecciones del país por cuya federación pueden ser convocadas atendiendo a su nacionalidad. Se prohíbe todo acuerdo en sentido contrario entre jugadoras y clubes.
2. La cesión de las jugadoras, en los términos recogidos en el apdo. 1 del presente artículo, es obligatoria en todos los periodos internacionales –reservados para la disputa de partidos internacionales– establecidos en el calendario internacional femenino (v. apdo. 3 y 4 siguientes) [[ver página 80 y siguientes](#)], así como para las fases finales de la Copa Mundial Femenina de la FIFA, el Torneo Olímpico de Fútbol femenino, los campeonatos de las confederaciones para selecciones absolutas –siempre que la federación en cuestión sea miembro de la confederación organizadora– y la ronda final de torneos clasificatorios de las confederaciones para el Torneo Olímpico de Fútbol femenino.

<sup>263</sup> La polémica referida se remonta al 13 de agosto de 2019, día en que la ADFP emitió un comunicado donde hacía de conocimiento público su disconformidad con la decisión de modificar los Estatutos de la FPF sin la correcta participación de la Comisión de Reforma de Estatutos (2019), tal como pretendía efectuar la propia entidad rectora del fútbol peruano. Sin embargo, esta última, con el pretexto de que era vital no seguir retrasando la ejecución de la hoja de ruta encomendada por el ente supremo del fútbol mundial –de acuerdo al artículo 15° de los Estatutos FIFA, ciertas materias son imprescindibles en los títulos estatutarios de las federaciones nacionales–, obvió la recomendación aludida y sometió a voto la adecuación de sus propios Estatutos (Canelo, 2019). De esta forma, luego de haber fracasado en la primera convocatoria (celebrada el 16 de agosto de 2019)

FPF<sup>264</sup> y al artículo 130° del RL<sup>265</sup> para abordar el tema de la convocatoria al seleccionado nacional de futbolistas profesionales, donde llama la atención que el énfasis normativo no sea dedicado hacia el atleta, sino a su empleador.

En efecto, la *lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#), de manera criteriosa, ha priorizado imponer al club deportivo el permitir que su trabajador, en caso sea elegido, se ausente temporalmente de sus labores y, como consecuencia, cumpla con “responder afirmativamente a la convocatoria para formar parte de uno de los equipos representativos de la asociación del país cuya nacionalidad ostenta”, tal como refiere el numeral 1 del artículo 3° del Anexo 1 del RETJ.

Y es que, siguiendo lo señalado por Cardenal y García, “la participación de los deportistas en las selecciones nacionales se corresponde con una prestación personal obligatoria” (2008: 128) –semejante al trabajo gratuito en servicio a la comunidad (artículo 34° del

---

(RPP, 2019b), la Federación logró dos (2) meses después el 80% de aprobación requerida, llegando a alcanzar su cometido pero generando una serie inconmensurable de críticas que valen la pena resumir.

En primer lugar, por la evidente premura con la que el proceso decidió llevarse a cabo, pues se dio durante el transcurso de la temporada 2019 de la Liga1 y la Liga2, siendo controversial el voto de ciertos clubes que quizás dirigieron su elección con el fin de no verse perjudicados por decisiones arbitrales, al igual que las Ligas Departamentales, quienes podían haber cambiado su voto a raíz del depósito de dinero efectuado por el Presidente Lozano un día antes de la elección (Ovación, 2019d). En segundo lugar, porque se basó en una interpretación estatutaria respecto al quórum que envió FIFA a través de una carta (Zimmermann, 2019) y que trece (13) asambleístas no contaba con poderes vigentes (Ovación, 2019c). Y, en tercer lugar, porque se duda de la correcta aplicación de las alteraciones al Estatuto –sobre todo, las referidas al reparto equitativo de los derechos de transmisión (TV y radio, así como publicidad y marketing), a los requerimientos para postular a la presidencia de la FPF (El Comercio, 2019a) y a las concernientes a la autonomía de los nuevos asambleístas (la elección de seis (6) de ellos depende exclusivamente a la propia FPF)–, teniendo en cuenta la encarecida institucionalidad de la entidad magna del fútbol a nivel nacional.

<sup>264</sup> Artículo 75.- Competiciones.

(...)

4. Es deber obligatorio de los clubes poner a disposición de la FPF a sus jugadores en la oportunidad que sean convocados para integrar las selecciones nacionales en todas sus categorías para partidos que figuren en el calendario internacional [\[ver página 80 y siguientes\]](#). Durante dicho periodo serán considerados jugadores inelegibles para sus respectivos clubes. El club que infrinja la presente disposición será pasible de ser sancionado por la Comisión de Justicia de la FPF.

<sup>265</sup> Artículo 130.- Selección nacional.

Conforme al Estatuto de la FPF y la normatividad vigente, es deber obligatorio de los clubes poner a disposición de la FPF a sus futbolistas en la oportunidad que sean convocados para integrar un seleccionado nacional sea mayores o de menores. Durante dicho periodo serán considerados jugadores inelegibles para sus respectivos clubes, pudiendo estos acogerse a la excepción contenida en el artículo 23° del presente reglamento [posibilidad de alinear simultáneamente a los cinco (5) jugadores extranjeros contratados]. El club que infrinja la presente disposición será pasible de ser sancionado por la Comisión de Justicia [también llamada Comisión Disciplinaria] de la FPF.

Decreto Legislativo 635, Código Penal<sup>266</sup>)—, la cual suele funcionar paralelamente a la relación laboral, pues se trata de un “tipo de actividad legalmente impuesta” (Irunzun, 2006: 9) desde el momento en que se generó el FIFA ID [[ver página 70 y siguientes](#)].

*La relación del futbolista con su selección nacional es [el] resultado de una obligación federativa, es decir, una obligación que debe cumplir al haberse afiliado a esa asociación de fútbol. No es una relación laboral, porque el futbolista no está trabajando en la federación, lo que está haciendo es cumplir con la obligación surgida por pertenecer a esa federación, por tener el derecho de jugar en el fútbol organizado (Villegas, 2006c: 421; 2007b: 44).*

Dicho de otro modo, que el futbolista no se niegue a representar a su asociación o federación cuando ésta lo requiera es una de las condiciones impuestas por la organización FIFA para que aquel pueda ejecutar sus servicios profesionales dentro de cualquier torneo organizado por ella o alguno de sus miembros, bajo las órdenes de su empleador.

*El contenido propio de la prestación laboral del jugador profesional se integra, como antes se ha dicho, no solo por su obligación de realizar la actividad deportiva por la que se le contrató por el club de fútbol; sino también por la obligación de asistir a las convocatorias de su Selección Nacional para participar en competiciones de carácter internacional representativas.*

*(...) Toda prestación de servicios que realice el jugador, ya sea para el club que lo contrató, ya sea para la selección que lo convoca, por medio de la obligatoria puesta a disposición, debe considerarse como propia e integrante de la relación jurídico laboral que mantiene con el club que lo contrata, relación jurídica que no se ve alterada (salvo las facultades de dirección y control de la actividad laboral) por la puesta a disposición (Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha, 2003).*

Así pues, dando por sentada la actitud que el atleta tomará ante un eventual llamado del ente federativo<sup>267</sup>, su contraparte laboral no tendrá mayor opción que acatar lo impuesto

---

<sup>266</sup> Artículo 34.- Prestación de servicios a la comunidad.

1. La pena de prestación de servicios a la comunidad obliga al condenado a trabajos gratuitos en entidades asistenciales, hospitalarias, escuelas, orfanatos, otras instituciones similares u obras, siempre que sean públicos.
2. La pena de prestación de servicios a la comunidad también puede ejecutarse en instituciones privadas con fines asistenciales o sociales (...).

<sup>267</sup> No olvidemos que el hecho de que un futbolista se encuentre apto para ser convocado a una asociación no implica que inminentemente llegue a estarlo. La decisión, finalmente, depende del seleccionador a cargo del equipo representativo correspondiente y, por ello, podría ocurrir que sea el propio futbolista quien, luego de solicitarlo, no sea tomado en cuenta. Así, lo que comúnmente se conoce como una «renuncia a la selección» no atenta contra las obligaciones emanadas de los derechos federativos, pues ésta, en realidad, depende de la concreción de la convocatoria.

Distinto es el caso que ocurrió con Joel Matip, por ejemplo, quien, junto a otros seis (6) deportistas, decidió no participar en la Copa Africana de Naciones representando a la Asociación de Fútbol de Camerún (FECAFOOT), contrariamente a lo que esta última deseaba. En consecuencia, FECAFOOT amenazó con actuar contra los



normativamente por la entidad rectora de este deporte. “El club sabe que al formar parte de una asociación nacional de fútbol, sus jugadores, que trabajan para él, en cualquier momento pueden ser llamados a integrar un representativo nacional” (Villegas, 2006c: 421; 2007b: 43), lo cual, inclusive, trae consigo la obligación de pagar el seguro contra enfermedades y accidentes o lesiones –contratado extensivamente para convocatorias [\[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes\]](#)– y considerar los días que el futbolista se ha encontrado ausente dentro del cálculo del salario, en lo que se conoce como una suspensión imperfecta de labores [\[ver nota al pie 75, ubicada en la página 43\]](#).

Y, aunque existen asociaciones que entregan a los clubes un pago proporcional a la retribución económica del atleta convocado<sup>268</sup>, lo cierto es que esto no es usual en el fútbol profesional, en tanto la mayoría de las federaciones miembro de la FIFA, como la FPF, se limitan a aplicar lo tipificado por el numeral 1 del artículo 2° del Anexo 1 del RETJ<sup>269</sup>. Una disposición que, sin duda, genera gran controversia entre sus involucrados, al punto que la organización de este deporte ha intentado aminorar el perjuicio causado en los intereses de las entidades deportivas, programando de forma anticipada el calendario anual de partidos [\[ver página 80 y siguientes\]](#), a fin de prevenir un cruce de fechas en las distintas competencias de equipos o selecciones nacionales; y desarrollando el *FIFA World Cup Club Benefits Programme*, una iniciativa con la cual repartió, equitativamente, US\$ 209.000.000 (Doscientos nueve millones y 00/100 Dólares Americanos) entre los empleadores que «liberaron» a sus futbolistas para el Mundial de Rusia<sup>270</sup>.

---

ausentes y pedirle a la FIFA que igualmente los suspenda en sus participaciones de clubes mientras durase el torneo (Antena 3, 2017). Ello ocasionó que el Liverpool FC, empleador del futbolista, se viera en la necesidad de dejarlo de lado para las prestaciones públicas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#), a fin de evitar alguna sanción.

<sup>268</sup> De conformidad con lo estipulado en el §1 del artículo 41° de la Lei 9.615/98 brasileira y el artículo 23° de la Ley 56, Ley del Futbolista Profesional en Ecuador, la Confederação Brasileira de Futebol (CBF) y la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF), respectivamente, sustituyen al club del futbolista convocado en la obligación del pago del salario por el tiempo que éste se encuentre a su disposición.

<sup>269</sup> “Artículo 2.- Disposiciones financieras y seguros.

1. Los clubes que liberen a un jugador según las disposiciones del presente anexo no tienen derecho a una indemnización financiera”.

<sup>270</sup> El cálculo se efectuó, tal como detalla la Circular No. 1646 de la FIFA, «Participación de los clubes en los beneficios de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018», de la siguiente manera:

*La cantidad asignada a los clubes (209 millones de USD brutos) se divide por el número total de días (24.500), lo cual resulta en un importe redondeado «por jugador y día» de 8.500 USD (sujeto a impuestos y deducciones).*

#### 2.1.5.1.2.1.1. Procedimiento de «liberación» e injerencia en vacaciones

Con relación a lo expuesto líneas arriba, no olvidemos que el jugador no está “representando, en términos jurídicos, al Estado, sino a la asociación nacional a la que pertenece, a la que está afiliado” (Villegas, 2006c: 421; 2007b: 41)<sup>271</sup>; y es, realmente, el contexto de la práctica deportiva la que ha conseguido instrumentalizar a las selecciones como elementos válidos para exaltar identidades raciales y hacer patria (Espartero, 2000: 163), generando que el hincha se identifique, emocione y hasta invierta dinero en ellos.

Ergo, a sabiendas del impacto que la prestación pública de sus equipos trae consigo<sup>272</sup>, es que las asociaciones o federaciones acostumbran a motivar el correcto desempeño de sus integrantes, entregándoles premios económicos con ocasión de los objetivos trazados en

---

*Esta cantidad redondeada de 8.500 USD por jugador se multiplica por el número de días que cada uno de los jugadores está presente en la fase final de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™, desde las dos semanas anteriores al partido inaugural y hasta el día siguiente al último partido de su selección (el «total por jugador»). Cabe señalar que no se tendrá en cuenta la participación activa del jugador en los partidos, es decir, si realmente disputó o no el partido.*

*El total por jugador se dividirá entre tres y se distribuirá entre los clubes en los que el jugador haya estado inscrito durante los dos años previos a la fase final de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™.*

<sup>271</sup> Como insiste el mismo autor, “las selecciones nacionales simbólicamente representan a un país, pero siguen siendo, al final de cuentas, jurídicamente hablando, el equipo de un ente privado” (2006: 421; 2007b: 43). Ello es corroborado por la FIFA, quien en la definición 7 del Reglamento de Partidos Internacionales utiliza el término de selección nacional para describir al “equipo que representa a una asociación miembro”.

<sup>272</sup> Recordemos que, aunado a los ingresos por taquilla, *merchandising*, premios por superar cada etapa de un campeonato, etc., la FIFA entrega a cada una de sus asociaciones miembro un monto dinerario para financiar la logística que implica participar en sus torneos. Por ejemplo, tal como lo detalla la Circular No. 1472, «Apoyo extraordinario de 300 000 USD para las asociaciones miembro participantes en la competición preliminar de la Copa Mundial de la FIFA 2018», incluso para una etapa previa a la máxima competencia, como lo es una Eliminatoria para la Copa del Mundo, las asociaciones recibieron el monto dinerario expresado en el título del documento. Lo mismo ocurrió con quienes habían logrado clasificar al propio Mundial de Rusia, donde la FIFA se encargó de “todos los viáticos y manutención de cada una de las federaciones participantes” (Escobar, 2018), pese a que el numeral 2 del artículo 2° del Anexo 1 del RETJ indica que quien asume este tipo de gastos es la misma asociación.

las competencias<sup>273</sup> y gestionando la logística de la convocatoria<sup>274</sup> que realiza el entrenador para las comúnmente llamadas «fechas FIFA» (numeral 4 de los artículos 1° y 1°bis del Anexo 1 del RETJ<sup>275</sup>).

---

<sup>273</sup> En efecto, considerando que la relación del atleta con la asociación a la que se encuentra afiliado ha sido extraída normativamente del ámbito del derecho laboral, la fuerza de trabajo entregada por el futbolista que viste los colores de un país no puede ser estrictamente asalariada, pero sí recompensada. Un ejemplo de ello son los montos económicos prometidos por algunas selecciones a cada jugador si es que su equipo lograba campeón en Rusia: la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) prometió US\$ 980.000 (Novecientos ochenta mil y 00/100 Dólares Americanos); la Asociación del Fútbol Argentino (AFA), US\$ 826.000 (Ochocientos veintiséis mil y 00/100 Dólares Americanos); la Confederação Brasileira de Futebol (CBF), US\$ 800.000 (Ochocientos mil y 00/100 Dólares Americanos) y la *Football Association* (FA de Inglaterra), US\$ 620.000 (Seiscientos veinte mil y 00/100 Dólares Americanos) (Escobar, 2018).

<sup>274</sup> De conformidad con el numeral 2 del artículo 2° del Anexo 1 del RETJ, la asociación que convoca a un determinado futbolista se hace cargo de los gastos del viaje ocasionados por la convocatoria.

<sup>275</sup> Artículo 1.- Principios para el fútbol masculino.

(...)

4. *Un periodo internacional es un periodo de nueve días, que comienza el lunes por la mañana y termina el martes por la noche de la semana siguiente, reservado para actividades de los equipos representativos. En estos periodos internacionales, cada equipo representativo podrá disputar como máximo dos partidos, independientemente de si se trata de partidos de clasificación para un torneo internacional o de encuentros amistosos. Los partidos podrán programarse a partir del miércoles para cualquier día del periodo internacional, siempre que se deje un mínimo de dos días naturales completos entre los dos partidos (p. ej. jueves/domingo o sábado/martes).*

(...)

Artículo 1bis.- Principios para el fútbol femenino.

(...)

4. *Existen tres tipos de periodos internacionales:*
  - a. *El tipo I hace referencia al periodo de nueve días que comienza el lunes por la mañana y termina el martes por la noche de la semana siguiente, reservado para las diferentes actividades de las selecciones. En estos periodos de tipo I, las selecciones podrán disputar un máximo de dos partidos, ya sean estos partidos clasificatorios para un torneo internacional o amistosos. Los partidos podrán programarse a partir del miércoles para cualquier día del periodo internacional, siempre que se deje un mínimo de dos días naturales completos entre los dos partidos (p. ej. jueves/domingo o sábado/martes).*
  - b. *El tipo II hace referencia al periodo de diez días que comienza el lunes por la mañana y termina el miércoles por la noche de la semana siguiente, reservado para los torneos amistosos y partidos clasificatorios de las selecciones. En estos periodos de tipo II, las selecciones podrán disputar un máximo de tres partidos. Los partidos podrán programarse a partir del primer jueves del periodo internacional, siempre que se deje un mínimo de dos días naturales completos entre dos partidos (p. ej. jueves/domingo/miércoles).*
  - c. *El tipo III hace referencia al periodo de trece días que comienza el lunes por la mañana y termina el sábado por la noche de la semana siguiente, reservado exclusivamente para los partidos clasificatorios de los campeonatos por confederaciones de selecciones absolutas. En estos periodos de tipo III, las selecciones podrán disputar un máximo de cuatro partidos. Los partidos podrán programarse a partir del primer jueves del periodo internacional, siempre que se deje un mínimo de dos días naturales completos entre dos partidos (p. ej. jueves/domingo/miércoles/sábado).*

Pero esto último, según el numeral 2 del artículo 3° del Anexo 1 del RETJ, solo será válido si es que llega a ser comunicado por escrito al atleta y a su empleador (y, de preferencia, a la asociación de la Liga en la que participa), cuando menos, quince (15) días antes del inicio del también denominado «periodo internacional», el cual, de acuerdo al numeral 7 del artículo 1° y el numeral 6 del artículo 1°bis del mismo apéndice normativo, podría extenderse hasta la mañana del día posterior al último partido jugado por un equipo representativo que se encuentre en la fase final de un torneo internacional (Copa del Mundo, por ejemplo).

Inclusive, una federación se encuentra facultada para solicitar (i) que el periodo de liberación comprenda una mayor cantidad de días (numeral 8 del artículo 1° y numeral 7 del artículo 1°bis del RETJ) o (ii) que se efectivice la convocatoria para una competencia que no haya sido incluida en el calendario internacional [[ver página 80 y siguientes](#)], (numeral 6 del artículo 1° y numeral 5 del artículo 1°bis del RETJ), aunque queda en manos de la respectiva entidad deportiva aprobar o denegar tales pedidos.

Lo cierto, frente a cualquier escenario, es que ningún club puede menoscabar el plazo mínimo reglamentariamente dispuesto [[ver nota al pie 262, ubicada en la página 110](#)], debiendo limitarse a velar por el cumplimiento de lo tipificado en los numerales 9, 10 y 11 del artículo 1° del Anexo 1 del RETJ<sup>276</sup> (texto cuyo contenido ha sido similarmente previsto

---

<sup>276</sup> Artículo 1.- Principios para el fútbol masculino.

(...)

9. *Los jugadores que acudan a una convocatoria de su asociación de acuerdo con el presente artículo reasumirán sus deberes con sus clubes a más tardar 24 horas después de que termine el periodo para el que fueron convocados. Este plazo se ampliará a 48 horas si las actividades de los equipos representativos en cuestión se desarrollan en una confederación distinta a aquella en la que el club del jugador está inscrito. Se notificará por escrito a los clubes las fechas del itinerario del jugador diez días antes del inicio de la liberación. Las asociaciones deberán garantizar que los jugadores regresen puntualmente a sus clubes después del partido.*
10. *Si un jugador no se reincorpora a su club en el plazo previsto en este artículo, la Comisión del Estatuto del Jugador de la FIFA reducirá, a petición expresa, el periodo de liberación en la siguiente ocasión en que la asociación convoque al jugador. La reducción se hará de la manera siguiente:*
  - d. *Para el periodo internacional: en dos días;*
  - e. *Para la competición final de un torneo internacional: en cinco días.*
11. *En el caso de reincidencia en el incumplimiento de esta disposición, la Comisión del Estatuto del Jugador podrá decidir:*
  - a. *Reducir aún más el periodo de liberación;*

para el fútbol femenino en los numerales 8, 9 y 10 del artículo 1°bis del Anexo 1 del RETJ, con la salvedad de que, incongruentemente, ante una reincidencia, a las futbolistas se les puede imponer una multa) y esperar a que el trabajador vuelva en óptimas condiciones, dispuesto a prestar servicios tan pronto como el físico se lo permita. Caso contrario, es decir, si es que el atleta regresa con una invalidez total temporal («ITT») de más de veintiocho (28) días, éste podrá solicitar una indemnización monetaria por parte de la FIFA, tal cual refiere el numeral 4 del artículo 2° del mismo apéndice normativo [\[ver nota al pie 220, ubicada en la página 92\]](#) y el literal a) del artículo 2° del Boletín Técnico del Programa de Protección de Clubes de la FIFA<sup>277</sup> –incluido inicialmente en la Circular No. 1307, cuya vigencia fue hasta el 2014, siendo renovado ocho (8) años más, a través de la Circular No. 1656, «Programa de Protección de Clubes de la FIFA 2019-2022»–.

Sin embargo, como el ente rector del fútbol mundial se ha centrado en mitigar el descontento que pudiese ocasionar esta imposición federativa en el empleador, pierde de vista el real perjuicio que todas estas disposiciones generan en el deportista como persona y como trabajador, ya que es éste quien “se queda, generalmente, sin el disfrute íntegro de un derecho laboral irrenunciable como son las vacaciones” (Frega, 1999: 162).

Tengamos en cuenta que la convocatoria a un equipo representativo alcanza, sobre todo, a torneos de interés mundial y continental (Copa del Mundo y Copa América, por ejemplo), los cuales usualmente se celebran cada dos (2) años de forma alternada, entre los meses de junio y julio, cuando la mayoría de competencias de clubes han finalizado y los futbolistas deberían encontrarse disfrutando de sus vacaciones [\[ver página 79 y siguientes\]](#)<sup>278</sup>. Esto

---

b. *Prohibir a la asociación convocar al jugador o jugadores para actividades subsiguientes con el equipo representativo.*

<sup>277</sup> Artículo 2.- Programa de Protección de Clubes de la FIFA.

a. *Finalidad del Programa de Protección de Clubes de la FIFA*

*El programa proporcionará compensación a los clubes de fútbol en el supuesto de que los futbolistas del equipo representante de la asociación que participan en partidos internacionales sufran lesiones físicas a causa de un accidente, que den lugar a más de 28 días consecutivos de ITT.*

*El programa no proporcionará cobertura por invalidez total permanente o fallecimiento, o por los gastos médicos del tratamiento [\[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes\]](#). El programa compensará a los clubes de fútbol que tienen contratado al jugador o jugadores lesionados.*

<sup>278</sup> Como agregado, podemos mencionar que “la FIFA ha proyectado un nuevo formato para el Mundial de Clubes con la participación de 24 equipos (...), [el cual] tendrá una duración de 17 días y se disputaría en las segunda semana de junio en el lugar de la Copa Confederaciones –torneo respecto del cual detallaremos más

implica, por tanto, que aquellos atletas a los que la asociación correspondiente seleccione, deberán acudir, sin titubear, a cumplir con sus obligaciones federativas, sacrificando parcialmente el goce de su descanso.

*Lo paradójico del asunto es que ante tal perjuicio, a nadie se le puede cargar con esa responsabilidad. Ello se debe a que el empresario cumple con su deber de conceder vacaciones. La Federación por su parte ejerce su derecho a convocar entre sus deportistas federados a los que cree más aptos para que la represente internacionalmente. Pero el único que no ejerce su innegociable derecho es el trabajador (Ídem).*

Afortunadamente, la gran mayoría de clubes son conscientes del detrimento que esta situación produce en los derechos y estado físico del deportista profesional, motivo por el cual suelen permitir que los futbolistas afectados se reintegren a la plantilla después de sus compañeros, cuando la pretemporada siguiente ya inició<sup>279</sup>.

#### **2.1.5.1.2.2. Inhabilitación federativa**

Por añadidura, es importante mencionar, mas no ahondar –dado que ello será tratado en el siguiente capítulo–, el tema correspondiente a las inhabilitaciones que el fútbol organizado puede aplicar como castigo a los futbolistas profesionales; aquellas que, a nivel judicial o administrativo, son inicialmente previstas por el literal j) del artículo 12° de la LPCL [[ver página 98 y siguientes](#)] y el artículo 14° del mismo cuerpo normativo<sup>280</sup>.

Al respecto, si bien es cierto que podría hacerse una interpretación análoga, creemos que lo pertinente hubiese sido que la propia Ley le dedicara especial atención, pues, indudablemente, que la decisión de un tercero ajeno al vínculo contractual y al Estado pueda llegar a suspender –y hasta finiquitar, si hacemos el mismo ejercicio deductivo con el literal c) del artículo 24° [[ver nota al pie 92, ubicada en la página 53](#)] y el artículo 28° de

---

adelante–” (Maroto, 2019); una iniciativa que, evidentemente, podría constituir un nuevo atentado contra el disfrute oportuno del descanso vacacional [[ver página 79 y siguientes](#)].

<sup>279</sup> Por ejemplo, a Lionel Messi, Luis Suárez y el resto de futbolistas pertenecientes al FC Barcelona que participaron en la última Copa del Mundo, el club les otorgó licencia para retomar sus labores el 1 de agosto de 2018, cuando el resto de sus compañeros lo hicieron el 12 de julio del mismo año (Clarín, 2018).

<sup>280</sup> “Artículo 14.- La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración”.

la LPCL<sup>281</sup>– sus efectos no es una circunstancia común en ningún otro régimen de trabajo, menos aún si la decisión es aplicada con carácter disciplinario; lo cual, como vimos en el capítulo anterior, requiere la observancia de ciertos principios [\[ver página 23 y siguientes\]](#):

*La Ley 26566 debió solucionar este tema que puede acarrear gran controversia. (...) Al tiempo que debió imponer expresamente como una causal de extinción la sanción federativa de inhabilitación, debió ampliar el plazo de la misma [de tres (3) meses] a seis (6) meses o más, en atención de que, en términos generales, la FIFA puede imponer suspensiones hasta de dos (2) años (Arce, 2005a: 96).*

### **2.1.5.2. Extinción del contrato de trabajo**

Definitivamente, así como ni el listado taxativo del rememorado artículo 12° de la LPCL [\[ver página 98 y siguientes\]](#) ni la propia Ley llegan a adaptarse a la totalidad de causales de suspensión que esta peculiar relación de trabajo trae consigo, los ocho (8) motivos generales previstos para el cese del vínculo, citados en el artículo 16° de la LPCL<sup>282</sup>, tampoco logran ser suficientes para abarcar las variantes aplicables al fenecimiento del “acuerdo bilateral, sinalagmático y de tracto sucesivo” (Barbieri, 2005: 128) suscrito entre un futbolista profesional y el club deportivo, ya que en la norma destinada a todo el sector privado “no sólo hay supuestos de extinción que quedan excluidos por razones obvias, sino que el propio listado puede resultar insuficiente de cara a la particularidad de la relación” (Arce, 2005a: 79; 2005b: 348).

Y esto ocurre, especialmente, con la renuncia y la jubilación del trabajador –literales b) y f) del artículo en mención–, cuya inaplicación debe ser interpretada conjuntamente, en base a la sola condición del asalariado como futbolista profesional, toda vez que la naturaleza

---

<sup>281</sup> “Artículo 28.- La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeña en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más”.

<sup>282</sup> Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b. La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d. El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e. La invalidez absoluta permanente;
- f. La jubilación;
- g. El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley [\[ver página 53 y siguientes\]](#);
- h. La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

deportiva de sus actividades no solamente le impide alcanzar un número determinado de años de aportación prestando servicios de la misma índole [[ver nota al pie 213, ubicada en la página 91](#)], sino que también le restringe cualquier dimisión libre e inopinada, la cual es reemplazada justificadamente por las causales descritas a continuación.

#### **2.1.5.2.1. Por mutuo acuerdo o vencimiento del plazo contractual**

La sola revisión del artículo 13° del RETJ<sup>283</sup> podría llevarnos a pensar que la intención de la FIFA es encontrar consonancia restrictiva en toda legislación laboral similar a los literales c) y d) del recientemente referido artículo 16° [[ver nota al pie 282, ubicada en la página 119](#)] y el artículo 19° de la LPCL<sup>284</sup>, apartados mediante los cuales resulta factible finiquitar el vínculo ni bien el contrato pierde vigencia o por concurrencia en la voluntad de las partes.

No obstante, si bien ello quizás sea correcto –como veremos, finalizar un contrato laboral deportivo no se subsume únicamente a estas dos circunstancias–, la aplicación en la realidad de estas causales no es tan fácil como aparenta, pues ambas se encuentran estrechamente vinculadas con los traspasos: “el único tema en el que la Ley decide aplicar directamente las normas deportivas” (Arce, 2005c: 13) [[ver nota al pie 235, ubicada en la página 99](#)].

##### **2.1.5.2.1.1. Transferencia definitiva**

Ya hemos dicho que la conjunción de actos jurídicos inherente a las transferencias<sup>285</sup> se celebra con la finalidad de que el club de destino pueda adquirir los derechos federativos del futbolista [[ver página 101](#)] y así encontrarse facultado para disponer de sus servicios profesionales durante las prestaciones públicas [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)]; hemos puntualizado, igualmente, que en el caso de los préstamos o cesiones,

---

<sup>283</sup> “Artículo 13.- Cumplimiento de contratos.

Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”.

<sup>284</sup> “Artículo 19.- El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales”.

<sup>285</sup> Cabe destacar que, a fin de facilitar la comprensión del acontecer legal deportivo, en el presente estudio se ha utilizado la denominación «transferencia» para referir al acuerdo tripartito entre dos (2) clubes y un futbolista que suspende los efectos o finaliza de forma anticipada un vínculo laboral. Pero esto, en realidad, es lo que la normativa FIFA conoce como «acuerdo de transferencia», pues, como veremos, el atleta también puede cambiar de club ni bien se cumple el plazo de vigencia acordado previamente, y ello, bajo la óptica del ente rector del fútbol, no deja de significar un traspaso, aunque concierna únicamente a los derechos federativos.



el plazo de vigencia restante en el contrato de trabajo entre el club de origen y el atleta debe ser lo suficientemente extenso como para que la operación no pierda su esencia, esto es, que el deportista se desenvuelva en el club cesionario y luego pueda volver a la entidad cedente o ser nuevamente traspasado [\[ver página 100 y siguientes\]](#). Sin embargo, lo que no hemos dejado entrever, es que esto último no es lo que ocurre en las operaciones de carácter definitivo, donde solo basta que el contrato se encuentre en vigencia para que el acuerdo tripartito sea válido y surta efecto.

Es más, en caso de no haber concertado una renovación del vínculo laboral, será el propio empleador el principal interesado en negociar con algún club los servicios del futbolista, en la medida que la conclusión de dicho lazo jurídico otorga al atleta la posibilidad de elegir con qué otro empleador suscribir un nuevo acuerdo de trabajo, sin que su anterior contraparte tenga derecho a intervenir<sup>286</sup>.

---

<sup>286</sup> Y ello, en principio, sería correcto siempre y cuando la nueva entidad cumpla con lo establecido por el numeral 3 del artículo 18° del RETJ:

*Artículo 18.- Disposiciones especiales relacionadas con los contratos entre jugadores profesionales y clubes.*

(...)

3. *Un club que desee concertar un contrato con un jugador profesional debe comunicar por escrito su intención al club del jugador antes de iniciar las negociaciones con el jugador. Un jugador profesional tendrá la libertad de firmar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de seis meses. Cualquier violación de esta disposición estará sujeta a las sanciones pertinentes.*

Empero, lo usual es que las entidades deportivas violen esta disposición sin verse perjudicados, practicando el “*tapping up* –acto de contactar a un jugador para ficharlo antes de obtener el consentimiento de su club–” (Jennings, 2017), a fin de convencerlo y adelantarse a cualquier otra institución que tenga los mismos intereses.

Ilustrativamente, aquella falta aconteció en el caso de Antoine Griezmann, futbolista francés que fue traspasado de forma polémica desde el Club Atlético de Madrid hacia el FC Barcelona el 1 de julio de 2019. Y es que, si bien ésta efectuó el pago dispuesto contractualmente para finiquitar la nueva operación, el vínculo originario del jugador y la entidad madrileña (cuyo plazo de vigencia había sido determinado hasta el año 2023) establecía que el monto correspondiente a la cláusula de rescisión –tema que detallaremos en las próximas líneas– se reduciría de €200.000.000 (Doscientos millones y 00/100 Euros) a €120.000.000 (Ciento veinte millones y 00/100 Euros), justamente, el día en que el FC Barcelona hizo pública su decisión, pese a que habían pruebas de que el atleta y el club de destino venían negociando con varios meses de antelación (Díaz Benito, 2019).

Como respuesta, el Atlético de Madrid demandó a la institución catalana ante la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), obteniendo, únicamente, que ésta, con fecha 27 de setiembre de 2019, impusiera una multa de €300 (Trescientos y 00/100 Euros) y desestime el resto de petitorios comprendidos en la misma, entre los que destacaba el pago de los €80.000.000 (Ochenta millones y 00/100 Euros) restantes (Moñino y Besa, 2019).

No obstante, antes de que ésta apelase o acudiese a un foro judicial distinto, el FC Barcelona acordó de manera privada que desembolsaría €15.000.000 (Quince millones y 00/100 Euros) en su favor, tipificando dicho concepto como “un derecho de tanteo sobre el defensa central uruguayo Giménez, el centrocampista Saúl Ñíguez y varios jugadores de la Academia rojiblanca” (Ídem), cuando verdaderamente trascendió que ello fue realizado con el fin de “conseguir la paz en el ‘caso Griezmann’” (Urreiztieta y Suárez, 2019) y que la institución

De hecho, actualmente suele ocurrir que el deportista prefiere esperar a que su vínculo finalice para luego firmar un contrato bipartito<sup>287</sup>, ya que, incluso en tal situación, la entidad precedente se encontrará obligada a acatar la tramitación del CTI o CTN<sup>288</sup>, según corresponda [[ver página 105 y siguientes](#)], aunque exenta de percibir dinero alguno por ello<sup>289</sup>. Recordemos, precisamente, que la licencia federativa es “accesori[a] al vínculo laboral, de modo que, extinto este último, el jugador está libre para trabajar en cualquier club” (Carlezzo, 2002: 23) [[ver página 70 y siguientes](#)].

De ahí la trascendencia de las transferencias definitivas para las entidades deportivas que aún mantienen vigente un contrato de trabajo, pues la mera voluntad de un club tercero en cerrar la transacción no es suficiente; requieren del consentimiento del futbolista implicado (Barbieri, 2005: 121) para resolver anticipadamente el vínculo y así generar un ingreso monetario que intente resarcir su inversión y/o el tiempo en que dejarán de disfrutar de sus servicios. Descriptivamente, el proceso es el siguiente:

*Un club A tiene un contrato de cuatro años con un jugador profesional. Durante la ejecución del contrato, por ejemplo, al terminar la segunda temporada del campeonato, el club B se interesa por el jugador, ofreciendo 80000 dólares por la transferencia. Como es obvio, la oferta se hace llegar al club A. Tanto el club A como el jugador deben estar de acuerdo con la transferencia. Si se admite la propuesta económica, se puede o bien extinguir el primer contrato y pactar uno nuevo con el club B o bien se firma una cesión de contrato entre el club A, el club B y el jugador. En cualquier caso, a partir de ahora será el club B el nuevo empleador del jugador transferido. Ahora bien, de los 80000 dólares que el club B paga al*

---

de origen no publique en los medios “los correos electrónicos que obran en su poder y que acreditan que el Barça negoció ilegalmente con el jugador” (Ídem). Además, con lo pactado, esto es, en caso que “los jugadores [implicados] manifiesten su intención de abandonar el Atlético, que el club quiera venderlos y un equipo esté interesado en ficharlos (...), el Barcelona podrá ejercer el citado derecho de tanteo igualando la oferta máxima” (Moñino y Besa, 2019), lo cual ha ocasionado que “la Real Sociedad, [entidad] que tenía derecho a un 20% del traspaso, no percibi[era] los tres millones de euros que le corresponderían de los 15 que se [sumaron] a la operación” (Ídem).

<sup>287</sup> Por ejemplo, a finales de 2018 trascendió que el Club Alianza Lima comunicó con la debida antelación al CCD Municipal que iniciaría negociaciones con cuatro (4) de sus jugadores, tres (3) de los cuales, finalmente, contrató ni bien feneció la relación laboral entonces vigente (Líbero, 2018a).

<sup>288</sup> La correspondiente tramitación debe seguir el mismo orden y sentido que el de las transferencias temporales.

<sup>289</sup> En efecto, de conformidad con el numeral 3 del artículo 2° del Anexo 3 del RETJ, cuando un futbolista suscriba un nuevo contrato de trabajo sin un acuerdo de transferencia de por medio [[ver nota al pie 285, ubicada en la página 120](#)], “el nuevo club deberá enviar información específica y cargar en el TMS [[ver página 107](#)] ciertos documentos relacionados con la transferencia”, dejando en manos de la asociación respectiva la gestión del CTI; en cambio, si dicho acto comprende a entidades del mismo país, por ejemplo, peruanas, bastará con entregar a la asociación la documentación enlistada en el artículo 23° del RL1 [[ver nota al pie 256, ubicada en la página 108](#)], obviando la tramitación del CTN.

*A, un porcentaje será para el futbolista (derecho de “participación en la transferencia”) [[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes](#)] (Arce, 2005a: 68).*

Como se desprende de lo expuesto, la operación que se encuentra prevista dentro del artículo 19° del Estatuto SAFAP<sup>290</sup> comprende la materialización simultánea de tres (3) actos jurídicos complejos intrínseca y causalmente relacionados entre sí:

1. *La rescisión<sup>291</sup> del contrato de trabajo vigente entre el futbolista y el club de origen;*
2. *La firma de un “contrato de transferencia” entre el club de origen y el club de destino, en el cual ambas partes convienen las condiciones del traspaso del jugador; y, por último,*
3. *La firma de un contrato de trabajo entre el jugador y el club de destino (Auletta, 2017).*

Adicionalmente, cabe destacar que existe la posibilidad de que el club de destino amortice –total o parcialmente– el pago correspondiente a la transacción mediante la concesión de los derechos federativos de uno o más futbolistas a la institución de origen, con quienes mantiene un contrato laboral y vigente, y de los que, a su vez, se necesita que estén de acuerdo; en una operación que se asemeja al contrato de permuta (Barbieri, 2005: 128) con compensación<sup>292</sup>.

Pero, antagónicamente, mientras que “la transferencia de jugadores es, según estudios de la consultora Deloitte, la mayor fuente de ingresos de los clubes de fútbol en países como Argentina, Brasil y Uruguay, en un promedio que puede variar entre el 30% y el 50% de los

---

<sup>290</sup> Artículo 19.- *Extinción Anticipada del contrato por Transferencia.*

*Durante la vigencia de un contrato, el Club y el Futbolista podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro Club la transferencia del Futbolista y siempre que éste acepte expresamente dicha transferencia. En este supuesto, la transferencia deberá constar por escrito, en el que como mínimo figuren los Clubes intervinientes, el precio de la transferencia y la aceptación expresa del Futbolista. El Futbolista recibirá el 20% del precio de dicha transferencia que deberá ser pagado por el Club adquirente, en el momento de la firma del documento que contenga el acuerdo de transferencia [[ver nota al pie 285, ubicada en la página 120](#)], al contado o, siempre que el Futbolista manifieste por escrito su aceptación, programando su pago en partes hasta por un plazo máximo de 3 meses desde la fecha de la firma del documento.*

<sup>291</sup> Concretamente, la figura de la rescisión en un contrato laboral deviene en imposible, ya que, como bien indica el artículo 1372° del Código Civil, en ésta los efectos se retrotraen al momento de la celebración del contrato, y el futbolista, al momento de la extinción del vínculo, ya prestó servicios que merecieron ser oportunamente remunerados. Por ende, en realidad, lo que se presenta es una resolución contractual, en la medida que, de acuerdo al mismo enunciado, los efectos solamente se retrotraerán al momento en que se produjo la causal que la motiva.

<sup>292</sup> Prevista en los artículos 1531° y 1602° del Código Civil, esta figura jurídica ocurre cuando se intercambian dos (2) o más bienes cuyo valor es desigual, “por lo que será necesario recurrir a la compensación, la misma que consistirá en una suma de dinero, que pagará el copermutante que recibe el bien más importante” (Ripert, citado por Ayllón, 2000: 329).

ingresos totales” (Auletta, 2014: 122; 2015: 45)<sup>293</sup> y que la inversión de los clubes europeos en traspasos es cada vez mayor (Lindholm, 2018: 1); al mismo tiempo, “alrededor del 85% de futbolistas profesionales en el mundo evitan cambiar de empleador a través de una transferencia y menos del 5% lo hacen con el pago de una tasa que exceda los €880,000 (Ochocientos ochenta mil y 00/100 Euros)” (Ídem, traducción propia), lo cual devela la común huida y disparidad que se presenta en el sistema.

Igual, ninguna de las variables ni los derechos que emergen de lo recientemente reseñado fueron siempre así. Por el contrario, antes no había forma que el deportista siquiera pudiese «quedar libre» y decidir soberanamente por qué club trabajar. En realidad, no se reconocía la libertad de trabajo en el fútbol hasta el caso Bosman.

#### **2.1.5.2.1.1.1. Sentencia Bosman y libertad de trabajo**

Cerca de finalizar la temporada 1989-1990, el RC Liégeois (en español, «RC Lieja») ofrece a Jean-Marc Bosman, entonces futbolista profesional del club, la renovación de un contrato que, a la fecha, se encontraba próximo a caducar. Las condiciones económicas, empero, no iban a ser las mismas: el salario propuesto era cuatro (4) veces menor al que habitualmente venía percibiendo; una cifra que se aproximaba al “sueldo base recogido por la federación nacional belga, la *Union Royale Belge des Sociétés de Football [Association]*” (Villegas, 2004: 3) / *Koninklijke Belgische Voetbalbond* (en adelante, «URBSFA/KBVB»).

En previsible disconformidad, Bosman rechazó la oferta del RC Lieja y éste lo incluyó en la «lista de jugadores transferibles<sup>294</sup>», pues, aun vencido el contrato, “un futbolista de la Unión Europea no podía cambiar de equipo sin tener la aprobación de su club” (Fordyce, 2005), al existir lo que se conocía como un «derecho de retención<sup>295</sup>». Entonces, tuvo que esperar a que el USL Dunkerque de la *Ligue 2* (segunda división francesa) acuerde el préstamo de

---

<sup>293</sup> Al respecto, es menester traer a colación lo referido por García Vega, para quien “la exportación de jugadores hace que el producto deportivo de los campeonatos latinoamericanos se empobrezca ya que los mejores jugadores emigran y se quedan en el medio local aquellos de nivel inferior, lo que hace que el nivel de los campeonatos en Latinoamérica se encuentre muy por debajo de su potencial” (2011: 81).

<sup>294</sup> Relación de futbolistas a los que un club empleador considera prescindibles dentro de su plantilla.

<sup>295</sup> Efectivamente, tal como apunta González Mullin, “por el solo hecho de tener fichado al jugador, el club tenía derecho a exigir y recibir una indemnización para que el jugador pudiera jugar por otro club; de lo contrario el jugador continuaba perteneciendo al club originario” (2010: 117), en una suerte de prórroga unilateral y automática del contrato de trabajo, sin importar si el deportista se encontraba a favor o en contra de ello.

su «pase», pero la entidad de origen belga demoró en la tramitación de los documentos necesarios para la operación e impidió que ésta se lleve a cabo oportunamente, dejando al atleta sin poder prestar servicios durante la temporada siguiente (Villegas, 2004: 3).

Frente a ello, con fecha 8 de agosto de 1990, el aludido deportista presentó al Juzgado de Primera Instancia de Lieja una demanda conjunta contra su club y la URBSFA/KBVB, solicitando: i) percibir un salario de BEF 100.000 (Cien mil y 00/100 Francos Belgas) hasta que otro club lo volviese a contratar; ii) prohibir que las entidades mencionadas le impidieran encontrar trabajo; y iii) plantear una Cuestión Prejudicial al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (hoy, Tribunal de Justicia de la Unión Europea) (Ibídem: 4).

Luego de atravesar diversas instancias jurisdiccionales, con una demanda a la Confederación Europea de Fútbol, la *Union of European Football Associations* (en adelante, «UEFA»), de por medio –pretendía declarar la nulidad del RETJ vigente en aquel tiempo, dada su manifiesta contradicción a los artículos 48°, 85° y 86° del Tratado de Roma (hoy, artículos 39°, 81° y 82°, respectivamente<sup>296</sup>), el cual dio origen a la Comunidad Económica

---

<sup>296</sup> Artículo 39.-

1. *Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad.*
2. *La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.*
3. *Sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas, la libre circulación de los trabajadores implicará el derecho:*
  - a. *De responder a ofertas efectivas de trabajo;*
  - b. *De desplazarse libremente para este fin en el territorio de los Estados miembros;*
  - c. *De residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales;*
  - d. *De permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos de aplicación establecidos por la Comisión.*
4. *Las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración.*

(...)

Artículo 81.-

1. *Serán incompatibles con el mercado común y quedarán prohibidos todos los acuerdos entre empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas que puedan afectar al comercio entre los Estados miembros y que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia dentro del mercado común y, en particular, los que consistan en:*
  - a. *Fijar directa o indirectamente los precios de compra o de venta u otras condiciones de transacción;*
  - b. *Limitar o controlar la producción, el mercado, el desarrollo técnico o las inversiones;*

Europea (en adelante, «CEE»)–, el viernes 15 de diciembre de 1995 se dictó la sentencia C-415/93, aquella que marcó un hito en la historia del fútbol mundial (Ibídem: 10):

*El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas declara la oposición de dichas reglas de las Asociaciones futbolísticas nacionales e internacionales, por cuanto impiden, dentro de la Unión Europea, que un futbolista profesional pueda, sin traba alguna a su libertad de movimiento y contratación, acordar una nueva relación laboral con otro club de distinta nacionalidad, al finalizar otra anterior, por la solicitud que se hace de pago de cuantías determinadas, para permitir el pase de un club a otro (Crespo, 1996).*

*Por otro lado, en cuanto a las cláusulas restrictivas por razón de la nacionalidad, el Tribunal entiende que el artículo 48° del Tratado CEE [hoy, artículo 39°] se opone a la aplicación de normas adoptadas por asociaciones deportivas según las cuales, en los partidos de las competiciones por ellas organizadas, los clubes de fútbol solo puede[n] alinear un número limitado de jugadores profesionales que sean nacionales de otros Estados miembros (Villegas, 2004: 11).*

- 
- c. Repartirse los mercados o las fuentes de abastecimiento;
  - d. Aplicar a terceros contratantes condiciones desiguales para prestaciones equivalentes, que ocasionen a éstos una desventaja competitiva;
  - e. Subordinar la celebración de contratos a la aceptación, por los otros contratantes, de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o según los usos mercantiles, no guarden relación alguna con el objeto de dichos contratos.
2. Los acuerdos o decisiones prohibidos por el presente artículo serán nulos de pleno derecho.
  3. No obstante, las disposiciones del apartado 1 podrán ser declaradas inaplicables a:
    - Cualquier acuerdo o categoría de acuerdos entre empresas,
    - Cualquier decisión o categoría de decisiones de asociaciones de empresas,
    - Cualquier práctica concertada o categoría de prácticas concertadas,que contribuyan a mejorar la producción o la distribución de los productos o a fomentar el progreso técnico o económico, y reserven al mismo tiempo a los usuarios una participación equitativa en el beneficio resultante, y sin que:
    - a. Impongan a las empresas interesadas restricciones que no sean indispensables para alcanzar tales objetivos;
    - b. Ofrezcan a dichas empresas la posibilidad de eliminar la competencia respecto de una parte sustancial de los productos de que se trate.

*Artículo 82.- Será incompatible con el mercado común y quedará prohibida, en la medida en que pueda afectar al comercio entre los Estados miembros, la explotación abusiva, por parte de una o más empresas, de una posición dominante en el mercado común o en una parte sustancial del mismo.*

*Tales prácticas abusivas podrán consistir, particularmente, en:*

- a. Imponer directa o indirectamente precios de compra, de venta u otras condiciones de transacción no equitativas;
- b. Limitar la producción, el mercado o el desarrollo técnico en perjuicio de los consumidores;
- c. Aplicar a terceros contratantes condiciones desiguales para prestaciones equivalentes, que ocasionen a éstos una desventaja competitiva;
- d. Subordinar la celebración de contratos a la aceptación, por los otros contratantes, de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o según los usos mercantiles, no guarden relación alguna con el objeto de dichos contratos.

Así las cosas, y, tras una larga batalla, donde, incluso, las instituciones deportivas implicadas “quisieron desconocer la calidad de trabajadores que tienen los futbolistas, afirmando que la relación que los une a sus clubes [era] de naturaleza civil” (Ibídem: 9), la Unión Europea logró, tras más de cinco (5) años, suscribir un acuerdo con la UEFA y la FIFA el 24 de marzo de 2001, fecha a partir de la cual este último se vio obligado a modificar su reglamentación vigente (Villegas, 2010: 155; 2013: 34) y reestructurarla en base a la estabilidad contractual de los atletas con sus empleadores (González Mullin y Galeano, 2008: 1)<sup>297</sup>.

Ergo, con relación al sistema de transferencias, lo esencial para el siguiente RETJ “pasó a ser la vigencia de los contratos laborales entre los clubes y jugadores y no la titularidad del derecho federativo o titularidad registral” (Ídem). La Sentencia Bosman trajo consigo la imposibilidad de que la FIFA permita a una entidad deportiva restringir la libertad de trabajo con el mero argumento de poseer el «pase» o «*transfer*» (Worff, 2015: 11) y “ese interés por respetar los derechos laborales del futbolista por parte de este organismo internacional era imposible de esperar antes de esa decisión judicial” (Frega, 1999: 236)<sup>298</sup>.

De hecho:

*Como contrapartida a la desaparición reglamentaria de la [antigua] noción de derechos federativos y, consecuentemente, del derecho al cobro de una indemnización por transferencia post contrato, el propio “Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de*

---

<sup>297</sup> No obstante, cabe indicar que “las propias consecuencias de la sentencia Bosman no han sido tan favorables como se esperó a un principio. Entre las más evidentes están la dificultad de los jugadores locales para jugar en sus propias ligas y el aumento de la brecha entre clubes grandes y chicos, pues la mayor capacidad económica les permite a los primeros monopolizar a las grandes figuras” (Villegas, 2010: 156; 2013: 35).

<sup>298</sup> El mundo del fútbol profesional y las respectivas federaciones nacionales han ido actualizando su normativa deportiva en concordancia con los cambios conceptuales que trajo la sentencia aludida. Sin embargo, lo que ocurre en México es una excepción preocupante: los dueños de los clubes que actúan en la Liga Mx (primera división mexicana) han acordado mantener el antiguo sistema de transferencias, eludiendo la normativa FIFA y la propia ley mexicana, en lo que se conoce como la junta del «*Draft*».

Días antes de dicha reunión, cada entidad deportiva envía la lista de los futbolistas que desea transferir. “Jugadores desechables que no sirven más en su equipo. Muchos de ellos serán vendidos, otros intercambiados y unos cuantos, que no irán a un equipo de Primera, deberán esperar a que los contraten en la Liga de Ascenso o simplemente, quedarse sin trabajo” (Corona, 2015).

Lo más alarmante en este sistema es que “son pocos los casos en los que los futbolistas tienen voz y voto en su futuro. Si su club llega a un acuerdo con otro, poco importa para los directivos la opinión del jugador, quien muchas veces es el último en enterarse de su traspaso” (Marca, 2017b). “El 'Pacto de Caballeros' les impide contratarse con el equipo que deseen, aun cuando su contrato con su ex institución haya vencido” (Corona, 2015).

*Jugadores” edición año 2001 creó, junto con el instituto de «Indemnización por Formación», el «Mecanismo de Solidaridad», para que con ambos se indemnizare y recompensare a los clubes formadores (González Mullin y Galeano, 2008: 2).*

#### **2.1.5.2.1.1.1.1. Indemnización por formación<sup>299</sup>**

Concretamente, la primera innovación de la FIFA en aquel RETJ de casi dos (2) décadas de antigüedad, la indemnización por formación (también conocida como «derechos formativos»), no solo busca resarcir a las entidades que invierten en jóvenes futbolistas; sino que, sobre todo, “tiende a proteger al deporte en sí mismo, ya que éste no podría existir si no existieran las grandes canteras de deportistas formadas por los clubes formadores” (González Mullin, 2010: 117).

No obstante, aun cuando su causalidad, ejecución y forma de pago se encuentren claramente delimitados a lo largo del artículo 20° del RETJ<sup>300</sup>, así como los artículos 1°, 2° y 3° del Anexo 4, «Indemnización por formación», del mismo cuerpo normativo<sup>301</sup>, resulta

---

<sup>299</sup> De acuerdo a lo expuesto por la FIFA, las disposiciones señaladas en el presente apartado dejarán de surtir efecto del modo en que serán detalladas desde enero de 2021, paulatinamente. Esto se debe a que la Comisión de Grupos de Interés del propio ente rector, constituida para tales fines, ha comprobado que la implementación de esta figura y la del mecanismo de solidaridad no han arrojado los resultados que se esperaban desde el año 2001. Prueba de ello es que al 2018 las ganancias de los intermediarios –personas que describiremos en el siguiente subcapítulo– estaban cerca de quintuplicar los ingresos obtenidos por los clubes formadores mediante los aludidos institutos de la FIFA, y la cifra continuaba en ascenso. Consecuentemente, para el caso particular de la indemnización por formación, se planea simplificar la fórmula de cálculo (tomando en cuenta la situación del club en cuestión, valorando sus ingresos, contabilizando la diversidad de jugadores formados y su real inversión, etc.), agregar un 1% de tasa fija a cualquier transferencia (creando, para tales fines, un fondo de compensación por formación), reservando el pago sólo para cuando el club comprador ofrezca condiciones similares o superiores a las que venía recibiendo el atleta, reduciendo el 50% del monto a pagar cuando el futbolista tenga entre 21 y 23 años de edad, entre otros (Bellia, 2020).

<sup>300</sup> Artículo 20.- *Indemnización por formación.*

*La indemnización por formación se pagará al club o clubes formadores de un jugador: 1) cuando el jugador se inscriba por primera vez como profesional y 2) por cada transferencia del jugador profesional hasta el fin de la temporada en la que cumple 23 años. La obligación de pagar una indemnización por formación surge, aunque la transferencia se efectúe durante o al término del contrato. Las disposiciones sobre la indemnización por formación se establecen en el anexo 4 del presente reglamento. Los principios de la indemnización por formación no serán aplicables al fútbol femenino.*

<sup>301</sup> Artículo 1.- *Objetivo.*

- 1. La formación y la educación de un jugador se realizan entre los 12 y los 23 años. Por regla general, la indemnización por formación se pagará hasta la edad de 23 años por la formación efectuada hasta los 21 años de edad, a menos que sea evidente que un jugador ha terminado su proceso de formación antes de cumplir los 21 años. En tal caso, se pagará una indemnización por formación hasta el final de la temporada en la que el jugador cumpla los 23 años, pero el cálculo de la suma de indemnización pagadera se basará en los años comprendidos entre los 12 años y la edad en que el jugador ha concluido efectivamente su formación.*
- 2. La obligación de pagar una indemnización por formación existe sin perjuicio de cualquier otra obligación a pagar una indemnización por incumplimiento de contrato.*



imprescindible destacar que, en la práctica, no todo cambio de empleador –sea a razón de un mutuo acuerdo o vencimiento del plazo– previo al momento en que el atleta cumple los veinticuatro (24) años de edad obliga al nuevo club a pagar este concepto.

En principio, como la última oración del aludido artículo 20° del RETJ señala [\[ver nota al pie 300, ubicada en la página 128\]](#), los derechos formativos no aplican dentro del fútbol femenino; lo cual, a nuestro entender, constituye un nuevo atentado contra la paridad de trato pregonada por el ente rector del fútbol mundial al interior de su normativa deportiva [\[ver nota al pie 100, ubicada en la página 57 y siguientes\]](#). Realmente, pierde sentido que aquellos clubes que también (o exclusivamente) cuentan con un equipo de mujeres se encuentren obligados a liberar a sus jugadoras seleccionadas [\[ver nota al pie 262, ubicada en la página 110\]](#), pero, al mismo tiempo, se les impida recibir una eventual suma dineraria que compense la inversión efectuada en la formación de la deportista.

Quizás, el fútbol organizado considera a la medida como un “mecanismo temporal para buscar corregir una realidad innegablemente injusta” (Del Solar, 2019); sin embargo, cerca de veinte (20) años después, creemos que lo que está ocasionando es el efecto inverso:

---

*Artículo 2.- Pago de la indemnización por formación.*

1. *Se debe una indemnización por formación:*
  - i. *Cuando un jugador se inscribe por primera vez en calidad de profesional; o*
  - ii. *Cuando un jugador profesional es transferido entre clubes de dos asociaciones distintas (ya sea durante la vigencia o al término de su contrato) antes de finalizar la temporada de su 23° cumpleaños.*
2. *No se debe una indemnización por formación:*
  - i. *Si el club anterior rescinde el contrato del jugador sin causa justificada (sin perjuicio de los derechos de los clubes anteriores); o*
  - ii. *Si el jugador es transferido a un club de la 4.ª categoría; o*
  - iii. *Si el jugador profesional reasume su calidad de aficionado al realizarse la transferencia.*

*Artículo 3.- Responsabilidad de pago de la indemnización por formación.*

1. *En el caso de la primera inscripción como jugador profesional, el club en el que se inscribe el jugador es responsable del pago de la indemnización por formación, en un plazo de 30 días a partir de la inscripción, a todos los clubes en los que estuvo inscrito el jugador (de acuerdo con el historial de la carrera del jugador que figura en el pasaporte del jugador) y que han contribuido a la formación del jugador a partir de la temporada en la que el jugador cumplió 12 años de edad. El monto pagadero se calculará prorata, en función del periodo de formación del jugador con cada club. En el caso de transferencias subsiguientes del jugador profesional, la indemnización por formación se deberá solo al club anterior del jugador por el tiempo que efectivamente entrenó con ese club.*  
(...)

desincentivar a que las entidades de escasos recursos voluntariamente inviertan en una incipiente profesionalización mundial del fútbol femenino.

Con el mismo sentido, debemos resaltar que el ámbito específico de aplicación del precitado Reglamento FIFA, conforme a los numerales 1 y 2 (primer párrafo) de su artículo 1°<sup>302</sup>, se remite a los casos donde los clubes comprometidos no pertenecen a un mismo país. Por tanto, la posibilidad de que corresponda el pago de una indemnización por formación entre clubes con la misma nacionalidad dependerá de que la propia asociación tenga una reglamentación interna relativa a los derechos formativos (González Mullin, 2015a: 39), tal como ocurre, efectivamente, en el Perú.

De esta manera, cuando el cambio involucre a entidades deportivas provenientes de Estados distintos, el cálculo deberá realizarse en consonancia con el numeral 1 del artículo 4° y el artículo 5° del Anexo 4 del RETJ<sup>303</sup>; esto es, multiplicando “el monto de la categoría

---

<sup>302</sup> Artículo 1.- *Ámbito de aplicación.*

1. *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.*
2. *La transferencia de jugadores entre clubes de una misma asociación está sujeta a un reglamento específico, redactado por la asociación correspondiente conforme al art. 1, apdo. 3 del presente reglamento, el cual debe ser aprobado por la FIFA. Dicho reglamento establecerá las disposiciones para la resolución de disputas entre clubes y jugadores, de acuerdo con los principios estipulados en el presente reglamento. Asimismo, establecerá un sistema para recompensar a los clubes que invierten en la formación y la educación de jugadores jóvenes.*

<sup>303</sup> Artículo 4.- *Costos de formación.*

1. *A fin de calcular la indemnización de los costos de formación y educación, las asociaciones clasificarán a sus clubes en un máximo de 4 categorías, de acuerdo con sus inversiones financieras en la formación de jugadores. Los costos de formación se establecen para cada categoría y corresponden a la suma requerida para formar a un jugador durante un año, multiplicada por un «factor jugador», que es la relación entre el número de jugadores que deben formarse para producir un jugador profesional.*  
(...)

Artículo 5.- *Cálculo de la indemnización por formación.*

1. *Por regla general, para calcular la indemnización por formación para el club o los clubes anteriores es necesario considerar los gastos que el nuevo club hubiese efectuado en caso de haber formado al jugador.*
2. *En consecuencia, la primera vez que un jugador se inscribe como profesional, la indemnización por formación pagadera se calcula con los costos de formación de la categoría del nuevo club multiplicados por el número de años de formación; en principio, a partir de la temporada del 12° cumpleaños del jugador a la temporada de su 21° cumpleaños. En el caso de transferencias subsiguientes, la indemnización por formación se calcula con los costos de formación de la categoría del nuevo club multiplicados por el número de años de formación con el club anterior.*

del nuevo club por el número de años de formación que el jugador haya recibido del o de los anteriores clubes formadores<sup>304</sup> (Ferrero, 2010: 112) y considerando el valor de las temporadas cuando el futbolista tenía menos de dieciséis (16) años como si fuesen adquiridas por una entidad de Categoría IV cada una<sup>305</sup>, según el siguiente cuadro:

Confederación	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV
<b>AFC</b> (Asia)	-	US\$ 40,000.00	US\$ 10,000.00	US\$ 2,000.00
<b>CAF</b> (África)	-	US\$ 30,000.00	US\$ 10,000.00	US\$ 2,000.00
<b>CONCACAF</b> (Norteamérica, Centroamérica y el Caribe)	-	US\$ 40,000.00	US\$ 10,000.00	US\$ 2,000.00
<b>CONMEBOL</b> <sup>306</sup> (Sudamérica)	US\$ 50,000.00	US\$ 30,000.00	US\$ 10,000.00	US\$ 2,000.00
<b>OFC</b> (Oceanía)	-	US\$ 30,000.00	US\$ 10,000.00	US\$ 2,000.00
<b>UEFA</b> <sup>307</sup> (Europa)	€ 90,000.00	€ 60,000.00	€ 30,000.00	€ 10,000.00

**Cuadro 14:** Valor referencial anual de la indemnización por formación cuando la transferencia atañe a clubes provenientes de federaciones distintas (Fuente: Circular No. 1673 de la FIFA).

3. *Para garantizar que la indemnización por formación de jugadores muy jóvenes no se fije en niveles irrazonablemente altos, los costos de formación de jugadores de 12 a 15 años de edad, es decir, cuatro temporadas, se basará en los costos de formación y educación de clubes de la 4ª categoría.*
4. *La Cámara de Resolución de Disputas podrá revisar disputas sobre el monto de una indemnización por formación y decidir un ajuste si el monto es obviamente desproporcionado en el caso revisado.*

<sup>304</sup> Esto es así debido a que la FIFA pretende que el monto se asemeje a la inversión real que hubiese efectuado el club de destino si habría tenido al futbolista implicado bajo su mandato durante los años en que éste se estaba formando como profesional.

<sup>305</sup> A efectos prácticos, si un jugador se encuentra registrado en un equipo de la Liga1 en las temporadas de su 12º al 19º cumpleaños y, finalizado dicho lapso de tiempo, es contratado por un millonario club europeo de Categoría I, la indemnización por derechos de formación ascenderá a € 400,000.00 (Cuatrocientos mil y 00/100 Euros). Es decir, € 40,000.00 (Cuarenta mil y 00/100 Euros) por las primeras cuatro (4) temporadas y € 360,000.00 (Trescientos sesenta mil y 00/100 Euros) por las restantes (González Mullin, 2010: 125).

<sup>306</sup> El fútbol organizado, a través de la Tabla 4 presente en la Circular No. 1673, «Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores: categorización de clubes, periodos de inscripción y criterios de convocatoria», ha determinado que los clubes afiliados a la FPF solo pueden ser deudores de categoría III y IV, según corresponda.

<sup>307</sup> “Como consecuencia de las inquietudes de la Unión Europea tendentes a que el Reglamento conviviera con el régimen comunitario, se establecieron una serie de reglas especiales para aquellos traspasos o contrataciones de jugadores entre asociaciones nacionales de países del territorio UE/EEE” (Ferrero, 2010: 113), las que se desarrollaron en el artículo 6º del Anexo 4 del RETJ.

Por su parte, atendiendo a lo dispuesto por los artículos 1°, 3° y 8° del Reglamento de Indemnización por Derechos de Formación de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol (en adelante, «RIDF FPF»)<sup>308</sup>, el cómputo del pago indemnizatorio por este concepto entre clubes peruanos sigue una lógica aritmética semejante a la del nivel internacional, aunque el monto a total pagar por la entidad deudora será potencialmente menor<sup>309</sup>, en función a lo siguiente:

---

<sup>308</sup> Artículo 1.- El presente Reglamento establece y regula el Derecho de Formación que se reconoce a los Clubes que hubiesen formado a un jugador, entre las temporadas de los 12° y los 21° cumpleaños inclusive. En ningún caso se considerará que la formación ha concluido antes de la finalización de la temporada del 21° cumpleaños.

Entiéndase que los Clubes mencionados son los que están afiliados a la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol (FPF), y/o Asociación Deportiva de Fútbol Profesional – Primera (ADFP) [hoy, Liga1] y Segunda División (ADFP-SD) [hoy, Liga2], y/o Ligas Departamentales, Provinciales y Distritales.

(...)

Artículo 3.- El pago de la indemnización por formación procede a la firma del primer contrato profesional y se pagará a todos los clubes que formaron al jugador durante el período señalado en los artículos anteriores, atendiendo a los siguientes supuestos:

- a. En caso de que el club inmediatamente anterior no haya registrado al jugador en competencias oficiales de la FPF o de haberlo registrado no cumple con la participación mínima exigida en competencias oficiales conforme al Reglamento de Menores, entonces el derecho de este club surgirá recién después de que el jugador que ha sido formado firma su primer contrato profesional y además juega cinco (05) partidos con el equipo principal del nuevo club.

(...)

Si en este club que firma su primer contrato profesional no llega a jugar los cinco (05) partidos requeridos, entonces este club perderá el derecho a una futura indemnización por formación.

- b. Cuando el jugador, ya profesional, es transferido a otro club o firma un contrato con un nuevo club luego de concluido su contrato anterior. En este caso, el pago de la indemnización sólo procede a favor del club inmediatamente anterior.
- c. Cuando el supuesto previsto en el literal a), el jugador no llegue a jugar los referidos cinco (05) partidos, entonces el siguiente club con el que el jugador firme contrato será el encargado de pagar la respectiva indemnización a aquel club que no pudo cobrar debido a que el jugador no llegó a participar en los cinco (05) partidos a los que se refiere el inciso a).

En todos los casos previstos en el presente artículo corresponde pagar la indemnización por formación siempre que el primer contrato profesional o los subsiguientes se celebren hasta antes del final de la temporada en la que el jugador cumple 23 años de edad.

El plazo para pagar la indemnización por formación conforme al presente artículo será de treinta (30) días posteriores a la firma del contrato o a la de la participación en el quinto partido, según corresponda.

(...)

Artículo 8.- Los costos de formación de jugadores entre las temporadas de los 12° y los 15° cumpleaños, es decir, cuatro temporadas, se determinarán obligatoriamente de acuerdo a los costos de formación de la Categoría C.

<sup>309</sup> Verbigracia, si un jugador se encuentra registrado en un equipo de la Categoría B durante las temporadas de su 12° al 17° cumpleaños y, culminado aquel periodo, es contratado por el Club Alianza Lima, en lo constituye

	Categoría A	Categoría B	Categoría C
Institución deportiva	1.Club Alianza Lima 2.Club Sporting Cristal 3.Club Universitario de Deportes 4.CD Universidad de San Martín de Porres	Demás clubes pertenecientes a la Liga 1 (Primera división peruana)	Clubos pertenecientes a la Liga2 (Segunda división peruana), Copa Perú, etc.
Tasa anual	US\$ 5,000.00	US\$ 1,000.00	US\$ 500.00

**Cuadro 14:** Valor referencial anual de la indemnización por formación cuando la transferencia atañe a clubes peruanos (Fuente: artículo 7° del RIDF FPF).

Finalmente, cabe diferenciar lo que ocurre con la indemnización por formación cuando el cambio de club tiene como origen una transferencia temporal, puesto que, pese a lo estipulado por el numeral 1 del artículo 10° del RETJ [[ver nota al pie 237, ubicada en la página 100](#)]:

*Según la jurisprudencia unánime de la Cámara de Resolución de Disputas (en adelante, «CCRD» o, simplemente, «CRD»), la cesión o transferencia en préstamo de un jugador profesional a otro club no genera el derecho al cobro de la indemnización por formación, pues el club anterior sigue teniendo contrato de trabajo vigente (aunque suspendido) destacando que el derecho al cobro de la indemnización por formación está previsto tan solo para las transferencias definitivas del jugador (González Mullin, 2010: 126).*

Ello puede verse reflejado en la redacción del segundo párrafo del artículo 9° de la Ley<sup>310</sup>, el tercer párrafo del artículo 27° del RL1 [[ver nota al pie 240, ubicada en la página 100](#)] y – pese a haber citado e interpretado erróneamente el texto del referido apartado del RETJ– en el artículo 14° del RIDF FPF<sup>311</sup>.

---

su primer contrato como profesional, la indemnización por derechos de formación ascenderá a US\$ 12,000.00 (Doce mil y 00/100 Dólares Americanos). Esto es, US\$ 2,000.00 (Dos mil y 00/100 Dólares Americanos) por las primeras cuatro (4) temporadas y US\$ 10,000.00 (Diez mil y 00/100 Dólares Americanos) por las otras dos (2).

<sup>310</sup> Artículo 9.- (...)

*Las partes podrán pactar el pago de una compensación por promoción o formación para el caso que, luego de la extinción del contrato, el futbolista estipulase uno nuevo con otro club, correspondiendo un pago al club de procedencia.*

<sup>311</sup> Artículo 14.- Conforme al Art. 10, inc. 3 del RETJ de la FIFA, cuando se realice el préstamo de un jugador entre dos clubes profesionales, ninguno de los mencionados clubes se deberán pago alguno de indemnización por formación. El obligado a pagarle a ambos clubes será el siguiente club donde el jugador sea inscrito como jugador profesional como resultado de una transferencia definitiva.

### 2.1.5.2.1.1.1.2. Mecanismo de solidaridad

La otra figura novedosa que desde entonces instauró la FIFA es la también denominada «contribución solidaria», un remedio con el cual pretende complementar la preservación de los intereses económicos de ciertas entidades deportivas y cuya obligación de pago, según indica el artículo 21° del RETJ<sup>312</sup> y el artículo 1° de su Anexo 5, «Mecanismo de solidaridad<sup>313</sup>», surge únicamente bajo tres (3) condiciones concatenadas entre sí: (i) que un tercero provoque la terminación anticipada o la suspensión del contrato de trabajo mediante el pago de una suma de dinero acordada entre las partes<sup>314</sup>; (ii) que la entidad beneficiada haya sido formadora y/o empleadora del jugador implicado antes de que éste

<sup>312</sup> Artículo 21.- Mecanismo de solidaridad.

*Si un jugador profesional es transferido antes del vencimiento de su contrato, el club o los clubes que contribuyeron a su educación y formación recibirán una parte de la indemnización pagada al club anterior (contribución de solidaridad). Las disposiciones sobre la contribución de solidaridad se establecen en el anexo 5 del presente reglamento.*

<sup>313</sup> Artículo 1.- Contribución de solidaridad.

1. *Si un jugador profesional es transferido durante el periodo de vigencia de un contrato, el 5 % de cualquier indemnización pagada al club anterior dentro del marco de esta transferencia, salvo de la indemnización por formación, se deducirá del importe total de esta indemnización y será distribuida por el nuevo club como contribución de solidaridad entre el club o los clubes que a lo largo de los años han formado y educado al jugador. Esta contribución de solidaridad se realizará proporcionalmente, en función del número de años que el jugador ha estado inscrito en cada club durante las temporadas comprendidas entre la edad de 12 y 23 años, de la forma siguiente:*
  - *Temporada del 12° cumpleaños: 5% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 13° cumpleaños: 5% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 14° cumpleaños: 5% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 15° cumpleaños: 5% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 16° cumpleaños: 10% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 17° cumpleaños: 10% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 18° cumpleaños: 10% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 19° cumpleaños: 10% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 20° cumpleaños: 10% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 21° cumpleaños: 10% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 22° cumpleaños: 10% del 5% de cualquier indemnización.*
  - *Temporada del 23° cumpleaños: 10% del 5% de cualquier indemnización.*
2. *Los clubes formadores tienen derecho a percibir (una parte proporcional) del 5 % de la contribución de solidaridad en los siguientes casos:*
  - i. *Se realiza el traspaso definitivo o en calidad de préstamo de un jugador profesional entre clubes afiliados a asociaciones distintas;*
  - ii. *Se realiza el traspaso definitivo o en calidad de préstamo de un jugador profesional entre clubes afiliados a la misma asociación, siempre que el club formador esté afiliado a una asociación distinta.*

<sup>314</sup> Particularmente, a diferencia de la indemnización por formación, el mecanismo de solidaridad pretende subsanar al club de origen en las transferencias temporales y definitivas, siempre que en cualquiera de estas exista un pago a partir del cual pueda calcularse el monto porcentual correspondiente para quien o quienes formaron al deportista.

cumpla los veinticuatro (24) años de edad; y (iii) que el club de destino ostente una nacionalidad distinta a la de la institución de origen<sup>315</sup>. Con esto, su materialización y división operarán de forma automática.

Por ende, como bien señala González Mullin, lo recomendable para la entidad que, a la fecha de la operación, mantenía un vínculo laboral con el atleta es que dentro del acto jurídico se llegue a estipular “qué monto corresponde al precio por transferencia y qué monto corresponde a indemnización por formación [[ver página 128 y siguientes](#)]; ello, porque (...) el pago del mecanismo de solidaridad se calcula solo en base al precio de la transferencia” (2010: 126).

Y es que, a tenor del numeral 2 del artículo 2° del Anexo 5 del RETJ, la responsabilidad de la entidad destinataria con relación a este concepto se limita al cálculo y distribución “conforme al historial de la carrera del jugador, tal como figura en el pasaporte<sup>316</sup>”, pudiendo valerse de la ayuda del propio atleta para tales fines. Ergo, a quien corresponde preocuparse por distinguir previamente los rubros de lo adeudado en el contrato, es al último empleador, pues, inclusive, conforme al octavo considerando de la Decisión No. 39328 de la Cámara de Resolución de Disputas del TAS/CAS, los derechos formativos se consideran incluidos dentro del precio de transferencia y no pueden ser reclamados, a menos que se pruebe que, efectivamente, no hubo voluntad de hacerlo (2009: 4).

En todo caso, si una de las partes ve necesario presentar una queja respecto al tratamiento otorgado a esta forma de reparación y/o a la indemnización por formación, de conformidad con el numeral 1 del artículo 1° del Anexo 6 del RETJ, «Procedimiento que rige las reclamaciones de indemnización por formación (art. 20) y del mecanismo de solidaridad

---

<sup>315</sup> Al igual que ocurre con relación a la indemnización por formación [[ver nota al pie 299, ubicada en la página 128](#)], el mecanismo de solidaridad también sufrirá un cambio con relación a cómo se concibe en la actualidad. Desde enero de 2021, aproximadamente, las transferencias domésticas pero con “dimensión internacional” también tendrán que ser consideradas a efectos del cálculo de este concepto (Plano, 2020).

<sup>316</sup> “Documento en virtud del cual se indica el club o clubes en los que el jugador ha estado inscrito desde la temporada de su 12° cumpleaños y en la condición que estuvo, es decir, como jugador profesional o aficionado” (Ferrero, 2010: 111). Según el artículo 7° del RETJ, la asociación que realiza la inscripción es quien tiene la obligación de entregar al nuevo empleador el contenido actualizado del mismo; mandato que se condice con lo expuesto por el numeral 3 del artículo 9° del aducido cuerpo normativo [[ver nota al pie 252, ubicada en la página 106](#)].

(art. 21)»<sup>317</sup>, quien se considere agraviado puede iniciar un procedimiento dentro del TMS [\[ver página 107\]](#)<sup>318</sup>.

El ente rector del fútbol mundial no pretende desproteger las “inversiones realizadas por unos, que ineludiblemente disfrutaban otros” (Ferrero, 2010: 111), lo cual se refleja en los cambios a implantar [\[ver nota al pie 315, ubicada en la página 135\]](#) y en la decisión de instaurar el FIFA’s *Clearing House*<sup>319</sup>, pese a que hayan autores planteando, con razón, que los gastos que buscan remediar el pago de estas tasas “son parte del riesgo inherente a todo empresario, como son los típicos que se hacen para formar a sus recursos humanos (cursillos de especialización, *masters*, etc.), y por ende no debería[n] recibir compensación económica por ello” (Frega, 1999: 209).

Es más, siguiendo la línea de lo expresado por el citado autor argentino, nada obsta para que las modalidades descritas también puedan ser concebidas como un acto de discriminación por razón de edad:

*Si existen dos deportistas de similares características, y uno está sometido a los efectos de esta[s] figura[s] y el otro no, es claro que ese encarecimiento de su contratación puede hacer inclinar la balanza hacia el trabajador que no alcance esta[s] compensacion[es], y por tanto el simple hecho de ser más joven lo pone en una situación desventajosa (Ídem).*

---

<sup>317</sup> Artículo 1.- Principios.

1. Todas las reclamaciones relacionadas con la indemnización por formación [\[ver página 128 y siguientes\]](#), sobre la base del artículo 20, y con el mecanismo de solidaridad, sobre la base del artículo 21, se presentarán y tramitarán a través del TMS [\[ver página 107\]](#). Corresponderá al club que disponga de una cuenta en el TMS introducir la reclamación en el sistema (...).

<sup>318</sup> No olvidemos, de todos modos, que este procedimiento, al ser avalado directamente por la FIFA, solo atiende protestas surgidas ante operaciones de clubes de distinta procedencia. Ergo, con relación a la obligación del pago de la indemnización por formación entre clubes peruanos [\[ver página 132 y siguientes\]](#), por ejemplo, se desprende, a partir del artículo 9° del RIDF FPF, que el reclamo deberá ser atendido por la nacional Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas («CCRD» o «CRD»), la cual será tratada en el siguiente capítulo.

<sup>319</sup> “Teniendo como objetivo final el centralizar todos los pagos asociados a las transferencias de futbolistas, incluyendo la comisión de agentes o intermediarios” (Roca, 2019, traducción propia), la FIFA ha optado por constituir a la también denominada «Cámara de Compensación»; una institución cuyo accionar pretende lograr que se respeten las regulaciones financieras nacionales e internacionales, además de las leyes aplicables contra el lavado de activos (Gestión, 2019). Sin embargo, como se trata de un proceso paulatino, en su primera fase de implementación, la responsabilidad de dicha cámara se reducirá al cálculo y distribución automática de los conceptos monetarios referidos a la indemnización por formación [\[ver página 128 y siguientes\]](#) y el mecanismo de solidaridad (Roca, 2019).



### 2.1.5.2.1.1.1.3. Cláusula de rescisión o *buy-out clause*

Lo cierto es que, actualmente, el fútbol organizado no solo viene intentando menguar la frustración de los clubes que «pierden» a sus más preciados jugadores a través de la aplicación de la indemnización por formación [[ver página 128 y siguientes](#)] y el mecanismo de solidaridad [[ver página 134 y siguientes](#)]. Aunado a ellos, la normativa FIFA también ha validado la incorporación de las mal llamadas cláusulas de rescisión [[ver nota al pie 291, ubicada en la página 123](#)] dentro de los contratos de trabajo entre futbolistas profesionales y entidades deportivas.

En efecto, igualmente influenciado por el cambio conceptual del sistema de traspasos que trajo consigo el Caso Bosman [[ver página 124 y siguientes](#)], la suprema institución del fútbol mundial, mediante el numeral 2 del artículo 17° del RETJ<sup>320</sup>, implícitamente derogó el derecho de retención [[ver nota al pie 295, ubicada en la página 124](#)] y, al mismo tiempo, reconoció, por fin, que el atleta, como todo individuo, cuenta con libertad de trabajo; aquel derecho fundamental que, en nuestro país, se encuentra previsto por el numeral 15 del artículo 2° de la Constitución<sup>321</sup> y es desarrollado en la Sentencia recaída en el Expediente No. 0008-2003-AI/TC como el “atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar (...); así como de cambiarla o de cesar de ella” (Tribunal Constitucional, 2003d).

Y, sin duda, es en esta última faceta que podemos ubicar al tema particularmente abordado, toda vez que, según Neves, el contenido de este derecho en su etapa final reconoce al trabajador “la facultad de dejar el empleo por su sola voluntad” (2001: 24)<sup>322</sup>, con la simple

---

<sup>320</sup> Artículo 17.- Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada.

Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:

- (...)
2. El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

<sup>321</sup> “Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

- (...)
15. A trabajar libremente, con sujeción a ley”.

<sup>322</sup> Lo mismo apunta Blancas, para quien la libertad de trabajo en el momento final de la relación laboral “se contraponen a cualquier decisión de una autoridad o empleador que pretendiera obligar al trabajador a permanecer laborando contra su voluntad” (2002: 271).

manifestación del acto unilateral irrevocable, incausado y recepticio que opera desde el momento en que es puesto en conocimiento del empleador (Quiñones, 2007: 169); es decir, la renuncia.

No obstante, como ningún derecho es absoluto, resulta viable que el ejercicio de la libertad de trabajo en estas circunstancias se enfrente a determinados límites o restricciones que trascienden su ámbito de actuación. El pacto de permanencia o la exigencia de aviso previo a la renuncia (artículo 18° de la LPCL<sup>323</sup>) (Mejía, 2002: 235) son claros ejemplos de ello, aunque solo las características del primero se asemejan a las de la cláusula de rescisión:

*Los pactos de permanencia en el empleo son admitidos frente a ciertas prestaciones extraordinarias de parte del empleador a favor del trabajador, vinculadas al financiamiento de sus estudios de especialización profesional. Entonces, se considera razonable exigir luego al trabajador el compromiso de permanecer laborando un cierto tiempo en la empresa, «con el fin de garantizar que la formación recibida a expensas de la misma redunde en su beneficio» (Quiñones, 2007: 173).*

Consecuentemente, el propósito de este acuerdo de retención repercute en avalar que el contrato de trabajo “dure el tiempo suficiente para que la inversión efectuada por el empleador en el trabajador resulte compensada” (Seara, 2015: 20, traducción propia), lo cual podría equipararse a lo que ocurre en el vínculo laboral deportivo, donde la mera suscripción del mismo, en principio, trae consigo idénticos efectos jurídicos.

El asalariado común, con la firma del pacto de permanencia; y el futbolista, con el ingreso al profesionalismo, se han obligado voluntariamente a permanecer por un tiempo definido bajo el mandato de su empleador. Caso omiso, tienen la opción de «comprar» su renuncia, mediante el pago de una suma dineraria que, en lo que concierne al jugador, no solo responde al gasto que realiza el empleador para contar con sus servicios, sino, primordialmente, a la necesidad de respetar la deportividad y la estructura organizacional del fútbol. Razón idéntica por la que también, como se ha dicho, las asociaciones prevén distintos periodos de inscripción [\[ver página 108\]](#), y añaden algunas otras restricciones, en la medida que uno de los requisitos para el correcto funcionamiento del régimen especial

---

<sup>323</sup> “Artículo 18.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día”.

del futbolista profesional es evitar que el atleta pueda cambiar de equipo cuantas veces desee, con el solo preaviso de renuncia, y así enfrentar a su anterior club, incluso, en un mismo torneo (numerales 4 y 5 del artículo 5° del RETJ<sup>324</sup>)<sup>325</sup>.

De ahí que la cláusula de rescisión –al igual que el acuerdo laboral aludido– constituya una restricción justificada y razonable de la etapa final de la libertad de trabajo, mas no una vulneración a ésta. Su desembolso representa, a fin de cuentas, la única (y máxima) reparación admisible frente a la evidente “imposibilidad jurídica de que se exija el cumplimiento específico de la obligación asumida” (Quiñones, 2007: 176) y su razón de ser no puede desconocer la función tuitiva de la rama del derecho bajo estudio.

Por ello, es menester interpretar conceptualmente la indemnización regulada por FIFA de conformidad con la jurisprudencia del derecho anglosajón o *common law*, ya que solo de esta forma será posible situar a las también llamadas *buy-out clauses*<sup>326</sup> –término acuñado en inglés con mayor acierto que el de su similar en español– como una especie de *liquidated damages clause*<sup>327</sup> (figura no prevista en nuestro ordenamiento jurídico) (Giancaspro, 2016: 24) y deslindarlas del concepto amplio de *penalty clause* o cláusula penal convencional

---

<sup>324</sup> Artículo 5.- Inscripción.

- (...)
4. Los jugadores pueden estar inscritos en un máximo de tres clubes durante una temporada. Durante este periodo el jugador es elegible para jugar partidos oficiales solamente por dos clubes. Como excepción a esta regla, un jugador que juega en dos clubes pertenecientes a asociaciones cuyas temporadas se crucen (es decir, donde la temporada comience en el verano/otoño mientras la otra comience en invierno/primavera), puede ser elegible para jugar partidos oficiales en un tercer club durante la temporada que corresponda, siempre que haya cumplido cabalmente sus obligaciones contractuales con sus clubes anteriores. Asimismo, han de respetarse las disposiciones sobre los periodos de inscripción (art. 6) [\[ver página 108\]](#), así como la duración mínima de un contrato (art. 18, apdo. 2) [\[ver nota al pie 128, ubicada en la página 67\]](#).
  5. En cualquier caso, se tendrá en cuenta la integridad deportiva de la competición. En particular, el jugador no será elegible para jugar en partidos oficiales por más de dos clubes durante la misma temporada en el mismo campeonato nacional o copa, a reserva de estipulaciones más rigurosas en los reglamentos individuales de competiciones de las asociaciones miembro.

<sup>325</sup> Una justificación similar es la expresada por Arce, quien reconoce que “si la renuncia fuera libre (...), un jugador podría renunciar a su club a mitad de campeonato a efectos de firmar y jugar inmediatamente por otro. Y ello, no sólo perjudica al club que se queda sin el jugador, cuanto también al espectáculo y a las relaciones entre clubes” (2005a: 86-87; 2005b: 352).

<sup>326</sup> Literalmente, la traducción sería «cláusula de compra de salida».

<sup>327</sup> Cláusula que abarca “perjuicios incurridos, penas convencionales” (Chenett y Praeli, 2004: 130) o, según Cabanellas y Hoague, “daños líquidos y determinados, particularmente los que corresponden a una sentencia firme o a un acuerdo que determina su monto” (1991-I: 378).

(artículos 1341° y 1343° del Código Civil<sup>328</sup>); a razón de que, la primera de ellas se fija por anticipado con la finalidad de compensar el daño ocasionado; mientras que la segunda se remite a disuadir un eventual incumplimiento y basta con acreditar el mismo para exigir el cobro de la suma preestablecida (United Kingdom House Of Lords Decisions, 1914)<sup>329</sup>.

Así pues, recién teniendo clara esta distinción, podemos afirmar con certeza que las cláusulas analizadas, cuando son pactadas por los empleadores con la intención de suprimir el interés de un tercero en los servicios del deportista o generar ganancias desmedidas gracias a un eventual traspaso, se alejan de su propia naturaleza e, indirectamente, contribuyen a la inflación del mercado de transferencias, debido a su valor exorbitante (Giancaspro, 2016: 29), irreal, y opresivo; el cual, a todas luces, contraviene los derechos laborales del atleta. Tal como afirma Arce:

*Muchas veces la libertad de trabajo también se puede ver afectada por altas cláusulas de rescisión del contrato (...), pues aunque son mecanismos legítimos que utilizan los clubes para proteger sus inversiones, su ejercicio abusivo puede afectar incluso derechos fundamentales del futbolista. El futbolista profesional, como todo trabajador, tiene derecho a jugar por el club que él desee en virtud de su libertad de trabajo (2005a: 34).*

Por ejemplo, trayendo otra vez a colación a los pactos de permanencia, pese a que en el Perú no se encuentran respaldados normativamente —a diferencia de lo que ocurre dentro de países como España (numeral 4 del artículo 21° del Estatuto de Trabajadores<sup>330</sup>)—, la

---

<sup>328</sup> Artículo 1341.- El pacto por el que se acuerda que, en caso de incumplimiento, uno de los contratantes queda obligado al pago de una penalidad, tiene el efecto de limitar el resarcimiento a esta prestación y a que se devuelva la contraprestación, si la hubiere; salvo que se haya estipulado la indemnización del daño ulterior. En este último caso, el deudor deberá pagar el íntegro de la penalidad, pero ésta se computa como parte de los daños y perjuicios si fueran mayores.

(...)

Artículo 1343.- Para exigir la pena no es necesario que el acreedor pruebe los daños y perjuicios sufridos. Sin embargo, ella sólo puede exigirse cuando el incumplimiento obedece a causa imputable al deudor, salvo pacto en contrario.

<sup>329</sup> Al respecto, cabe destacar a autores civilistas como Espinoza (2014: 222) y Talavera (2016: 198), quienes, basándose en los artículos arriba esgrimidos, consideran que una de las modalidades de la cláusula penal también abarca la finalidad reparadora. No obstante, a nuestro entender, como en dicha figura se pretende desalentar o, en su defecto, punir cualquier incumplimiento contractual, es posible fijar indemnizaciones mucho más elevadas que las ocasionadas por el daño en sí. Y en el caso del futbolista, en cambio, el pago de una *buy-out clause* no denota infracción alguna; por el contrario, simplemente refleja el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de trabajo (Arias, 2010: 102).

<sup>330</sup> Artículo 21.- Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

(...)

doctrina es unánime en destacar que el cálculo del monto a pagar por el asalariado que desee abandonar su puesto de trabajo antes de lo previsto deberá “tener en cuenta el coste de la especialización recibida a cargo del empresario, el tiempo que falte hasta la terminación del plazo acordado y los perjuicios que puedan causarse sobre el proyecto empresarial para el que se recibió la especialización” (Martín, Rodríguez-Sañudo y García, 2013: 541). ¿No tendría que ocurrir lo mismo con relación al valor de las cláusulas de rescisión? ¿Será posible que la presunción del daño sea menor a medida que se acerca la caducidad del contrato o es necesario que la cifra acordada se mantenga en el tiempo?

El numeral 1 del artículo 17° del RETJ<sup>331</sup> presenta lineamientos semejantes para cuantificar una *buy-out clause*, pero incurre en un grave error que ha sido hábilmente aprovechado por

- 
4. *Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.*

<sup>331</sup> Artículo 17.- *Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada.*

*Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:*

1. *En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del art. 20 y el anexo 4, y **salvo que no se estipule lo contrario en el contrato**, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos.*

*Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido.*

*Teniendo en cuenta los principios mencionados, la indemnización debida a un jugador se calculará como sigue:*

- iii. *En caso de que el jugador no haya firmado un nuevo contrato tras la rescisión de su contrato anterior, por regla general, la indemnización será equivalente al valor residual del contrato que haya sido rescindido prematuramente.*
- iv. *En caso de que el jugador hubiera firmado un nuevo contrato antes de la decisión, el valor del nuevo contrato durante el periodo correspondiente al tiempo restante del contrato rescindido prematuramente se deducirá del valor residual del contrato que haya sido rescindido prematuramente (la «indemnización reducida»). Asimismo, y siempre y cuando el contrato se haya rescindido prematuramente por la existencia de deudas vencidas, además de la indemnización reducida, el jugador tendrá derecho a percibir una cantidad correspondiente a tres salarios mensuales (la «indemnización adicional»). En caso de circunstancias graves, la indemnización adicional podrá incrementarse hasta un máximo de seis salarios mensuales. La indemnización total no superará, bajo ningún concepto, el valor residual del contrato rescindido prematuramente.*
- v. *Los acuerdos colectivos negociados de forma válida entre representantes de empleadores y empleados en el ámbito nacional de conformidad con la legislación nacional podrán divergir de los principios estipulados en los puntos i. y ii. precedentes. Los términos de dichos acuerdos prevalecerán frente al presente reglamento (Énfasis agregado).*

algunos clubes: otorgarles calidad supletoria. De esta manera, como la FIFA “asimila los efectos de esta cláusula con la terminación del contrato de mutuo acuerdo” (Worff, 2015: 21), deja abierta la posibilidad de que las partes, si así lo desean, convengan libremente el monto a pagar por la resolución anticipada del vínculo, desconociendo la desigualdad material que existe en toda relación de trabajo<sup>332</sup>.

Lamentablemente, esa incorrecta redacción de la reglamentación deportiva ha traído consigo que el valor de la cláusula de un deportista “pueda variar de conformidad con las circunstancias económicas en las que se encuentre un club” (Foster, 2016, traducción propia) y que, correlativamente, los futbolistas sean tratados como activos de la entidad deportiva, introduciéndoseles dentro de un mercado moderno de transferencias que olvida el lado humano del atleta y conlleva a la imposición de un precio con el cual el empleador podrá intercambiarlo. Una concepción que ha logrado ser normalizada e interiorizada hasta por el mismo deportista, quien mide su propio éxito a partir de su «valor de mercado» (Giancaspro, 2016: 30).

Sin embargo, aun teniendo todo esto en cuenta, no debemos satanizar la utilización de las cláusulas de rescisión. Ellas nacieron con el objetivo de mantener un equilibrio entre la estabilidad contractual esperada por el empleador y la libertad de trabajo inherente al futbolista (Arce, 2005a: 89). Su ausencia, en cambio, permitiría que “cada club y cada individuo actú[e] según un sistema de valores que solo ellos conocen, y est[é]n dispuestos a cambiarlo según el caso” (Smith, 2017), con lo cual el atleta se encontraría a expensas de lo que disponga su empleador en caso desease cambiar de trabajo antes de tiempo, en una suerte de esclavitud moderna.

---

<sup>332</sup> El numeral 1 del artículo 16° del Real Decreto 1006/1985 español también estipula que, solamente cuando no se haya incorporado una cláusula de rescisión en el contrato, el monto a pagar lo “fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable”.

Y aquello, en concreto, tal como lo refleja el propio RETJ de la FIFA, confunde el hecho de que las cláusulas de rescisión denoten un consenso anticipado para finalizar el vínculo de trabajo –lo cual es cierto– con que la cifra pueda ser impuesta del lado empresarial si es que se pierde de vista el carácter tuitivo del derecho laboral.

De hecho, ese es el motivo por el que, a modo de prevención, la normativa deportiva de un país como Brasil (artículo 28° de la *Lei* 9.615/98 («Ley Pelé»), hoy modificada por la *Lei* 12.395<sup>333</sup>) obliga a que las partes incorporen la cláusula en el contrato, estableciendo ciertos parámetros mínimos y máximos; lo que no ocurre en Inglaterra, donde la legislación y la costumbre promueven lo opuesto: no incluir apartado alguno que refiera a la «compra de la renuncia». Empero, los atletas de la *Premier League* (primera división inglesa) saben que cuentan con más de una herramienta convencional para resolver anticipadamente su

---

<sup>333</sup> Artículo 28.- La actividad del atleta profesional se caracteriza por contar con una remuneración pactada dentro del contrato especial de trabajo deportivo, firmada con una entidad de práctica deportiva, en la cual deberá constar, obligatoriamente:

- I.- Cláusula deportiva indemnizatoria, debida exclusivamente hacia la entidad de práctica deportiva a la que se encuentra vinculado el atleta, de acuerdo a lo siguiente:
  - a. Transferencia del atleta hacia otra entidad, nacional o extranjera, durante la vigencia del contrato especial de trabajo deportivo; o
  - b. Con ocasión del retorno del atleta a sus actividades profesionales en otra entidad de práctica deportiva, en un plazo de hasta treinta (30) meses; y
- II.- Cláusula compensatoria deportiva, debida por la entidad de práctica deportiva al atleta, en caso se cumpla lo dispuesto por los incisos III, IV y V del §5.

§1 El valor de la cláusula indemnizatoria deportiva a que se refiere el inciso I. del inicio de este artículo será libremente acordado entre las partes y expresamente cuantificado en el contrato, de acuerdo a los siguientes parámetros:

- I.- Hasta un límite máximo de dos mil (2,000) veces el valor medio del salario mensual, para las transferencias nacionales; y
- II.- Sin limitación alguna, para las transferencias internacionales.

§2 Son responsables solidarios del pago de la cláusula indemnizatoria deportiva referida en el inciso I. del inicio de este artículo el atleta y la nueva entidad de práctica deportiva empleadora.

§3 El valor de la cláusula compensatoria deportiva a que se refiere el inciso II. del inicio de este artículo será libremente acordado entre las partes y formalizado en el contrato especial de trabajo deportivo, teniendo, como límite máximo, cuatrocientas (400) veces el valor de la remuneración mensual al momento de la rescisión y, como límite mínimo, el valor total de remuneraciones mensuales que tendría derecho el atleta hasta el término de la vigencia del referido contrato (...) (Traducción propia).

vínculo laboral<sup>334</sup>, dentro de las que destaca el *transfer request*<sup>335</sup>: una petición por escrito de parte del jugador hacia el club solicitando públicamente abandonar el equipo (Rodríguez, 2015), donde el destinatario, pese a no encontrarse legalmente obligado a transferirlo, sufre una presión mediática inexcusable para negociar con la entidad interesada en los servicios del atleta<sup>336</sup>, liberándose del pago de los montos laborales adeudados en caso proceda la transacción (Oleart y González, 2019b). No por nada, la primera de ellas fue la liga nacional líder en ingresos económicos; y la segunda, la que encabezó los egresos por traspasos en la penúltima ventana de transferencias [\[ver página 107\]](#) (Candil, 2019), aun con el *transfer levy*<sup>337</sup>.

Entretanto, en nuestro país, dado que el primer párrafo del artículo 9° de la Ley deriva todo lo vinculado a las transferencias hacia los reglamentos deportivos [\[ver nota al pie 235, ubicada en la página 99\]](#), no hay dudas respecto a la validez de las cláusulas en los contratos laborales nacionales. No obstante, como se desprende de lo expresado líneas arriba, hubiese sido ideal establecer parámetros concretos para su cuantificación, al igual

---

<sup>334</sup> Paradójicamente, los británicos no estilan a incluir las cláusulas de rescisión tal como fueron concebidas, pero sí validan la incorporación en los contratos a las *release clauses* (cláusulas de escape) o condiciones resolutorias (Maldonado Montoya, 2008: 180), figuras cuyo mandato obliga al empleador a negociar solamente en caso el club no llegase a cumplir con determinados objetivos en las competencias en las que participa. Bajar de categoría o no clasificar a un torneo internacional son ejemplos de ello (Geey, 2014).

También se encuentran fomentadas en aquel país las *good faith release clauses* (cláusulas de escape de buena fe), las que no obligan al empleador a aceptar el precio acordado para la salida del futbolista una vez se incumpla uno de los objetivos grupales, pero sí a que, una vez recibida la oferta que supere el monto pactado, deba estar propenso a negociar con la entidad deportiva interesada (Ídem). Ello fue lo que ocurrió, inicialmente, con Luis Suárez en el año 2013, a quien el Arsenal FC ofreció un centavo más que el monto estipulado en el contrato (£40,000,000.01 (Cuarenta millones y 01/100 Libras Esterlinas)) (Ornstein y Smith, 2013), pero, finalmente, ni Liverpool FC (entonces empleador del jugador) ni el mismo deportista quisieron continuar con la negociación (Suárez, 2015: 16).

<sup>335</sup> Literalmente, la traducción sería «requerimiento de traspaso» o «pedido de transferencia».

<sup>336</sup> A modo de ejemplo podemos mencionar lo ocurrido con el futbolista neerlandés Virgil van Dijk, quien interpuso dos (2) temporadas consecutivas un *transfer request* a su empleador, Southampton FC, para que éste negociase su salida al Liverpool FC por un monto aproximado que, finalmente, bordeó las £60,000,000.00 (Sesenta millones y 00/100 Libras Esterlinas) (Dobson, 2017), convirtiéndolo en el defensa más caro del mundo hasta ese entonces.

<sup>337</sup> Tributo del 4% que grava el precio total de la transferencia efectuada por un club de la *Premier League* inglesa. Se genera únicamente cuando la entidad de origen británico es la que adquiere los derechos federativos de un futbolista que nunca ha jugado en dicho torneo. No obstante, contrariamente a lo que podría pensarse, el monto recaudado no va a las arcas de la Liga, sino a la *Professional Footballers Pension Scheme* (Geey, 2019: 45); un fondo instaurado por el sindicato de futbolistas provenientes de Inglaterra –*Professional Footballers' Association* (PFA)– que “otorga una pluralidad de beneficios en favor de los jugadores registrados y sus dependientes, sea durante su carrera como deportistas profesionales o desde que ésta finaliza” (PFA, S/F, traducción propia).



que en Brasil, a fin de evitar que el empleador aproveche en implantar montos descomunales e injustificados para nuestro mercado<sup>338</sup>, copiando lo que ocurre en Europa.

Y es que, en dicho continente, a esta altura, poco importa que el fútbol organizado también haya reconocido en su normativa a los escasamente referidos «periodos protegidos<sup>339</sup>», dado que al monto previsto como *buy-out clause* no se le impone un determinado criterio de cálculo, ni éste decrece a medida que se acerca a su extinción. Así las cosas, sin un panorama favorable, la teórica libertad de trabajo otorgada al futbolista quedará plasmada en la norma de forma ineficiente; y, solamente aquellos deportistas por quienes un club interesado iguale la oferta al monto aparentemente consensuado<sup>340</sup>, podrán abandonar su puesto de trabajo e, inmediatamente, conminar a sus empleadores a acatar esta decisión.

#### **2.1.5.2.1.1.1.4. «Derechos federativos» vs. «Derechos económicos»**

Por último, considerando que a lo largo del presente capítulo se ha aludido en más de una ocasión a los derechos federativos, resulta necesario ahondar en la correcta utilización de este término legal deportivo con relación a lo que actualmente se conoce como «derechos económicos», a fin de completar el análisis de la estructura conceptual acaecida en las transferencias del fútbol organizado post Sentencia Bosman [[ver página 124 y siguientes](#)].

---

<sup>338</sup> En atención a ello, el Presidente de FIFPro (sindicato mundial de futbolistas), considera que “lo justo sería que cualquier jugador, o club, pueda romper el contrato unilateralmente abonando el salario pendiente de percibir hasta la finalización del contrato, además de una penalización equivalente a tres meses de sueldo” (Piat, citado por Bellver, 2017). Una postura que, a nuestro entender, linda con lo radical, pues no olvidemos que “el retorno de la inversión en la compra de un gran futbolista no se mide solamente en resultados deportivos; también en otro tipo de beneficios como auspicios y venta de camisetas” (Cordero y Ñopo, 2018: 35).

<sup>339</sup> Quizás teniendo en cuenta que el futbolista no genera el mismo daño al empleador cuando se marcha a otro club restando cuatro (4) años o seis (6) meses de relación de trabajo; o con la intención de mantener una cierta estabilidad contractual y proteger aún más al empleador, la FIFA ha reconocido en la definición 7 del RETJ como periodo protegido al lapso de “tres temporadas completas o de tres años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato; si el contrato se firmó antes de que el jugador profesional cumpliera 28 años, o por un periodo de dos temporadas completas o de dos años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato, si el contrato se firmó después de que el jugador profesional cumpliera 28 años” y nuevamente ha equiparado a las contrapartes laborales, disponiendo sanciones deportivas para quien resuelva unilateralmente el vínculo dentro de dicho espacio de tiempo.

<sup>340</sup> Sin perder de vista los respectivos poderes negociales [[ver nota al pie 7, ubicada en la página 10 y siguientes](#)], lo que suele ocurrir antes de la suscripción de un contrato laboral deportivo es que el club de destino y el futbolista discutan las condiciones del mismo según sus propios intereses. Del lado trabajador, se buscará la presencia de una cláusula de rescisión cuyo monto no sea del todo excesivo, sin afectar la percepción de los ingresos periódicos; mientras tanto, la potencial parte empleadora, en caso se exija o proceda la incorporación de dicha cláusula, procurará que el jugador reduzca sus pretensiones económicas por concepto de salario, bonos, etc. a cambio de una cuantía reducida en la *buy-out clause* (Geey, 2019: 35).

Correlativamente, respecto a los derechos inicialmente referidos, debemos reconocer que su surgimiento tiene como razón de ser mantenerse bajo custodia de quien ha contratado formalmente los servicios laborales del jugador profesional, pese a que, excepcionalmente, como ya hemos visto, una entidad deportiva pueda sacar provecho de los mismos gracias al préstamo de un tercero [\[ver página 100 y siguientes\]](#). Por ello, en realidad, lo importante es valorar que estos derechos –sean en beneficio del club empleador o de una entidad cesionaria– necesitan ser avalados por la asociación competente, pues aquello “constituye condición *sine qua non*<sup>341</sup> para que el futbolista pueda desempeñarse válidamente en esa institución” (Barbieri, 2005: 117) [\[ver página 70 y siguientes\]](#).

En otras palabras, debido a su peculiar naturaleza, los derechos federativos “solo pueden estar en poder de los clubes que integran o están afiliados a una asociación nacional y participan en sus competencias oficiales” (Auletta, 2014: 128; 2015: 47), deviniendo en imposible su partición, fraccionamiento o «co-titularidad», dado el carácter exclusivo que ostenta la prestación laboral del futbolista frente a su empleador (Barbieri, 2015).

Todo lo contrario ocurre con los demás derechos traídos a colación; aquellos que, inicialmente, se presentan como las “prerrogativas del club de origen de percibir una suma determinada de dinero en concepto de resarcimiento por la ruptura o terminación anticipada del contrato de trabajo que lo vinculaba con un futbolista” (Worff, 2015: 13). Esta figura jurídico-deportiva, concretamente, constituye el valor monetario de la cláusula de rescisión [\[ver página 137 y siguientes\]](#) o, en su defecto, del precio negociado entre el club empleador y una tercera entidad interesada en los servicios del atleta, con la aprobación de este último.

Por tal motivo, si el contrato de trabajo fenece sin una transferencia de por medio; es decir, de cumplirse el plazo de vigencia de la relación laboral [\[ver página 119 y siguientes\]](#), o finalizar el vínculo por caso fortuito o fuerza mayor [\[ver nota al pie 65, ubicada en la página 43\]](#), su materialización devendrá en imposible. Y ello es sumamente importante de aclarar, en tanto existen autores que afirman que los derechos económicos surgen únicamente de

---

<sup>341</sup> Locución latina y española que “se refiere a lo indispensable o esencial” (Cabanellas, 2006-VII: 499), “sin la cual no” (Ídem).

la licencia o registro federativo<sup>342</sup> [\[ver nota al pie 144, ubicada en la página 70\]](#), cuando, verdaderamente, como apunta Palazzo:

*La abolición del derecho de retención [\[ver nota al pie 295, ubicada en la página 124\]](#) convirtió al pase del futbolista en un mero trámite administrativo. En la actualidad lo primordial es la vigencia del contrato de trabajo entre el club y el jugador y no la titularidad de los derechos federativos, que carecen de todo valor económico por sí mismos, salvo el correspondiente a la indemnización por formación [\[ver página 128 y siguientes\]](#) y el mecanismo de solidaridad [\[ver página 134 y siguientes\]](#).*

*Consecuentemente, se requiere la conjunción de ambas situaciones para la existencia de los derechos económicos: la titularidad de los derechos federativos y la vigencia del contrato laboral (2014b).*

Sin embargo, también cabe la posibilidad de que el último empleador no sea el único legitimado para su ulterior cobro. En la medida que estos derechos denotan naturaleza monetaria, nada obsta para que puedan ser divididos porcentualmente, bien por decisión de dicho ente o porque los servicios del jugador fueron adquiridos bajo estas condiciones.

Lo cierto es que, dada la incertidumbre que representa la propiedad de los derechos económicos, diversos autores reconocen que se trata de un “crédito eventual o futuro y en expectativa” (Galeano, citado por Barbieri, 2015), cuya funcionalidad, desde una perspectiva civilista y amparada en el artículo 1410° del Código Civil<sup>343</sup>, puede equipararse a la de los “‘derechos eventuales’ o quizás aún ‘aleatorios’” (Bacigalup, 2013: 93).

Y esta característica supo ser aprovechada por las entidades deportivas alrededor del mundo, sobre todo, las sudamericanas<sup>344</sup>, quienes utilizaron a “la ‘cesión de derechos

---

<sup>342</sup> Por ejemplo, Barbieri señala que “los ‘derechos económicos’ constituyen la valuación pecuniaria del derecho federativo” (2005: 118) y Worff manifiesta que, para él, “constituyen el contenido o valor económico de los derechos federativos frente a una futura ‘venta’ o ‘préstamo’ de los mismos entre clubes respecto de un jugador” (2015: 5).

<sup>343</sup> Artículo 1410.- *Cuando la obligación creada por el contrato recae sobre un bien futuro, el compromiso de entrega queda subordinado a su existencia posterior, salvo que la obligación verse sobre una esperanza incierta, caso en el cual el contrato es aleatorio.*

*Si la falta de entrega obedece a causas imputables al obligado, el acreedor puede recurrir a los derechos que le confiere la ley.*

<sup>344</sup> De acuerdo a Martell, “la entrada de los fondos de inversión en el mundo del fútbol empezó en Sudamérica, en la década de los noventa, donde los clubes iban necesitados de financiación y se veían obligados a acudir a terceros para poder permitirse el fichaje o, incluso, la permanencia de un jugador” (2019). Lo mismo apunta Lindholm, quien considera que en este mismo continente se defiende la propiedad de los derechos económicos de jugadores por parte de terceros al ser “cruciales para la continuación del fútbol profesional en la región, toda

económicos' [como] una forma, para el club, de anticipar esos ingresos. Y para quien paga por esos derechos, una inversión. Inversión especulativa, pero inversión al fin" (Ibídem: 97).

Así, bajo la indistinta denominación en inglés de *third-party ownership / third-party investment* o, simplemente, «TPO/TPI», una persona (natural o jurídica) ajena a la organización FIFA podía desembolsar una determinada cantidad de dinero para hacerse con un porcentaje de tales derechos, encontrándose a la espera de percibir un mayor ingreso luego de la transferencia del deportista.

Empero, si permitir una cifra desmesurada como cláusula de rescisión no era suficiente abuso sobre la condición del futbolista como trabajador, dar cabida para que un tercero sea capaz de generar ganancias gracias a su prestación de servicios y hasta decidir el futuro de su carrera –tal como ocurrió en el sonado caso Tévez<sup>345</sup>– era una práctica que, inobjetablemente, el fútbol organizado no pudo seguir consintiendo; y, con la publicación de la Circular No. 1464, «Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores: propiedad de los derechos económicos de jugadores por parte de terceros (TPO)», aquella que introdujo los artículos 18°bis y 18°ter en el RETJ<sup>346</sup>, la prohibió.

---

vez que los ingresos económicos habituales imposibilitan al empleador ofrecer un salario competitivo como el que se entrega en Europa sin el apoyo de inversores externos" (2016: 139-140, traducción propia).

<sup>345</sup> Carlos Tévez, futbolista argentino, se desempeñaba para el West Ham United, club perteneciente a la Premier League inglesa (campeonato de primera división). El West Ham había celebrado una serie de contratos con la compañía Media Sports Investment (MSI), en los cuales reconocía que MSI era propietaria de la totalidad de los derechos económicos sobre Tévez y, además, le concedía a la empresa la última palabra en torno a la definición sobre una posible transferencia del futbolista (sin que el club pudiera oponerse a la decisión de MSI). Cuando en julio de 2007 el Manchester United inicia negociaciones para adquirir los servicios de Tévez y estos contratos salen a la luz, se generó un conflicto legal que culminó con el traspaso del jugador y con una multa millonaria al West Ham (Auletta, 2014: 134; 2015: 50).

<sup>346</sup> Artículo 18bis.- Influencia de terceros en los clubes.

1. Ningún club concertará un contrato que permita al/los club(es) contrario(s) y viceversa o a terceros, asumir una posición por la cual pueda influir en asuntos laborales y sobre transferencias relacionadas con la independencia, la política o la actuación de los equipos del club.  
(...)

Artículo 18ter.- Propiedad de los derechos económicos de jugadores por parte de terceros.

1. Ningún club o jugador podrá firmar un contrato con un tercero que conceda a dicho tercero el derecho de participar, parcial o totalmente, del valor de un futuro traspaso de un jugador de un club a otro, o que le otorgue derechos relacionados con futuros fichajes o con el valor de futuros fichajes.
2. La prohibición del apdo. 1 entrará en vigor el 1 de mayo de 2015.  
(...)

Ergo, a partir de mediados de 2015, solamente:

*[Estaban] legitimados para ser titulares de derechos económicos (además del club de destino del jugador, que en virtud del fichaje adquiere la titularidad de los derechos federativos), el club que transfiere al futbolista y cualquiera de los clubes anteriores en los que estuvo registrado el jugador, ya que no ostentan la calidad de tercero.*

*Consecuentemente, en los eventuales y sucesivos traspasos del futbolista, los clubes en los que se [inscribía podían] participar del valor de una futura transferencia del jugador de un club a otro (v. gr. reservándose un porcentaje de los derechos económicos) (Palazzo, 2014e).*

No obstante, el veto entonces reflejado en la normativa FIFA no pudo lograr su cometido, ya que, desde aquel momento, los inversionistas extraños al fútbol organizado cambiaron de estrategia y comenzaron a utilizar entidades deportivas dispuestas a servir de fachada: ellas contrataban formalmente al futbolista (y, por extensión, se volvían titulares de algún porcentaje de sus derechos económicos), cuando, en realidad, lo hacían con el patrimonio del tercero que se encontraba a la espera de generar ganancias con un eventual traspaso.

Mientras tanto, el atleta implicado, tal cual se requería para efectivizar esta anómala operación, no reparaba en tener de empleador a un club con el que quizás no entrenaba un solo día, siendo inmediatamente transferido –ya sea de forma temporal o definitiva– a otra institución. Todo ello, paradigmáticamente, ocurrió con José Manzaneda, atleta que suscribió un acuerdo laboral con el CD La Serena en el año 2019, cuando éste se encontraba disputando la «Primera B» o segunda división chilena, pero sus derechos federativos fueron cedidos al Club Alianza Lima pocos días después, cambiándose a la Universidad César Vallejo CF a inicios del 2020, también en calidad de préstamo<sup>347</sup>.

Por consiguiente, tras analizar cada detalle expuesto, a la FIFA no le quedó más remedio que realizar una nueva modificación legislativa; esta vez, categorizando a la recientemente

---

<sup>347</sup> El Gerente Técnico del club de origen chileno declaró, respecto del jugador, lo siguiente: “Lo compramos y después lo prestamos. No hay mucho que explicar. No lo anunciamos porque nunca se iba a incorporar a nuestro club. La intención fue siempre lo que ocurrió” (Suárez, citado por Contreras, 2019). Y en la misma entrevista publicada en el Diario La Tercera, se le preguntó “¿O sea, es un modelo de negocio?”, ante lo que finalizó “Bueno, usted se respondió” (Ídem).

reseñada clase de actos jurídicos como «transferencias puente» (definición 24, art. 5ºbis del RETJ<sup>348</sup>), a fin de abrogarlas del fútbol organizado desde el mes de marzo de 2020.

De hecho, en la actualidad, el ente rector del fútbol mundial ha confirmado, además, que “el jugador ya no [es más] considerado ‘tercero’ en cuanto a sus derechos económicos, (...) con lo cual puede quedarse con un porcentaje de su propio traspaso” (García-Silvero, citado por IUSPORT, 2019c).

Y, si bien siempre será saludable que la FIFA se preocupe por el bienestar de los atletas, creemos que incorporar dicha posibilidad no armoniza con tal objetivo. Por el contrario, esta innovadora medida –que inclusive aparenta ignorar el ya reconocido porcentaje de participación en la transferencia [[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes](#)]– solo continuará incentivando la estipulación de cláusulas altas en los contratos laborales y distraerá a los futbolistas del problema real: el detrimento de uno de sus derechos fundamentales.

Insistimos, lo correcto, a nuestro entender, hubiese sido establecer una fórmula específica de cálculo de la cláusula de rescisión o del resarcimiento que ponga fin anticipadamente al contrato de trabajo [[ver página 144 y siguientes](#)], pues solo así se dejará de ver al fichaje o traspaso del futbolista como una cosificación de éste, en una acción similar a la compra de acciones en la bolsa de valores.

---

<sup>348</sup> 24. *Transferencia puente: dos transferencias consecutivas del mismo jugador –nacionales o internacionales– vinculadas entre sí y con una inscripción de ese jugador en un club intermedio para evitar la aplicación de la reglamentación o legislación pertinente y/o con el objeto de defraudar a otras personas o entidades.*

(...)

*Artículo 5bis.- Transferencia puente.*

1. *Ningún club o jugador se verá involucrado en una transferencia puente.*
2. *Si se llevan a cabo dos transferencias consecutivas del mismo jugador –nacionales o internacionales– en un plazo de dieciséis semanas, se dará por supuesto, a menos que se establezca lo contrario, que las partes (clubes y jugador) involucrados en esas dos transferencias han participado en una transferencia puente.*

### 2.1.5.2.2. Por voluntad del empleador

Siguiendo un orden distinto de ideas, también se torna imprescindible destacar que, en concordancia con la normativa laboral interna, el artículo 20° del Estatuto SAFAP<sup>349</sup> reconoce sobre todo futbolista el derecho a no ser destituido de su puesto de trabajo antes del plazo acordado sin que se presente alguna de las causas justas de despido previstas en los artículos 23° y 24° de la LPCL [\[ver notas al pie 91 y 92, ubicadas en la página 53\]](#). Caso omiso, el empleador estará obligado a entregar al deportista un monto indemnizatorio que será calculado de la misma forma que el artículo 76° de la LPCL<sup>350</sup> ordena para los despidos arbitrarios efectuados sobre quienes suscribieron un contrato de trabajo sujeto a modalidad<sup>351 352</sup>.

Con ello, el referido cuerpo normativo admite de forma indirecta que el vínculo del deportista profesional es tutelado prioritariamente de forma resarcitoria, y no restitutoria; es decir, que su estabilidad laboral de salida no logra ser absoluta, sino relativa [\[ver nota al pie 42, ubicada en la página 25\]](#). Y esto se debe a que, como bien apunta Arce:

*Difícilmente la reposición va a favorecer a las partes de un contrato deportivo. De un lado, el jugador lo que quiere es jugar en el primer equipo del club para mantener sus habilidades físicas y técnicas y ello puede ser complicado si su prestación de servicios es impuesta. De*

---

<sup>349</sup> Artículo 20.- Terminación de la relación contractual por acto unilateral del Club.

Los Clubes y los Futbolistas no podrán resolver (rescindir, según terminología FIFA [\[ver nota al pie 291, ubicada en la página 123\]](#)) la relación contractual por acto unilateral, salvo que exista causa justa de despido de acuerdo a la legislación nacional laboral vigente [\[ver página 53 y siguientes\]](#) y/o causa justa deportiva de conformidad a las disposiciones vigentes de la FIFA y el Reglamento Interno de Trabajo de los clubes que será aprobado por la Federación Peruana de Fútbol con la participación de las partes [\[ver página 14 y siguientes\]](#).

En los casos previstos en el párrafo anterior de este artículo, para la terminación de la relación contractual por acto unilateral del Club, el Futbolista tendrá derecho a una indemnización equivalente a una y media (1.5) remuneración mensual por cada uno de los meses que le restan para el vencimiento del plazo de vigencia del Contrato, así como las cantidades que por beneficios sociales regulados en las normas nacionales le correspondan.

<sup>350</sup> “Artículo 76.- Si el empleador vencido el período de prueba [tema que será abordado líneas más adelante] 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 (12) remuneraciones”.

<sup>351</sup> El referido artículo 20° del Estatuto SAFAP también alude a motivos deportivos válidos para finalizar el vínculo de trabajo [\[ver nota al pie 349, ubicada en esta página\]](#). No obstante, como estos nacen de circunstancias específicas y por estricta voluntad del futbolista, serán desarrollados más adelante.

<sup>352</sup> Consideramos que el cálculo de este pago indemnizatorio deberá aplicar únicamente en caso de no existir una cláusula de rescisión [\[ver página 137 y siguientes\]](#), pues, de haberse estipulado una en el contrato, lo pertinente será que el empleador desembolse dicha cantidad en favor del atleta.

*otro, el club no estará tan comprometido en pagar retribuciones a jugadores que sólo van a entrenar y que con este hecho cumplen su deber de ocupación efectiva (2005a: 84).*

Aun así, la imposición del desembolso de una determinada cantidad monetaria no es la única sanción que podría recibir un empleador que resuelve inválidamente la relación de trabajo. La FIFA, que a través del artículo 16° del RETJ prohíbe la ruptura unilateral del contrato “en el transcurso de una temporada”, dispone, apartados más adelante (dentro del numeral 4 del artículo 17° del mismo cuerpo normativo<sup>353</sup>), que reprenderá al club que atente contra un acuerdo cuya vigencia se encuentre inmersa dentro del periodo protegido [\[ver nota al pie 339, ubicada en la página 145\]](#).

En consecuencia, frente a situaciones como las aludidas –sobre todo, ante la comisión de una falta grave–, lo común es que las contrapartes laborales prefieran negociar una transferencia antes de configurar el quiebre del vínculo mediante los procedimientos legales convencionales. De esta manera, el club no solo evitará correr el riesgo de ser punido deportivamente y conminado a efectuar el pago de una eventual indemnización, sino que, como hemos visto, hasta podría recibir un ingreso económico por desvincularse anticipadamente del futbolista; mientras que, este último, por su parte, tendrá una nueva oportunidad para ejercer su profesión sin quedar un tiempo desempleado y fuera de la alta competencia.

Pero, de no optar o lograr dicha solución, y siempre que el empleador persista en su intención de resolver anticipadamente la relación de trabajo, éste no puede perder de vista

---

<sup>353</sup> Artículo 17.- Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada.

*Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:*

(...)

4. *Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas al club que rescinda un contrato [\[ver nota al pie 291, ubicada en la página 123\]](#) durante el periodo protegido [\[ver nota al pie 339, ubicada en la página 145\]](#), o que haya inducido a la rescisión de un contrato. Debe suponerse, a menos que se demuestre lo contrario, que cualquier club que firma un contrato con un jugador profesional que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato. La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos. El club podrá inscribir nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, solo a partir del próximo periodo de inscripción posterior al cumplimiento íntegro de la sanción deportiva respectiva. En particular, el club no podrá hacer uso de la excepción ni de las medidas provisionales establecidas en el art. 6, apdo. 1 del presente reglamento con el fin de anticipadamente inscribir a nuevos jugadores.*



lo señalado en la última parte del artículo 17° del Estatuto SAFAP<sup>354</sup>, la cual prohíbe la ruptura unilateral del contrato basada en cláusulas de bajo rendimiento; una disposición evidentemente discordante con respecto a lo señalado por el literal b) del artículo 25° de la LPCL, donde dicho motivo es válido para fenecer el vínculo si es que su concurrencia logró ser fehacientemente verificada [[ver nota al pie 44, ubicada en la página 27](#)].

#### **2.1.5.2.3. Por voluntad del trabajador**

Como se ha podido comprobar a lo largo del presente subcapítulo, las especificidades del régimen laboral del futbolista profesional no permiten que éste tenga libertad de acción<sup>355</sup> sino hasta que la vigencia de su contrato finalice o el empleador proceda a despedirlo, pues con la transferencia definitiva –a nuestro entender y el de la FIFA [[ver página 142](#)], una modalidad de cese del vínculo por mutuo acuerdo–, en cambio, el trabajador solo se libera del mandato de una entidad deportiva para pasar a ser inmediatamente servidor de otra.

Y ello es algo de lo que el jugador debería encontrarse plenamente consciente desde el momento en que decide dedicarse profesionalmente a este deporte<sup>356</sup>. De hecho, es él mismo quien, al suscribir un acuerdo laboral deportivo, condiciona –mas no sacrifica– legítimamente su propia libertad de trabajo; aquella que, para poder ser ejercida antes del plazo consensuado, habitualmente amerita el pago de una suma económica predeterminada [[ver página 137 y siguientes](#)].

Tal cual complementan Ponce y Navarro:

---

<sup>354</sup> Artículo 17.- De la Resolución Unilateral del Vínculo Contractual.

(...) *Queda prohibido el pacto de “cláusulas de bajo rendimiento” o cualquier otra similar en los contratos de trabajo celebrados entre los Clubes y los Futbolistas, no se admite el pacto en contrario. Cualquier discrepancia con relación a la interpretación de estas causales deberá resolverla la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol* [instancia deportivo-judicial que será abordada en el siguiente capítulo].

<sup>355</sup> De conformidad con lo expresado por Barbieri, “un futbolista adquiere la libertad de acción cuando, por causales previstas en la normativa vigente, posee la exclusividad y totalidad de los derechos federativos y económicos correspondientes a su calidad de jugador profesional” (2005: 125).

<sup>356</sup> En realidad, lo más conveniente sería que esta restricción fuese estipulada en la Ley, puesto que, paradójicamente, “hoy un tribunal de justicia pued[e] aceptar la renuncia de un futbolista sin motivación alguna, mientras la jurisdicción deportiva al mismo tiempo imponga sanciones disciplinarias al jugador que renunció sin expresar motivo alguno” (Arce, 2005a: 87; 2005b: 352).

*En oposición a la libertad de la que gozan la generalidad de los trabajadores para extinguir su contrato cuando lo estimen oportuno, sin más obligación que el respeto de un corto periodo de preaviso, en el mundo del deporte profesional, y por razones obvias, los deportistas se encuentran vinculados por el contrato firmado (que siempre será de duración temporal) [\[ver página 66 y siguientes\]](#), estando sujetos a posibles responsabilidades indemnizatorias en el caso de extinción anticipada e injustificada del contrato (2009: 61).*

Además, si las consecuencias monetarias no logran ser motivo suficiente para desincentivar que los atletas intenten contravenir los efectos de la relación laboral, el fútbol organizado, dentro del numeral 3 del artículo 17° del RETJ<sup>357</sup>, también ha previsto una sanción ejemplar de índole deportiva para aquel jugador que persista en lograr dicha transgresión durante el denominado periodo protegido [\[ver nota al pie 339, ubicada en la página 145\]](#).

De esta manera, si un futbolista rompe unilateralmente el contrato laboral en los dos (2) o tres (3) primeros años o temporadas, según corresponda [\[ver nota al pie 339, ubicada en la página 145\]](#), no solo se verá obligado a pagar una indemnización; sino que,

---

<sup>357</sup> Artículo 17.- Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada.

*Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:*

*(...)*

- 3. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un jugador que rescinda un contrato [\[ver nota al pie 291, ubicada en la página 123\]](#) durante el periodo protegido [\[ver nota al pie 339, ubicada en la página 145\]](#). La sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#). En el caso de circunstancias agravantes, la restricción será de seis meses. Estas sanciones deportivas entrarán en vigor inmediatamente después de que se haya notificado la decisión al jugador. Dichas sanciones deportivas quedarán suspendidas durante el periodo comprendido entre el último partido oficial de la temporada y el primer partido oficial de la siguiente temporada, incluidos en ambos casos las copas nacionales y los campeonatos internacionales de clubes. No obstante, dicha suspensión de las sanciones deportivas no se aplicará si el jugador es miembro habitual del equipo representativo de la asociación que es elegible para representar, y la asociación en cuestión participa en la competición final de un torneo internacional durante el periodo entre el último y el primer partido de la temporada. El incumplimiento unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no implicará sanciones deportivas. Fuera del periodo protegido podrán imponerse medidas disciplinarias si la rescisión no se notifica con la debida antelación dentro de los quince días siguientes al último partido oficial de la temporada (incluyendo las copas nacionales) con el club en el que está registrado el jugador. El periodo protegido comienza de nuevo cuando, al renovar el contrato, se extiende la duración del contrato previo.*

adicionalmente, tendrá que sacrificar su derecho fundamental a acceder a un puesto de trabajo<sup>358</sup> por un plazo no menor a cuatro (4) meses<sup>359</sup>.

En consecuencia, a raíz de este precepto, lo que menos buscan los futbolistas es escapar de su obligación contractual mediante la resolución excesivamente temprana del vínculo, y mucho menos un club interesado en sus servicios promoverá que aquel así lo haga, toda vez que, incluso si ello sucediese, éste también sería castigado deportivamente por FIFA<sup>360</sup>.

Lo usual, entonces, es que el club empleador del futbolista, de desear que la relación entre ambos se extienda, proponga la renovación de las condiciones contractuales antes que el periodo protegido caduque (no olvidemos que, de esta forma, el cálculo del plazo vuelve a cero [\[ver nota al pie 357, ubicada en la página 154\]](#)); y que el atleta, en caso tenga pretensiones discordantes, solicite la concertación de un traspaso a otra entidad deportiva, la cual se verá menos afectada aceptando esta conjunción de actos jurídicos que incentivando un abandono de trabajo, tomando en cuenta las consecuencias que ello traería consigo.

---

<sup>358</sup> Derecho fundamental que representa el primer aspecto del contenido esencial del derecho al trabajo [\[ver nota al pie 10, ubicada en la página 11 y siguientes\]](#). Cuenta con una doble acepción interna que abarca, de un lado, la aptitud de ocupar un puesto laboral específico (Neves, 2001: 25); y, de otro, servir de garante en la correcta prestación de servicios, es decir, asegurar que el asalariado no encuentre impedimento alguno para cumplir a cabalidad con las funciones encomendadas por su contraparte contractual.

<sup>359</sup> En realidad, lo único que la FIFA prohíbe con esta sanción es que el jugador pueda representar a un club en las prestaciones públicas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#), mas no atenta contra sus demás funciones como trabajador y deportista de alto rendimiento. Sin embargo, como ya hemos afirmado en continuas oportunidades, y aunque los efectos del contrato sean independientes a los derechos federativos, lo cierto es que sin la posibilidad de ser elegible en partidos oficiales, el deportista ve afectada su prestación esencial de servicios; lo cual, indirectamente, afecta su derecho de acceder a su puesto trabajo.

<sup>360</sup> Efectivamente, de acuerdo al numeral 4 del artículo 17° del RETJ [\[ver nota al pie 353, ubicada en la página 152\]](#), no solo la entidad deportiva que resuelva el contrato de un futbolista dentro del periodo protegido será punida; la misma sanción recibirá aquella persona jurídica que induzca, promocióne o promueva que un jugador de otro club así lo haga. Dicha situación se presume haber sido propiciada por la siguiente entidad deportiva con la que el atleta suscriba un contrato de trabajo —en España, por ejemplo, el plazo presupuestado es de un año desde la resolución del anterior contrato, según el numeral 1 del artículo 16° del Real Decreto 1006/85—. Así las cosas, el club implicado no solo contrataría a un jugador con el que no podrá contar por cuatro (4) o seis (6) meses, sino que se encontraría prohibido de inscribir nuevos futbolistas por dos (2) periodos de inscripción; esto es, aproximadamente un (1) año. Y a ello, inclusive, habría que sumarle la responsabilidad solidaria en el pago de la indemnización, tal como se expresa en el numeral 2 del citado artículo 17° de la normativa FIFA [\[ver nota al pie 320, ubicada en la página 137\]](#).

Sin embargo, y como es obvio, esto no siempre sucede. A lo largo de la historia del fútbol profesional se han presentado casos excepcionales que terminaron repercutiendo en el futuro de las partes involucradas, entre los que podemos distinguir, por ejemplo, a Morgan De Sanctis, atleta que supo sacar provecho al vencimiento del periodo protegido sin que su empleador lo advirtiese oportunamente<sup>361</sup>; o a Ariel Ortega<sup>362</sup> y Jean Deza<sup>363</sup>, los jugadores que creyeron ser capaces de resolver impunemente un acuerdo laboral deportivo poco tiempo después de haberlo suscrito.

---

<sup>361</sup> Morgan De Sanctis fue el primer futbolista italiano que eligió librarse unilateralmente del contrato de trabajo que lo vinculaba con su club, el Udinese Calcio, amparándose en lo tipificado respecto al periodo protegido. Su caso constituye “la segunda ocasión en la historia del fútbol europeo en que se da esta hipótesis, después del precedente que representa el caso de Andy Webster en 2006” (Di Francesco, 2007: 14).

Específicamente, cuando esto ocurrió, el ex-arquero tenía 30 años de edad y habían transcurridos dos (2) temporadas desde su última renovación contractual, por lo que, a la luz de lo estipulado por el RETJ, este se encontraba fuera del periodo protegido [ver nota al pie 339, ubicada en la página 145] y podía renunciar sin necesidad de recibir una sanción deportiva (Albert, 2014). Inclusive, su acuerdo laboral no contemplaba una cláusula de rescisión [ver página 137 y siguientes], hecho que conllevó a que la referida entidad deportiva decida “entre dos posibilidades: a) llegar a un acuerdo con el club adquirente, sabiendo que la norma FIFA establece un determinado parámetro ((...) inferior al valor de mercado del futbolista); o, b) no llegar a un acuerdo entre las partes y acudir a la Cámara para la Resolución de Disputas FIFA (DRC, *Dispute Resolution Chamber*)” [órgano deportivo-judicial de la FIFA que será tratado más adelante] (Di Francesco, 2007: 15) para que ésta establezca la suma económica indemnizatoria. El club italiano optó por la segunda opción, llevando el caso hasta el TAS/CAS [tribunal que, en este caso, actúa como última instancia, tal cual se comprobará en el tercer capítulo]. Y ahí, finalmente, se resolvió el caso con un mandato dirigido hacia el nuevo club del jugador, Sevilla FC, el que debió pagar €2.250.000 (Dos millones doscientos cincuenta mil y 00/100 Euros) (TAS/CAS, 2011: 103), una cantidad que se redujo considerablemente en relación al fallo de €4.000.000 (Cuatro millones y 00/100 Euros) en primera instancia de la FIFA (Marca, 2011).

<sup>362</sup> Con fecha 10 de febrero de 2003, el ex-mediocampista argentino Ariel Ortega, incómodo con su estancia en Turquía, decidió abandonar dicho país e incumplir con el contrato que recientemente había suscrito con el Fenerbahçe SK (Ares, 2003). El club había pagado US\$8.000.000 (Ocho millones y 00/100 Dólares Americanos) por él y solamente pudo disfrutar de sus servicios laborales en catorce (14) partidos oficiales. Consecuentemente, viéndose perjudicada por lo ocurrido, solicitó a la FIFA la sanción del futbolista; motivo por el cual, éste recibió una sanción económica de US\$11.000.000 (Once millones y 00/100 Dólares Americanos) y se le prohibió pisar un campo de juego hasta finales del mismo año (Clarín, 2003).

Lamentablemente, como el jugador nunca obtuvo el dinero de la indemnización, tuvo que esperar hasta el mes de agosto del año 2004, cuando el CA Newell's Old Boys llegó a un acuerdo con el club turco para pagar la deuda (EMOL, 2004). Así, finalmente, por un monto cercano a los US\$4.260.000 (Cuatro millones doscientos sesenta mil y 00/100 Dólares Americanos) el deportista pudo volver a desempeñar sus funciones como trabajador (CNN, 2004).

<sup>363</sup> Pese a haber firmado un (1) año de contrato con el PFC Levski Sofía de Bulgaria, el controversial jugador de origen peruano, Jean Deza, se negó a retornar al club a mitad de la temporada 2016-2017. Y es que, según él, cuando se encontraba en Lima por el nacimiento de su hija, decidió negociar su desvinculación, la cual, aparentemente, se encontraba encaminada (Villalobos, 2020). No obstante, los hechos alegados por el futbolista no solo fueron negados por la institución deportiva, sino que fueron los que terminaron motivando la demanda que ésta inició ante la FIFA por abandono de trabajo: Deza llevaba más de un mes sin presentarse a los entrenamientos del equipo (Perú 21, 2017) y ello fue prueba suficiente para que el ente rector del fútbol mundial decidiera inhabilitarlo hasta el mes de marzo de 2018, fecha en la cual, finalmente, le autorizó suscribir un nuevo vínculo de trabajo; esta vez, con el Club Universidad Técnica de Cajamarca (UTC) (Villalobos, 2020).

### 2.1.5.2.3.1. Despido indirecto por actos de hostilidad (Motivo justificado)

Asimismo, aunque en contraste con lo señalado previamente, debemos reconocer que en aisladas circunstancias sí es posible que el futbolista fenezca el vínculo laboral de forma anticipada y sin sufrir un perjuicio económico o deportivo (artículo 14° del RETJ<sup>364</sup>). Empero, para ello, tendrá que acreditar que fue víctima de lo que la doctrina cataloga como «despido indirecto<sup>365</sup>»; es decir, que su empleador cometió alguno de los siete (7) actos de hostilidad tipificados en el artículo 30° de la LPCL<sup>366</sup>; dos (2) de los cuales han sido adoptados y adaptados por la normativa deportiva de la siguiente forma:

#### 2.1.5.2.3.1.1. Retraso en el pago de la remuneración

Primero, en concordancia con el literal a) del apartado presente en la legislación nacional antes citada [[ver nota al pie 366, ubicada en esta página](#)], destaca el numeral 1 del artículo

---

<sup>364</sup> Artículo 14.- Rescisión de contratos [[ver nota al pie 291, ubicada en la página 123](#)] por causa justificada.

1. En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas).
2. Cualquier conducta abusiva de una parte que tenga como objetivo forzar a su contraparte a rescindir un contrato o modificar los términos de este, constituirá una causa justificada de rescisión para la contraparte (jugador o club).

<sup>365</sup> De conformidad con el artículo 35° de la LPCL, ante una situación excepcional como la expuesta, el trabajador tiene la opción alternativa y exclusiva de darse por despedido [[ver página 53 y siguientes](#)] o solicitar el cese de la hostilidad. Pero, en caso elija la primera de ellas, adquirirá, asimismo, “el derecho al pago de una indemnización” (Muschi, 2015: 13). Esto, en base a que el incumplimiento de las obligaciones patronales invierte el deber indemnizatorio “del deportista al club o entidad empleadora que deberá compensar o indemnizar al deportista como si de un despido declarado improcedente se tratara” (Ponce y Navarro, 2009: 61).

<sup>366</sup> Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a. La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito [[ver nota al pie 68, ubicada en la página 40](#)] debidamente comprobados por el empleador;
- b. La reducción inmotivada de la remuneración [[ver página 39 y siguientes](#)] o de la categoría;
- c. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio [[ver página 17 y siguientes](#)];
- d. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma [[ver página 97](#)];
- g. Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

14°bis del RETJ<sup>367</sup>, según el cual un futbolista puede dimitir al vínculo de trabajo cuando su contraparte le adeuda dos (2) o más meses de sueldo e ignora a sus oportunos reclamos<sup>368</sup>.

La causa justa de este tipo de renuncia motivada radica en que, como debemos recordar, con el retraso de la contraprestación, el empleador estaría infringiendo uno (1) de los tres (3) elementos esenciales de la relación de trabajo [\[ver página 9 y siguientes\]](#); y basta con la ausencia de cualquiera de ellos para que la subsistencia del contrato pierda sentido.

De hecho, poco importa la cantidad de apariciones públicas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#), las veces que el atleta falló un gol o si el club no está logrando los resultados deportivos y/o económicos que esperaba, “los salarios se abonarán al trabajador futbolista siempre que se encuentre a disposición del cuerpo técnico para ser utilizado en el compromiso deportivo, pues su participación efectiva en el encuentro no depende de él, quien cumple con poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo” (Fernández y Córdova, 2003: 158). En otras palabras:

*Tanto titulares como suplentes cumplen su contrato y tienen derecho a la contraprestación remunerativa a cargo del club deportivo profesional. La razón es que el jugador suplente cumple su prestación con estar simplemente a disposición del entrenador para cuando lo necesite. El club, a través de su comando técnico, decide la alineación, por lo que mal haríamos en responsabilizar al jugador de un incumplimiento, cuando su voluntad no tiene injerencia en la decisión. El contenido esencial de la prestación es jugar, pero corresponde al club exigirla (Arce, 2005a: 40-41).*

Evidentemente, si ninguna justificación distinta a las causas objetivas enlistadas por la Corte Suprema resultan válidas para que un empleador del régimen de la actividad privada se desentienda, aplace o reduzca la remuneración [\[ver página 39 y siguientes\]](#); dentro del

---

<sup>367</sup> Artículo 14bis.- Rescisión de contratos [\[ver nota al pie 291, ubicada en la página 123\]](#) por causa justificada debido a la existencia de salarios pendientes.

1. En caso de que, contraviniendo la legalidad, un club adeude a un jugador al menos dos salarios mensuales vencidos, se considerará que el jugador tiene causa justificada para rescindir el contrato, siempre y cuando haya puesto en mora al club deudor por escrito y le haya otorgado un plazo de al menos quince días para cumplir con sus obligaciones económicas (...).

<sup>368</sup> Aparentemente, ello fue lo que ocurrió con el mediocampista uruguayo Egidio Arévalo Ríos en el CCD Municipal, quien inicialmente externalizó su disconformidad con el atraso en el pago de la remuneración y puso en duda su continuidad en el club ante la prensa peruana (Ovación, 2019b). Sin embargo, la entidad deportiva evitó que el futbolista resolviera el contrato de esta manera y, luego de entregarle el dinero faltante, logró que este culminara anticipadamente por mutuo acuerdo (Depor, 2019b).

fútbol profesional dicha obligación mucho menos podría condicionarse a causas ajenas a la voluntad del atleta, como lo son la sola decisión o negligencia de la entidad deportiva. Y una muestra adicional a esto es lo que ocurre cuando aquel no logra registrar la licencia federativa del jugador [\[ver página 70 y siguientes\]](#); el segundo acto de hostilidad abarcado por la reglamentación FIFA.

#### **2.1.5.2.3.1.2. Falta de ocupación efectiva**

De acuerdo al artículo 15° del RETJ<sup>369</sup>, se considera «causa deportiva justificada» a la resolución prematura del vínculo de trabajo que es solicitada por el futbolista luego de estar ausente en más del 90% de los partidos oficiales [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#) que su entidad empleadora disputó a lo largo de toda la temporada. Una disposición que, aparentemente, denota entendimiento de las particularidades que la carrera deportiva trae consigo, ya que al ser ésta relativamente corta y evidentemente física [\[ver página 66 y siguientes\]](#), se torna indispensable la imposición de un límite temporal a la inactividad del jugador ajena a su voluntad o estado somático. Caso contrario, éste podría sufrir “perjuicios casi irreparables a su actividad profesional” (Arce, 2005a: 41), como, por ejemplo, alejarse del ritmo de competencia, desaprovechar oportunidades para generar bonos económicos o devaluarse en el mercado (Ponce y Navarro, 2009: 65).

¿Y es que acaso no basta con que el club haga todo lo posible “para que el deportista mantenga o ejercite habitualmente sus específicas condiciones físicas y técnicas” (Sagardoy y Guerrero; 1991, 70); es decir, que entrene diariamente, aunque no se le garantice la cantidad porcentual mínima de apariciones públicas que estipula la reglamentación FIFA? En principio, no. Pero tampoco podemos dejar de lado tres (3) temas

---

<sup>369</sup> Artículo 15.- Rescisión de contratos [\[ver nota al pie 291, ubicada en la página 123\]](#) por causa deportiva justificada.

*Un jugador profesional que en el transcurso de una temporada participe en menos del 10% de los partidos oficiales disputados por su club [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#) puede rescindir prematuramente su contrato argumentando causa deportiva justificada. En el examen de estos casos, se considerarán debidamente las circunstancias del jugador. La existencia de una causa deportiva justificada se establecerá individualmente en cada caso. En tal caso, no se impondrán sanciones deportivas, aunque podrá exigirse indemnización. Un jugador profesional podrá rescindir un contrato sobre esta base en los 15 días siguientes a su último partido oficial de la temporada con el club en el que está inscrito.*

relevantes: i) que el propio precepto abre un espacio para la casuística<sup>370</sup>; ii) que normativas como la española permiten, en lugar de finalizar la relación laboral, que el atleta opte por exigir al empleador ser prestado o transferido temporalmente a otro club [\[ver nota al pie 242, ubicada en la página 101\]](#); y, iii) que el RETJ no ha tomado en cuenta la especial concepción del derecho a la ocupación efectiva dentro de este régimen.

Así las cosas, se hace necesario denotar que la Ley de nuestro país solo fue ajena a prever la segunda observación; ya que, respecto a la tercera, no ha dudado en copiar textualmente el numeral 4 del artículo 7° del citado decreto español, incorporándolo dentro del literal d) de su artículo 7°<sup>371</sup>.

Consecuentemente, consideramos que lo ideal será que la referida disposición FIFA sea evaluada de forma conjunta a la interpretación legal y doctrinal atribuida al derecho a la ocupación efectiva; aquella que, de acuerdo a Frega, objetivamente tendría que incluir el participar en la competición. Sin embargo, como un equipo de fútbol profesional está compuesto por once (11) deportistas titulares y solamente se permiten tres (3) cambios, como máximo, cada partido, es imposible que el íntegro de una plantilla con más de veintidós (22) jugadores pueda ejercer este derecho con habitualidad (1999: 134).

Por ello, la conceptualización mínima del mismo dentro de deportes colectivos como el fútbol deberá comprender, a la luz de la *lex publica* vigente [\[ver página 64 y siguientes\]](#), el no ser excluido –salvo sanción o lesión<sup>372</sup>– de las actividades preparatorias, tanto físicas

---

<sup>370</sup> Por ejemplo, en la sentencia CAS 2018/A/6017 que resolvió el conflicto entre las entidades italianas FC Internazionale y el AC Lugano se llegó a concluir que, pese a que la norma en español no lo refiere literalmente de esa forma [\[ver nota al pie 369, ubicada en la página 159\]](#), es necesario que el atleta que alegue causa deportiva justificada tenga, asimismo, la calidad de «jugador establecido»; es decir, que en el club que desea abandonar haya contado con una legítima expectativa de jugar o, específicamente, que hubiese completado su periodo de formación y desarrollo, considerando al primero de ellos como el plazo posterior a los 21 años de edad; y, al segundo, como el lapso que le sigue a los 23 años (Liétard, 2020).

<sup>371</sup> Artículo 7.- *El futbolista tiene derecho a los beneficios pactados en el contrato y especialmente a:*

(...)

- 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.*

<sup>372</sup> Como argumentaremos en el capítulo siguiente, la redacción actual del referido artículo [\[ver nota al pie 371, ubicada en esta página\]](#), al permitir excluir al futbolista de los entrenamientos por motivos sancionatorios, podría estar avalando un proceder que solo trae consigo consecuencias negativas para las contrapartes contractuales.



como tácticas, y tener la oportunidad de acceder al componente restante de la ocupación efectiva: participar en la competición oficial; con la salvedad de que este último se materializará según lo que decida el entrenador, bajo el correcto ejercicio de su poder de dirección (Ídem). Solo en dichas circunstancias y luego de evaluar el caso concreto, resultará factible evitar que el futbolista resuelva el vínculo motivado por la causal referida.

Ocurre lo contrario cuando el club aprovecha esa inviabilidad que la naturaleza de la prestación tiene para garantizar el ejercicio pleno del derecho a la ocupación efectiva y la utiliza para reprimir al atleta, “condenándolo a no disputar los partidos, a pesar que esta decisión no tenga fundamentos tácticos” (Ibídem: 135-136)<sup>373</sup>. Una coyuntura lesiva que, alternativamente, se materializa mediante los siguientes supuestos:

*El primero, y quizás más típico, es aquél en el que club no tramita la licencia federativa o no inscribe al jugador dentro del número máximo de participantes en la competición oficial de la que se trate, como consecuencia de lo cual el deportista no puede participar en ella [\[ver página 70 y siguientes\]](#).*

*Este supuesto ha de diferenciarse de aquél en el que el jugador es titular de la necesaria licencia federativa y está debidamente inscrito para participar en la competición oficial, pese a lo cual se tiene constancia, de forma directa o indirecta, de que no entra en los planes del responsable técnico del club (Ponce y Navarro, 2009: 62).*

Entonces, en incidentes similares al que atravesó Antonio Barragán dentro del RC Deportivo La Coruña, donde el club omitió registrarlo como parte del plantel<sup>374</sup>, es incuestionable que el derecho a la ocupación efectiva se ve vaciado de su contenido esencial, en la medida que “el deportista carece de la más mínima posibilidad de participar en los partidos o competiciones oficiales para los que se realizan los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias” (Ibídem: 64).

---

<sup>373</sup> Una situación similar se presenta, a criterio de Maldonado Montoya, cuando el entrenador se remite a contar con el futbolista para los partidos donde ya nada hay en juego; es decir, cuando el resultado del partido es irreversible o la competición ya está resuelta, pues esos pocos minutos o segundos en el campo podrían afectar su dignidad como trabajador (2008: 176).

<sup>374</sup> Lo peculiar de este caso es que el atleta llevaba cuatro (4) meses lesionado al 1 de setiembre de 2008, día en que se cerraba el libro de pases [\[ver página 107\]](#), pero recibió el alta médica dos (2) semanas después (Ponce y Navarro, 2009: 63). Por ello, en dichas circunstancias, el club argumentó que el jugador no se encontraba habilitado para hacer apariciones públicas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#) hasta el momento en que se podía registrar su licencia [\[ver página 70 y siguientes\]](#); aun cuando lo cierto sea que la recuperación era totalmente previsible y todavía le restaban más de dos (2) años de contrato.

*Contrario sensum* [[ver nota al pie 200, ubicada en la página 88](#)], donde no existe un claro atentado al mismo, es en el segundo supuesto; específicamente, en casos como el de David Albelda, atleta que solicitó “la extinción de su contrato de trabajo como consecuencia de una decisión de su entrenador, según la cual Albelda no volvería a ser convocado para participar en competición oficial mientras él fuera el responsable técnico del club” (Ibídem: 68); y, a pesar de aquella demostración de voluntad, la jurisdicción española desestimó su demanda<sup>375</sup>.

Nosotros no coincidimos con esta postura, pues aunque sea cierto que la estancia de un entrenador dentro de un club no es indefinida y que a veces ocurra que esta persona ni siquiera externalice su intención respecto a la elección de sus dirigidos, el futbolista no puede vivir a expensas de lo que suceda con uno de sus superiores jerárquicos, ni mucho menos supeditar su carrera deportiva a que el Director Técnico cambie de opinión o sea destituido.

Y a decir verdad, lo mismo sobreviene cuando, habiéndose expedido o no el carné de cancha [[ver nota al pie 144, ubicada en la página 70](#)], el club decide «congelar» al atleta por no querer suscribir una renovación contractual y no solo le impide continuar en competencia, sino que también le prohíbe seguir entrenando con normalidad junto a sus compañeros. Ello, estrictamente, fue lo que ocurrió con Joel Sánchez en el Club Alianza Lima<sup>376</sup>, André Carrillo en el SC de Portugal (también conocido como Sporting de Lisboa)<sup>377</sup>

---

<sup>375</sup> El Juzgado de lo Social número 13 de Valencia, en la Sentencia número 79 (AS 2008/1122), minimiza la experiencia vivida por el jugador y el entonces entrenador del Valencia CF, Ronald Koeman, al considerar que “son incontables los casos de futbolistas con los que no cuenta su entrenador en un momento determinado” (Poder Judicial del Reino de España, 2018), siendo circunstancial la opinión y estancia de éstos en una entidad deportiva.

<sup>376</sup> Desde el momento en que el mediocampista nacional se negó a extender su contrato, una temporada antes de que éste pierda vigencia, la directiva del Club cambió el trato paritario que tenía hacia él. Así, a inicios de 2011, pese a que el año anterior había demostrado aptitudes que lo colocaron como titular indiscutible en el primer equipo, Sánchez no fue convocado para el viaje de pretemporada que el plantel haría en España (El Comercio, 2011a), ni a ninguno de los siguientes cotejos oficiales que la entidad deportiva disputó. Éste, en dichas condiciones, se remitió a entrenar separado de los principales representantes del club por más de un (1) mes, hasta que, apoyado por SAFAP, logró resolver anticipadamente el vínculo laboral y suscribir un nuevo contrato con el CD San Martín de Porres (El Comercio, 2011b).

<sup>377</sup> A mediados de 2015, cuando el contrato del extremo internacional peruano con el Sporting de Lisboa se encontraba vigente, éste rechazó cada una de las propuestas de renovación que la entidad deportiva le hacía llegar. A su entender, las ofertas eran insuficientes económicamente e, incluso, contenían una cláusula de rescisión [[ver página 137 y siguientes](#)] excesivamente alta (Canelo, 2015). Además, había trascendido que el jugador, aconsejado por su representante, estaba negociando su incorporación al clásico equipo rival (SL

y Adrien Rabiot en el París Saint-Germain FC<sup>378</sup>; casos de incuestionable hostigamiento laboral o *mobbing* que se encuentran estrechamente vinculados al abuso del *ius variandi* [[ver página 17 y siguientes](#)] y la rebaja de categoría que expone el literal b) del aludido artículo 30° de la LPCL [[ver nota al pie 366, ubicada en la página 157](#)].

En suma, se trata de un accionar empresarial cuyas ligeras variantes conllevan a la urgencia de adoptar una distinción teórica explicativa, basada en la propuesta de Ponce y Navarro. Dichos autores, de un lado, definen como «imposibilidad técnica o práctica» de participar en una competición oficial (2009: 64) a la facultad del entrenador para escoger a los jugadores que, a su criterio, se encuentran en mejores condiciones para un determinado partido, lo cual es absolutamente válido y no vulnera el derecho a la ocupación efectiva.

No obstante, a dicha categoría cabría agregar una diferenciación interna donde puedan incluirse todas aquellas circunstancias en las que, aun cuando el jugador se encuentra habilitado para competir, ya sea por decisión del cuerpo técnico o los altos funcionarios del club, se le restringe inválidamente el derecho a la ocupación efectiva, pues éstos han dejado constancia que no permitirán que el jugador represente en partidos oficiales a la institución.

Por otro lado, dentro de un escenario excepcional aparece la «imposibilidad jurídica», aquella que “vendría dada por la ausencia de la oportuna licencia o de alguno de los demás requisitos necesarios para poder participar en una competición” (Ídem). En este segundo caso, el club está impidiendo que, aunque el comando técnico desee contar con él, el deportista pueda tener la más mínima posibilidad de participar en la competición oficial (Ibídem: 68); lo cual se torna el atentado más obvio hacia el analizado derecho.

Todo esto se puede apreciar sintéticamente en el siguiente cuadro:

---

Benfica), una vez que el vínculo finalizase. Ante ello, el Sporting no vio mejor solución que “adquirir conductas ilegítimas, abusivas y atentatorias a la buena fe contractual (...), excluyendo al jugador de la competición deportiva hasta que acepte las condiciones ofrecidas” (Leal, 2015, traducción propia). Sin embargo, ninguna de las partes cedió y el tiempo transcurrió hasta que el vínculo llegó a su fin; y Carrillo, sin haber hecho una sola aparición pública [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)] en meses, firmó contrato con el SL Benfica, en una operación donde este club solo pagó €6.600.000 (Seis millones seiscientos mil y 00/100 Euros) entre la comisión del intermediario y la prima de fichaje (RPP, 2016).

<sup>378</sup> Lo que ocurrió con el futbolista francés no difiere en demasía con el caso de Carrillo, pues éste terminó saliendo en calidad de jugador libre hacia la Juventus FC, luego de soportar cerca de seis (6) meses sin disputar un partido en representación del club parisino (Agencia EFE, 2019a).

Tipo de imposibilidad (según Ponce y Navarro)	Variable	¿Vulnera el derecho a la ocupación efectiva?
«Técnica o Práctica»	Criterio futbolístico del DT.	No
	Hostigamiento manifiesto a través del DT o la directiva del club.	Sí
«Jurídica»	Futbolista implicado no ha sido inscrito o no cuenta con la licencia federativa [ <a href="#">ver página 70 y siguientes</a> ].	

**Cuadro 15:** Situaciones en las que un futbolista se encuentra impedido de efectuar prestaciones públicas en favor de su empleador (Fuente: elaboración propia).

#### 2.1.5.2.4. Por voluntad ajena a las partes

Finalmente, cabe puntualizar que, al igual que ocurre dentro de cualquier relación interpersonal, también es factible que el vínculo laboral deportivo no finalice por exclusiva voluntad de sus contratantes, y un accidente, una coyuntura determinada o la decisión de un tercero alteren su normal desarrollo.

El ejemplo más claro de ello son los literales a) y e) del artículo 16° de la LPCL [[ver nota al pie 282, ubicada en la página 119](#)], dentro de los cuales se ha establecido que el contrato finiquitará si es que el trabajador fallece o sufre una incapacidad absoluta permanente. Y a esto, ciertamente, habría que agregar, en el caso particular de los deportistas –quienes se basan en sus habilidades corporales para ejecutar sus funciones [[ver página 67](#)]–, a las lesiones físicas o mentales y enfermedades que impiden que el jugador pueda volver a prestar servicios sin mayor dificultad; un tema más que la Ley, al parecer, olvidó regular<sup>379</sup>.

<sup>379</sup> Lo acontecido con Sebastián Ariosca ilustra lo importante que resulta ser para el futbolista profesional que la normativa laboral de su especificidad se pronuncie con respecto a este tema. Y es que, en particular, al jugador de origen uruguayo se le impuso una suspensión perfecta de labores [[ver nota al pie 75, ubicada en la página 43](#)] cuando se encontraba recibiendo tratamiento médico por padecer de cáncer, pues su entonces empleador, el Club Olimpia de Paraguay, no encontró limitación alguna en la legislación general de su país (la Ley 213/93, «Código del Trabajo») para hacerlo. Todo esto, incluso, a pesar de que las partes habían suscrito un contrato de cinco (5) años y el diagnóstico fue efectuado tan solo dos (2) años después –el acuerdo se firmó en enero de 2011 y el atleta conoció de su enfermedad en mayo de 2013–, pese a que la entidad deportiva debía más de siete (7) meses de sueldo y otros conceptos –a partir de noviembre de 2012, Olimpia “dejó de pagar al jugador el salario correspondiente y el precio del arriendo del inmueble (donde habitaba junto con su esposa)” (González Mullin y Vásquez, 2015)– y aun cuando se había logrado un acuerdo privado entre las partes donde el club se comprometía a lo contrario –Olimpia saldaría su deuda con el jugador de forma financiada– (idem).

En similar medida, y aunque nazcan del plano netamente empresarial, no podemos dejar de resaltar dentro de este rubro a las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo que expone el constantemente aludido artículo 46° de la LPCL [\[ver nota al pie 72, ubicada en la página 42\]](#), ya que suponen un motivo válido adicional para quebrantar la relación de trabajo sin que exista una aparente intencionalidad por quien recurre a ellas.

De hecho, algunas son eventualidades que inicialmente perjudicaron al empleador, pero sus efectos tornaron insostenible la perdurabilidad de más de un contrato. No en vano, según Arce, las mismas “deben ser independientes de la voluntad del empresario y deben poseer un valor objetivo que constituya una imposibilidad manifiesta para la continuación de la relación de trabajo” (Arce, 2005a: 90); salvo las encasilladas en el literal b), pues, de cierta manera, las variables económicas, tecnológicas, estructurales o análogas se generan por aquiescencia de la parte con mayor poder negocial [\[ver nota al pie 7, ubicada en la página 10 y siguientes\]](#)<sup>380</sup>.

---

Afortunadamente, el futbolista cumplió con intimar al club antes de darse por despedido y llevó el caso a la CRD de la FIFA, donde reclamó “las sumas adeudadas por salarios y cuotas del convenio, el monto equivalente al valor residual del contrato (los salarios que hubiera percibido desde la rescisión hasta la finalización del plazo contractual), sumas debidas por aguinaldos (sueldo anual complementario), sumas debidas por premios por Copa Libertadores de América, Daño por Especificidad del Deporte y el Daño Moral sufrido” (Ídem). Empero, este órgano no falló íntegramente en favor de Ariosa, por lo que su defensa vio conveniente llegar hasta el TAS/CAS. Así, con fecha 29 de julio de 2015, se notificó la decisión de dicho ente arbitral: respetar el mandato de la CRD (pago de las sumas adeudadas y del valor residual del contrato) y agregar los aguinaldos debidos, los premios faltantes de Copa Libertadores, el Daño Moral y el Daño por la Especificidad del Deporte (TAS/CAS, 2015: 49).

<sup>380</sup> Específicamente, respecto al motivo que pudiese generar mayor controversia; es decir, el primero de ellos, debemos señalar, salvando la obvedad de que ninguna persona natural o jurídica cae en déficit económico voluntariamente, que en el caso del fútbol profesional la mayoría de clubes realizaba grandes inversiones temporada tras temporada, esperando que el éxito deportivo compensase su imprudente accionar. Sin embargo, cuando los objetivos no se lograban, los egresos solían superar al presupuesto y el déficit financiero se tornaba un problema inagotable, aunque trivial para algunas directivas. Por suerte, estas malas decisiones vienen intentando ser reguladas a través del «*fair play* financiero», tal cual veremos en las próximas líneas.

#### 2.1.5.2.4.1. Inhabilitación federativa

Desde nuestra óptica, idénticas consecuencias podría traer consigo que un atleta sea inhabilitado federativamente por más de seis (6) meses<sup>381</sup>, toda vez que, aun cuando esta sanción, *per se*<sup>382</sup>, no ocasione el quebrantamiento del vínculo, sí restringe la facultad del empleador para disponer de los servicios del trabajador por un tiempo cierto y puede que, con ello, pierda sentido mantener vigente el acuerdo.

Y a decir verdad, esto podría equipararse con el hecho de que la normativa nacional adhiere al símil de esta causal (la inhabilitación por mandato judicial o administrativo) dentro de las razones para que el empleador despidiera válidamente al trabajador (literal c) del artículo 24° [[ver nota al pie 92, ubicada en la página 53](#)] y artículo 28° de la LPCL [[ver nota al pie 281, ubicada en la página 119](#)]), pese a que ello terminaría siendo más efectivo en un sector donde se priorice la contratación a plazo indefinido –como el régimen general de la actividad privada–, toda vez que, al no haber ningún límite temporal, el perjuicio que causa la suspensión sobrevinida de la resolución termina siendo menos lesivo.

En cambio, para el caso concreto del futbolista profesional, la concurrencia de esta injerencia al vínculo resulta medianamente distinta, pues hay que tener siempre presente que su prestación de servicios es primordialmente física y limitada en el tiempo [[ver página 66 y siguientes](#)], razón por la cual es posible que dicha situación deje al jugador lejos de un estado óptimo o trascienda al periodo restante del contrato. Ello dependerá, junto a otros factores, del tipo de la sanción impuesta por la FIFA, la duración del castigo y la edad del atleta<sup>383</sup>.

---

<sup>381</sup> Como se expuso en el apartado referido a la suspensión del vínculo por inhabilitación federativa, la Ley no ha estipulado un plazo distintivo entre lo que podría acarrear la interrupción o extinción del vínculo. Por ello, ante esta laguna legal, se ha tomado en cuenta lo propuesto por Arce [[ver página 118 y siguientes](#)].

<sup>382</sup> Locución de origen latino que equivale a decir “por sí mismo, por su naturaleza” (RAE, 2005).

<sup>383</sup> De todos modos, se trata de una variable eminentemente casuística, ya que dicha inhabilitación y la consecuente conclusión anticipada del vínculo podría ocasionar que el futbolista, al tener ofertas de otros clubes, beneficiara a quien finalmente lo contratara, ahorrándole el costo de la transferencia. En particular, y como veremos más adelante, ello fue lo que pudo ocurrir entre Luis Suárez, Liverpool FC y FC Barcelona.

### 2.1.6. Otras particularidades del régimen

Ahora bien, habiéndose descrito los principales rasgos inherentes a este régimen especial de labores, consideramos que resulta conveniente complementar su visión con otras cinco (5) características, las cuales, aun sin ser esenciales para comprender su distinción legal, consolidan la teoría de que el futbolista no es, cuando menos, parecido a un trabajador común.

#### 2.1.6.1. Periodo de prueba

De conformidad con los artículos 10° y 75° de la LPCL<sup>384</sup>, todo asalariado del ámbito privado, sea contratado a plazo indeterminado o sujeto a modalidad, está sometido a un periodo de prueba mínimo de tres (3) meses que resulta imprescindible para que el trabajador, ni bien lo supere, adquiera estabilidad laboral de salida [\[ver nota al pie 42, ubicada en la página 25\]](#).

Su incorporación legal, siguiendo a Blancas, “hace posible que ambas partes de la relación (...) se conozcan mutuamente y, sobre todo, valoren las condiciones generales – personales, profesionales y las propias del medio en que debe realizarse el servicio– antes de otorgar a dicha relación un grado mayor de permanencia y seguridad” (2006: 126).

Por ello, si el empleador extingue el vínculo dentro de este lapso de tiempo, no será necesario que profundice en las causas que lo motivaron a tomar tal decisión (al igual que ocurre con el retiro de confianza a los trabajadores que ostentaban dicha condición<sup>385</sup>), ni

---

<sup>384</sup> Artículo 10.- *El periodo 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 [categorías de puestos laborales cuyas peculiaridades serán desglosadas en las próximas líneas].*

(...)

Artículo 75.- *En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.*

<sup>385</sup> De acuerdo al segundo párrafo del artículo 43° de la LPCL, los “trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección [categoría que será abordada en los próximos subcapítulos], contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”. Según

mucho menos que desembolse pago indemnizatorio alguno, pues se presume que, a criterio de éste, el ahora ex-trabajador no pudo demostrar las aptitudes requeridas para el cargo<sup>386</sup>.

Sin embargo, nada de esto repercute en la actividad profesional de los atletas bajo análisis, ya que su particular prestación de servicios permite asumir que “ningún club profesional (...) compra a un futbolista con total incertidumbre de sus condiciones deportivas (en el estudio del ‘fichaje’ se evalúan videos, comentarios periodísticos, referencias de otros clubes, etc.), a diferencia de lo que pasa con un trabajador común y corriente” (Arce, 2005a: 23).

No olvidemos que una de las principales prestaciones de servicios del jugador –sino la más importante– se realiza frente a una gran cantidad de espectadores [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#), quienes pueden seguir el desarrollo de los partidos presencialmente o a través de cualquier medio de comunicación; y aquello, sin duda, facilita a que el empleador interesado pueda comprobar con la debida antelación las habilidades del atleta en cuestión y así dilucidar si éste es el indicado para cubrir un puesto de trabajo dentro de su propia institución.

De hecho, en el fútbol es cada vez más común que los clubes cuenten con un grupo de «ojeadores», «cazatalentos» o «scouts deportivos»; personas a las que se les encomienda observar y seguir pormenorizadamente el desempeño y la evolución física de determinados jugadores alrededor del mundo, a fin de recomendar su posterior contratación (Arnot, 2009)<sup>387</sup>.

---

el TC, la diferencia es que éstos “únicamente coadyuva[n] a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos” (2007a).

<sup>386</sup> Paradójicamente, aunque lo lógico sería que esta prerrogativa empresarial se encuentre limitada por los derechos fundamentales del trabajador [\[ver nota al pie 36, ubicada en la página 21\]](#), el Tribunal Constitucional, a través de la Sentencia recaída en el Expediente No. 2456-2012-AA/TC (2012c), ha determinado lo contrario; y, al mismo tiempo, la Corte Suprema de Justicia, mediante la Casación Laboral No. 07095-2014-Lima, ha advertido que este plazo no es omnímodo y si el empleador hace un uso abusivo del mismo, el acto será computado como un despido arbitrario que, inclusive, podría ser objeto de doble indemnización (por incumplimiento y ruptura contractual injustificada, así como de daños y perjuicios) (2015).

<sup>387</sup> Es menester valorar que esta actividad linda con la ilegalidad, en tanto puede traer consigo la contratación y hasta explotación laboral de menores de edad. No en vano, la FIFA, a través del artículo 19° del RETJ, ha previsto determinados parámetros y excepciones que todo club deberá tomar en cuenta si no quiere estar expuesto a sanciones de índole deportiva, similares a las que sufrieron el Club Atlético de Madrid (Castelao, 2017) y Chelsea FC (As, 2019); entidades que fueron adjudicadas con la prohibición de inscribir nuevos



Y, si es que a pesar de lo argüido podría pensarse que el plazo impuesto por la legislación laboral sería útil para casos en los que el deportista ha tenido una larga inactividad –sea por lesión o suspensión– o no tuvo la oportunidad de mostrarse públicamente, lo cierto es que el artículo 14° del Estatuto SAFAP<sup>388</sup> no solo permite que el club efectúe una evaluación aptitudinal previa de uno (1) o dos (2) meses, como máximo, sino que también ha dispuesto que el atleta, “antes de firmar el contrato, deb[a] superar un examen médico, siendo entonces que para conocer su estado físico no hace falta un periodo de prueba” (Frega, 1999: 102) como tal.

Inclusive, esto se condice con el hecho de que el RETJ haya prohibido que el contrato, una vez celebrado, se vea afectado por el resultado negativo de una evaluación clínica (artículo 18°, numeral 4<sup>389</sup>); y que el RL1, en su artículo 23°, incluya como prerrequisito para la inscripción del futbolista a la presentación de un certificado de salud [[ver nota al pie 256, ubicada en la página 108](#)], lo cual tiene como única excepción –plasmada en el segundo párrafo del artículo 28° del mismo Reglamento<sup>390</sup>– que el registro sea efectuado a mitad de temporada y el anterior club ya hubiese presentado aquel documento.

---

jugadores en su plantilla por dos (2) periodos de fichajes consecutivos [[ver página 107](#)]. Y a todo esto, evidentemente, se le tiene que agregar lo estipulado en la *lex publica* peruana [[ver página 64 y siguientes](#)]; específicamente, lo señalado dentro del Capítulo IV de la Ley 27337, «Código de los niños y adolescentes» (artículos 48° a 68°, según corresponda).

<sup>388</sup> Artículo 14.- *Período de Evaluación Previo a la Celebración del Contrato.*

*El período 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 período de evaluación podrá tener un plazo de hasta 30 días y quedará extinguido si el Futbolista participa en cualquier partido oficial [[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73](#)]. 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. Durante la vigencia de dicho período de evaluación, los Clubes deberán cubrir los gastos de transporte, alimentación, estadía y otros similares en que incurra el Futbolista, siempre que éstos tengan relación directa con las actividades propias del período de evaluación.*

<sup>389</sup> Artículo 18.- *Disposiciones especiales relacionadas con los contratos entre jugadores profesionales y clubes.*

(...)

4. *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.*

<sup>390</sup> “Artículo 28.- (...)

No será necesario un nuevo examen médico para aquellos jugadores que al momento de su inscripción en este Segundo Período de Inscripción [[ver página 107](#)] ya cuenten con uno vigente para efectos de su participación en la Liga 1”.

En consecuencia, pierde sentido supeditar la vigencia del vínculo a un hecho que, o debe realizarse previo a su suscripción, o puede ni ser necesario para la materialización del mismo. El club está obligado a actuar lo más diligentemente posible y realizar “todas las investigaciones, estudios, pruebas o exámenes médicos necesarios” (Gonzales, 2007: 155) antes de celebrar el acuerdo; de lo contrario, tendrá que asumir las consecuencias que este descuido trae consigo: hacerse cargo de la rehabilitación física de su nuevo trabajador.

Verbigracia, aquello fue lo que debió ocurrir entre la ACRA Garcilaso (hoy, «Cusco FC») y Carlos Olascuaga, caso en el cual se decidió despedir al jugador tan solo un (1) mes después de haber suscrito el acuerdo de trabajo y ser presentado oficialmente ante el público (RPP, 2019a), pues el argumento del club –según dicha entidad deportiva, se descubrió que la recuperación de la dolencia que atravesaba el atleta iba a durar más tiempo del esperado y, además, “el presidente nunca había firmado su contrato” (Ovación, 2019a)– no cuenta con asidero jurídico alguno.

Lastimosamente, el ilícito y antiético accionar del ahora conocido como Cusco FC quedó impune y, a nuestro entender, gran parte de la responsabilidad la tiene la Ley actual, ya que guarda silencio –como en la gran mayoría de temas importantes– respecto al periodo de prueba, permitiendo que los actores aprovechen este vacío e interpreten que, en realidad, sí es factible aplicarlo como en cualquier otra prestación de labores. Pero, si fuese así, entonces, ¿no cabría preguntarnos si sería factible que el trabajador también pueda resolver el contrato durante la duración del mismo? Definitivamente, sí, debido a que la libertad de salida que el trabajador aceptó limitar al ingresar en el ámbito deportivo [[ver página 137 y siguientes](#)] recién debería surtir efecto al finalizar este lapso de tiempo; y esa inseguridad jurídica es, con certeza, lo que el fútbol organizado ha buscado evitar a través de esta disposición.

#### **2.1.6.2. Contratación de extranjeros y nacionalidad deportiva**

Por otra parte, se hace necesario traer una vez más a colación la Sentencia Bosman [[ver página 124 y siguientes](#)], toda vez que, como oportunamente referimos, ésta no solo impactó en la organización del fútbol respecto a las transferencias, sino que también propulsó una reforma conceptual en la contratación de atletas extranjeros dentro de las ligas organizadas por federaciones o asociaciones pertenecientes a la Unión Europea.

En efecto, el fallo dictado con fecha 15 de diciembre de 1995 estableció, con relación a este tema, que ninguna actividad deportiva constituye excepción válida a lo previsto por el artículo 48° (hoy, artículo 39°) [[ver nota al pie 296, ubicada en la página 125 y siguientes](#)] del Tratado de la CEE celebrado en Roma; una interpretación que el mismo Tribunal de Justicia ya había expresado dos (2) décadas antes, en el Caso Walrave & Koch v. Union Cycliste Internationale, pero que UEFA decidió no incorporar al fútbol profesional<sup>391</sup> (Marcén, 2016: 210).

Recién, gracias a lo ocurrido con el ex-trabajador del RC Lieja, entonces, es que hoy en día rige el principio de libre circulación entre futbolistas pertenecientes a los Estados miembros de la Unión Europea (Maldonado Montoya, 2008: 143) y se ha abolido a la denominada «cláusula de nacionalidad» o «Regla del 3+2»; la cual "disponía que se podría contar con tres jugadores extranjeros como máximo en el plantel de cada club, más dos 'asimilados', es decir, futbolistas con cinco años consecutivos de práctica deportiva en el país, tres de los cuales debían haber sido hechos como jugador juvenil<sup>392</sup>" (Villegas, 2004: 6).

Desgraciadamente, aun cuando el Perú integra la Comunidad Andina de Naciones (en adelante, «CAN») y que la Decisión 545, «Instrumento Andino de Migración Laboral» –en especial, los artículos 10° y 20°<sup>393</sup>–, establece que, "como trabajador migrante andino, la

---

<sup>391</sup> En la sentencia del 12 de diciembre de 1974 que enfrentó a los deportistas Walrave y Koch ante tres (3) federaciones del ciclismo europeo, el Tribunal consideró que el derecho a la libre circulación de personas entre los Estados de la Unión Europea corría peligro si es que se creaban "obstáculos derivados de actos realizados en ejercicio de la autonomía jurídica de asociaciones y organismos que no están sometidos al derecho público" (Angulo 121-122), razón por la cual urgía extinguir las cuotas de nacionalidad impuestas en las competiciones de los distintos deportes practicados profesionalmente a lo largo de este continente, entre los que destacaba el fútbol.

*El Parlamento Europeo invitó a la UEFA y a sus principales asociaciones miembros para que adecúen su normativa a lo dispuesto en esta resolución jurisprudencial, mas no obtuvo respuesta. El llamado que se hizo en los años 1978, 1982, 1984, 1989 y 1990 tan solo logró que las entidades del fútbol profesional modificasen levemente su reglamentación y permitiesen el ingreso de una cantidad determinada de trabajadores foráneos por club, sin levantar la restricción por completo* (Marcén, 2016: 2010, traducción propia).

<sup>392</sup> Además, "en el terreno de juego sólo podrían estar tres de este grupo de cinco, pero se permitía el ingreso de los otros dos durante el transcurso del partido, aunque siempre sin exceder el límite de tres en cancha" (Villegas, 2004: 6).

<sup>393</sup> *Artículo 10.- Se reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario. En ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual* [[ver página 97](#)].

persona tiene derecho a ser tratad[a] como un nacional en el país miembro donde se desarroll[e] como trabajador, respetando el principio de igualdad de trato y de oportunidades (...) en el espacio comunitario” (Angulo, 2014: 124), el torneo local no ha seguido el ejemplo de Europa y continúa estableciendo un límite a la libertad del empresario en cuanto a la incorporación de futbolistas provenientes de países integrantes de la CAN (Bolivia, Colombia y Ecuador), otorgándoles un trato equivalente al de cualquier otro extranjero.

Prueba de ello es que el propio Estatuto SAFAP –precepto que debiese defender los intereses de todo el conjunto asalariado–, a través del artículo 16<sup>o394</sup>, solamente remite este asunto a lo dispuesto por el RL1, el cual ha circunscrito tal potestad a un máximo de cinco (5) jugadores de distintas nacionalidades por plantel<sup>395</sup>, sin distinción (artículo 23<sup>o396</sup>); en lo que representa un símil a la obsoleta Regla del 3+2, aquella que se justificaba en el

---

(...)

*Artículo 20.- Los Países Miembros se comprometen a:*

- a. *Reconocer la libertad de circulación de los trabajadores migrantes andinos dentro de la Subregión, sin perjuicio de lo dispuesto por la Decisión 503 y otras normas comunitarias; y,*
- b. *No adoptar nuevas medidas que restrinjan el derecho a la libre circulación y permanencia para los trabajadores migrantes andinos.*

<sup>394</sup> *Artículo 16.- Número de Futbolistas Contratados.*

*Cada Club tiene derecho a contratar el número de Futbolistas nacionales que considere necesarios, sin limitación. Para la contratación de Futbolistas extranjeros se estará a lo dispuesto por [la] Federación Peruana de Fútbol.*

<sup>395</sup> Esta disposición, quizás, se ha basado en lo expresado por el artículo 4° del Decreto Legislativo 689, donde se estipula que el número máximo de trabajadores extranjeros dentro de una empresa es del 20%. Empero, a ello habría que añadir lo plasmado dentro del artículo 6° del mismo cuerpo legislativo, en el que se exceptúa del cálculo porcentual limitativo al «personal profesional o técnico especializado», como, a nuestro entender, lo sería un futbolista.

<sup>396</sup> *Artículo 23.- (...)*

*Durante el campeonato Liga1 Movistar 2020, los clubes podrán contar con cinco (5) jugadores Extranjeros, pero solo podrán actuar simultáneamente cuatro (4) jugadores.*

*Los clubes que hayan puesto a disposición de la FPF uno o más de sus jugadores debido a una convocatoria de éstos a la selección absoluta o a la Sub-23 [ver página 109 y siguientes], podrán única y excepcionalmente durante dicho periodo de convocatoria efectiva y presencial, utilizar a cinco (5) jugadores Extranjeros simultáneamente. Es Requisito fundamental que el jugador convocado no se encuentre suspendido en la Liga1 durante el periodo de convocatoria (...).*

*Se permitirá la sustitución de uno (1) de los jugadores Extranjeros durante el Segundo Periodo de inscripción. Para tal efecto, el club deberá presentar a la Oficina de Pases y Transferencias de la FPF, a través de la Liga de Fútbol Profesional, la respectiva resolución de contrato de mutuo acuerdo [ver página 120 y siguientes] con el futbolista sustituido. Si un jugador Extranjero ha actuado en algun[a] de las etapas del Torneo y se nacionaliza en el transcurso del año, seguirá contando como uno de los cinco (5) Extranjeros.*

“substrato de identificación cultural de los equipos que participan en la competición” (Maldonado Montoya, 2008: 144) [[ver página 171](#)].

Incluso, a estos cinco (5) trabajadores de cada club, como indica el artículo 2° y el literal h) del artículo 3° del Decreto Legislativo 689, «Ley para la contratación de trabajadores extranjeros<sup>397</sup>», así como el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 014-92-TR<sup>398</sup>, se les ha impuesto determinadas exigencias legales adicionales de carácter burocrático en comparación a sus compañeros. Éstas han sido precisadas por los artículos 7° y 8° de la legislación aludida<sup>399</sup> y su aprobación es inmediata desde el momento en que son presentadas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (artículo 1° de su

---

<sup>397</sup> Artículo 2.- La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 3.- Para los efectos de la presente Ley, no se consideran en las limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros a que se refieren los artículos 2 y 4 de esta Ley [[ver nota al pie 395, ubicada en la página 172](#)].

(...)

- h. Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de tres meses al año.

<sup>398</sup> Artículo 6.- El plazo de 3 meses a que se refiere el inciso h) del Artículo 3 de la Ley [[ver nota al pie 397, ubicada en esta página](#)], se computará de modo consecutivo o alternado, en el lapso de un año calendario, computado desde la primera prestación de servicios.

Si los artistas, deportistas y, en general, aquellos, que actúen en espectáculos públicos celebran contratos que superen el plazo de 3 meses indicado, se sujetarán a todos los alcances de la Ley (...).

<sup>399</sup> Artículo 7.- La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo.

Dicha solicitud contendrá la declaración jurada que el trabajador no se encuentre incurso en las limitaciones del artículo 4 de la presente Ley [[ver nota al pie 395, ubicada en la página 172](#)]. El contrato se considerará aprobado a la presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga la realización de una visita de inspección, cuando lo considere conveniente.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, responsable del trámite, llevará un registro de contratos de trabajo de personal extranjero. La Autoridad Administrativa de Trabajo Regional informará a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción social sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional.

Artículo 8.- Las solicitudes deberán ser acompañadas con los siguientes documentos:

- a. Declaración Jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple las condiciones establecidas por esta Ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma.
- b. El contrato de trabajo escrito.
- (...)

Reglamento<sup>400</sup>), teniendo como duración máxima del contrato tres (3) años, “prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales” (artículo 5° de dicho Decreto Legislativo).

En consecuencia, y aunque “la igualdad de trato entre [peruanos] y extranjeros en materia de condiciones de trabajo se [debiese extender] a todas las fuentes de regulación de las condiciones salariales y extrasalariales que integran el contenido de la relación individual de trabajo” (Martín, Rodríguez-Sañudo y García, 2013: 498)<sup>401</sup>, no resulta extraño que un futbolista proveniente del exterior solicite la nacionalidad civil peruana luego de haber prestado servicios durante más de dos (2) temporadas en el campeonato local y tenga dentro de sus planes continuar haciéndolo.

El procedimiento a seguir deberá valorar lo dispuesto por los artículos 3°, 4° y 11° de la Ley 26574, «Ley de Nacionalidad»<sup>402</sup>, lo cual, contrariamente a lo expuesto en el numeral 3 del

---

<sup>400</sup> Artículo 1.- Los contratos de trabajo de personal extranjero se consideran aprobados desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.

La Autoridad Administrativa de Trabajo sistematiza y monitorea la información registrada en el sistema virtual de contratos de extranjeros.

La Autoridad Migratoria constata la aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero en virtud a lo regulado en el presente Decreto Supremo. Ninguna autoridad administrativa puede exigir requisito adicional.

El personal extranjero sólo podrá iniciar la prestación de servicios luego de la presentación de su contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.

La pérdida de la calidad migratoria habilitante constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el literal c) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR [(LPCL)] [\[ver nota al pie 282, ubicada en la página 119\]](#).

<sup>401</sup> Asimismo, debemos tener en cuenta que, a efectos tributarios, durante los primeros ciento ochenta y tres (183) días de estadía en el Perú, es decir, en su calidad de extranjero no domiciliado, el trabajador foráneo que preste servicios dentro del territorio nacional deberá pagar al fisco el 30% de sus ingresos brutos por concepto de renta de fuente peruana (literal g) del artículo 54° del Decreto Supremo 179-2004-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta); a diferencia de la tasa progresiva a la que accede el trabajador local y los extranjeros «domiciliados», la cual varía del 8% al 30%, según el nivel de ingresos (artículo 53° del mismo cuerpo legal).

<sup>402</sup> Artículo 3.- Son peruanos por naturalización:

1. Las personas extranjeras que expresan su voluntad de serlo y que cumplen con los siguientes requisitos:
  - a. Residir legalmente en el territorio de la República por lo menos dos años consecutivos.
  - b. Ejercer regularmente profesión, arte, oficio o actividad empresarial.
  - c. Carecer de antecedentes penales, tener buena conducta y solvencia moral.
2. Las personas extranjeras residentes en el territorio de la República a las que, por servicios distinguidos a la Nación peruana, a propuesta del Poder Ejecutivo, el Congreso de la República les confiere este honor mediante Resolución Legislativa.

primero de estos apartados, evitará que ocupe plaza de extranjero para su club y le ahorrará costos de transacción, mas no lo habilitará para formar parte de algún equipo representativo de la FPF, por cuanto ello, en todas sus categorías, requiere encontrar consonancia con lo estipulado en la *lex sportiva* [[ver página 65 y siguientes](#)]; específicamente, con lo expresado en los artículos 5° a 8° del Reglamento de Aplicación de los Estatutos FIFA<sup>403</sup>.

- 
3. *Los deportistas calificados de origen extranjero que residan en el territorio de la República y que expresen su voluntad de ser peruanos y de representar al Perú en los eventos deportivos oficiales. En estos casos, el Instituto Peruano del Deporte elevara la propuesta al Poder Ejecutivo, el cual podrá conferir la nacionalidad peruana mediante resolución suprema.*

*Artículo 4.- Pueden ejercer el derecho de opción para adquirir la nacionalidad:*

1. *Las personas nacidas fuera del territorio de la República, hijos de padres extranjeros, que residen en el Perú desde los cinco años y que al momento de alcanzar la mayoría de edad, según las leyes peruanas, manifiestan su voluntad de serlo ante la autoridad competente.*
2. *La persona extranjera unida en matrimonio con peruano o peruana y residente, en esta condición, en el territorio de la República por lo menos dos años, que exprese su voluntad de serlo ante la autoridad competente. El cónyuge naturalizado por matrimonio no pierde la nacionalidad peruana en caso de divorcio o fallecimiento del cónyuge.*
3. *Las personas nacidas en el territorio extranjero, hijos de padre o madre peruanos, que a partir de su mayoría de edad, manifiestan su voluntad de serlo ante autoridad competente.*

(...)

*Artículo 11.- La doble nacionalidad no confiere a los extranjeros que se naturalicen, derechos privativos de los peruanos por nacimiento.*

*Los peruanos por nacimiento que gozan de doble nacionalidad, no pierden los derechos privativos que les concede la Constitución.*

<sup>403</sup> *Artículo 5.- Principios.*

1. *Toda persona que posea la nacionalidad permanente de un país no vinculada al lugar de residencia podrá ser convocada para jugar en las selecciones de la federación de dicho país [[ver página 109 y siguientes](#)].*
2. *Con excepción de las condiciones estipuladas en el art. 8 [cambio de federación], aquellos jugadores que hayan participado –ya sea de forma parcial o total– con una federación en un partido de competición oficial [[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73](#)] en cualesquiera categorías o disciplinas futbolísticas no podrán participar en un partido internacional con la selección de otra federación.*

*Artículo 6.- Nacionalidades que permiten representar a más de una Federación.*

1. *Todo jugador que, por su nacionalidad y conforme al art. 5, reúna los requisitos de convocatoria con la selección de más de una federación, únicamente podrá defender a una de ellas en un partido internacional si, además de tener la nacionalidad en cuestión, cumple al menos una de las siguientes condiciones:*
  - a. *El jugador nació en el territorio de la federación;*
  - b. *Uno de los padres biológicos del jugador nació en el territorio de la federación;*
  - c. *Uno de sus abuelos nació en el territorio de la federación;*
  - d. *El jugador ha vivido al menos durante dos años ininterrumpidos en el territorio de la federación.*

(...)

*Artículo 7.- Adopción de una nueva nacionalidad.*

Y es que, como bien ha sabido cristalizar Villegas, los requisitos actuales del concepto de nacionalidad deportiva<sup>404</sup> son mayores a los enlistados para la obtención de la nacionalidad civil; razón por la cual, normalmente, contar con esta última no es suficiente para poder ser elegible por la asociación o federación de un país miembro del fútbol organizado [[ver página 109 y siguientes](#)]:

*Hay jugadores que adquieren otra nacionalidad (por renuncia de la primera o porque se les permite tener una segunda), pero resultan no estar autorizados para jugar en la selección nacional que su nueva nacionalidad supuestamente debería permitirles. Es decir, para emplear términos de la reglamentación FIFA, “no son elegibles” para jugar por esa selección nacional. Para esto, debemos hacer la distinción entre nacionalidad civil y nacionalidad deportiva.*

(...)

---

*Todo jugador que se ampare en el art. 5, apdo. 1 para adoptar una nueva nacionalidad y que no haya disputado ningún partido internacional, conforme a lo estipulado en el art. 5, apdo. 2, únicamente podrá ser convocado a la selección de la nueva federación si cumple con una de las siguientes condiciones:*

- a. *El jugador nació en el territorio de la federación;*
- b. *Uno de los padres biológicos del jugador nació en el territorio de la federación;*
- c. *Uno de sus abuelos nació en el territorio de la federación;*
- d. *El jugador ha vivido al menos cinco años ininterrumpidos después de cumplir los 18 años en el territorio de la federación.*

#### **Artículo 8.- Cambio de federación.**

1. *Si un jugador que posee más de una nacionalidad, adoptara la nacionalidad de otro país o, al poseer varias nacionalidades, se le pudiera convocar para varias selecciones, podrá ejercer una única vez el derecho a solicitar la autorización para jugar partidos internacionales con otra federación de la cual posea la nacionalidad, bajo las condiciones que se estipulan a continuación:*
  - a. *Los jugadores podrán ejercer el derecho a cambiar de federación únicamente si no han disputado –ya sea de manera parcial o total– ningún partido de selecciones «A» de una competición oficial representando a su federación actual, y si en el momento de su primera participación, parcial o total, en un partido internacional de una competición oficial representando a su federación actual ya poseía la nacionalidad del país para cuya federación solicita la autorización.*
  - b. *Los jugadores que cambien de federación no podrán jugar para la nueva en ninguna competición en la que hayan jugado con la anterior.*
2. *De conformidad con lo estipulado en el art. 5, apdo. 2, aquel jugador que, por decisión de una autoridad estatal, pierda definitivamente, sin su consentimiento o contra su voluntad la nacionalidad del país para el que ha disputado algún partido internacional, podrá solicitar la autorización para jugar con otra federación de la cual posea o adopte la nacionalidad.*

*De conformidad con los apdos. 1 y 2 del presente artículo, aquel jugador que desee ejercer el derecho a cambiar de federación deberá presentar a la Secretaría General de la FIFA una solicitud por escrito debidamente fundamentada. La Comisión del Estatuto del Jugador tomará una decisión sobre dicha solicitud. Se aplicará el Reglamento de Procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA. Una vez presentada, el jugador no podrá jugar con ninguna selección hasta que su solicitud haya sido tramitada.*

<sup>404</sup> De acuerdo a Dupont, abogado de Bosman [[ver página 124 y siguientes](#)], “mientras la nacionalidad civil se definiría por la posesión de la nacionalidad de un Estado a todos los efectos, la nacionalidad deportiva vendría dada por la posibilidad de participar con la selección de una determinada federación nacional” (1996: 490).



*No es que la nacionalidad civil no interese en el mundo del deporte, claro que interesa. De hecho, un jugador extranjero puede estar registrado en una federación, y no podrá jugar en el equipo nacional de esa federación hasta que no obtenga la nacionalidad civil del país cuyo fútbol representa esa federación. Lo que pasa es que no todos los que ostenten la nacionalidad civil serán elegibles para conformar el equipo nacional de esa federación. Por ejemplo, tras la sentencia Bosman [ver página 124 y siguientes] muchos jugadores latinoamericanos han procurado adquirir una doble nacionalidad de algún país de la Unión Europea para no ocupar plaza de extra comunitario, pero no significa que todos ellos puedan jugar por la selección nacional que su segunda nacionalidad supuestamente podría darles derecho.*

*(...) Llegó un momento, a fines de los años 50 del siglo pasado que se empezó a abusar del empleo de jugadores nacionalizados en las competencias internacionales. La FIFA se dio cuenta que se terminaría por desnaturalizar el carácter de las selecciones nacionales. Lo peor era que había jugadores que habían jugado por una selección nacional y luego, por la naturalización, terminaban jugando por otra<sup>405</sup>. Esta situación hizo que en el Congreso de la FIFA de Lisboa 1956 se acordara que tras la Copa Mundial de 1962, concretamente desde 1964, ningún jugador que hubiera vestido ya la camiseta de una selección nacional, en cualquier categoría, podría en el futuro jugar por otra selección nacional. A partir de este momento, el fútbol empezó a construir su propio concepto de nacionalidad, su propio criterio de elegibilidad para integrar una selección nacional, que hasta entonces se había guiado exactamente por lo que significaba la nacionalidad civil<sup>406</sup> (2006c: 423; 2007b: 46-47).*

### **2.1.6.3. ‘Doping’ o control antidopaje<sup>407</sup>**

De igual manera, y aunque el tema ya haya sido indistintamente abordado, es menester enfatizar en los cánones de justicia que el fútbol profesional y el deporte, en general, persiguen dentro de su propia esfera, dado que ninguna disciplina calificada podría ser concebida como tal sin que sus participantes interioricen el significado de lo que comúnmente se conoce como «deportividad», «juego limpio» o *fair play*.

---

<sup>405</sup> Un caso especial fue el del ex-jugador del FC Barcelona, Ladislao Kubala, quien llegó a jugar por tres (3) selecciones: Hungría, Checoslovaquia y España (Villegas, 2006c: 423; 2007b: 47); o los argentinos Raimundo Orsi, Luis Monti, Atilio Demaría y Enrico Guaita, quienes en 1930 –la primera Copa Mundial FIFA– perdieron la final contra Uruguay y para la siguiente edición salieron campeones representando a Italia (Gurevich, 2010).

<sup>406</sup> Aunado a ello, es menester mencionar que, con esta medida, la FIFA también pretendía acabar con las denominadas «nacionalizaciones de interés», aquellas en las que algunos empresarios o inversionistas buscaban utilizar al fútbol federativo (entre seleccionados o equipos representativos) como un negocio personal, ofreciendo dinero a cambio de que el jugador en cuestión –calificado de «mercenario»– iniciase los trámites de nacionalización por un país determinado. El gran ejemplo de ello, fue lo que intentó Qatar en 2004, con los futbolistas brasileños Adailton, Dedé y Leandro (Villegas, 2006c: 427; 2007b: 52).

<sup>407</sup> Si bien es cierto que, de acuerdo a la definición número 18 del Reglamento Antidopaje de la FIFA (cuyo texto es replicado en la Lista de Términos Utilizados por el Reglamento Antidopaje de la CONMEBOL), este control comprende “todos los pasos y procesos desde la planificación de controles hasta la última disposición de una apelación (...)”, en el presente segmento nos remitiremos a considerarlo, solamente, hasta la toma de la muestra. Todo el procedimiento sancionatorio ulterior, en caso los resultados sean positivos, será tratado en el siguiente capítulo.

Muestra irrefutable de ello es que las instituciones federativas y/o asociaciones encargadas de la organización y custodia de cada deporte, amparadas por el Comité Olímpico Internacional (en adelante, «COI»)<sup>408</sup>, están obligadas a implementar distintos mecanismos que permitan disuadir y sancionar cualquier intención de vulnerar este «espíritu» o actitud en la práctica profesional de la especialidad que les compete, teniendo al *doping* como la mayor concreción de dicha responsabilidad mancomunada.

De hecho, el también conocido como «control antidopaje» es, para la organización FIFA, un procedimiento que permite garantizar que “todos los partidos de sus competiciones (...) reflejen el potencial real de los contendientes<sup>409</sup>” (S/Ff). Por eso, no solo los jugadores se encuentran comprometidos a una evaluación –dirigida o aleatoria, según corresponda– de las sustancias que se encuentren dentro de su cuerpo, las entidades miembro, los clubes y todos los sujetos vinculados a este deporte están conminados a conocer cada una de las disposiciones aplicables contra el consumo de drogas o estupefacientes, tal cual lo señalan los numerales 1 y 2 del artículo 3° del Reglamento Antidopaje de la FIFA (en adelante, «RAF»)<sup>410</sup>, así como los numerales 1, 3 y 4 del artículo 2° y el artículo 5° del mismo cuerpo normativo<sup>411</sup> (cuyo contenido ha sido similarmente previsto, para las competencias de

---

<sup>408</sup> De acuerdo a lo plasmado en los artículos 2° y 15° de la Carta Olímpica, el COI es una organización internacional no gubernamental sin fines lucrativos y de duración ilimitada, cuya misión es “estimular y apoyar la promoción ética en el deporte y la educación de la juventud a través del deporte, así como dedicar sus esfuerzos y velar para que se imponga el *fair play* y se excluya la violencia en el deporte” (Comité Olímpico Internacional, 2004: 10, 26).

<sup>409</sup> Conforme lo ha estipulado el propio fútbol organizado, “los objetivos fundamentales de los controles de dopaje son: a) preservar y defender la ética deportiva; b) proteger la integridad física y psíquica de los jugadores; y, c) ofrecer las mismas oportunidades a todos los competidores” (FIFA, 2018a: 9).

<sup>410</sup> *Artículo 3.- Obligaciones especiales de los jugadores y los equipos.*

1. *Tanto los jugadores como otras personas, organizaciones y entidades serán responsables de conocer lo que constituye una infracción de las normas antidopaje y de las sustancias y métodos incluidos en la lista de prohibiciones.*
2. *Los jugadores tendrán la obligación de someterse a controles de dopaje, tal y como se establece en el presente reglamento. En concreto, el jugador seleccionado por el oficial responsable para un control de dopaje, ya sea como resultado de un control dirigido o de un sorteo, tendrá la obligación de entregar una muestra de orina y, si se solicita, una muestra de sangre, y deberá someterse a cualquier examen médico que el oficial responsable del control estime necesario, y cooperará con este último a este respecto.*

<sup>411</sup> *Artículo 2.- Obligaciones de las federaciones y de las confederaciones.*

1. *Todas las federaciones se comprometerán a cumplir con el presente reglamento, que se incorporará, directamente o por referencia, a las normas de cada federación. Cada federación incluirá en sus normas el reglamento procedimental necesario para implantar eficazmente el Reglamento Antidopaje de la FIFA y cualquier cambio que pueda hacerse en este último. En caso de discrepancias entre este*

Sudamérica, en los artículos 9°, 13° y 14° del Reglamento Antidopaje de la CONMEBOL (en adelante, «RAC»), sustancialmente).

Y esto es algo que no puede pasar desapercibido dentro de la relación laboral, pues, incluso, la FIFA ha vuelto a dejar en claro su exclusiva competencia respecto a estas evaluaciones en los futbolistas dentro del apartado 9 de la Circular No. 1171<sup>412</sup>; dispositivo que, como ya hemos puntualizado, prevé los requisitos mínimos para la suscripción de los contratos de trabajo y ha decidido validar el derecho innato del empleador respecto a este tema (literal e) del artículo 25° de la LPCL [[ver nota al pie 44, ubicada en la página 27](#)]), recién, una vez que la estructura del fútbol organizado haya comprobado la hipotética infracción de *doping* cuando le compete.

---

*reglamento y la normativa de una federación miembro o una confederación, el presente reglamento prevalecerá y será de aplicación al caso en cuestión.*

(...)

3. *Las normas de cada federación deberán establecer específicamente que el presente reglamento es vinculante para todos los jugadores, clubes, personal de apoyo al jugador, oficiales y otras personas en la jurisdicción de la federación.*
4. *Cada federación asume la responsabilidad de recoger muestras para el control de dopaje en las competiciones nacionales y de iniciar y dirigir los controles fuera de competición de sus jugadores, así como de asegurarse de que todos los controles de sus jugadores y la gestión de resultados de tales controles en el ámbito nacional cumplan con el presente reglamento. En lo que concierne a esta serie de responsabilidades, toda referencia a la FIFA en el presente reglamento se entenderá, siempre que corresponda, como una referencia a la federación en cuestión.*

(...)

*Artículo 5.- Definición de dopaje.*

1. *El presente reglamento prohíbe estrictamente el dopaje.*
2. *El dopaje se define como la concurrencia de una o más infracciones de las normas antidopaje según se especifican en el presente reglamento.*
3. *Tanto los jugadores como otras personas serán responsables de conocer los supuestos que constituyen una infracción de las normas antidopaje y de las sustancias y métodos incluidos en la lista de prohibiciones.*

<sup>412</sup> 9. Dopaje.-

- 9.1 *El jugador y el club se obligarán a cumplir todos los reglamentos pertinentes sobre dopaje y de los distintos órganos futbolísticos.*
- 9.2 *El dopaje es el uso de sustancias y/o de métodos prohibidos conforme a la lista actualizada de sustancias y métodos prohibidos.*
- 9.3 *El dopaje está prohibido. Quien suministre sustancias ilegales o favorezca de cualquier modo el dopaje, será denunciado ante la comisión de control y disciplinaria de la federación miembro competente o ante los órganos futbolísticos internacionales competentes.*
- 9.4 *El club se reserva el derecho a tomar medidas adicionales, respetando el principio de la prueba individual, contra un jugador acusado de dopaje.*

Lo señalado se debe a que dicho conglomerado cuenta con todas las herramientas jurídicas (artículo 17° del CDF<sup>413</sup> y numeral 1 del artículo 4° del RAF<sup>414</sup>, ratificados por el artículo 22° del CDC y el artículo 4° del RAC, respectivamente) e instrumentales<sup>415</sup> para hacerlo, en la medida que se ajusta al Código Mundial Antidopaje<sup>416</sup> y basa y actualiza sus controles guiándose del listado publicado anualmente por el *World Anti-Doping Agency* («WADA»), también conocida por sus siglas en español, «AMA» (Agencia Mundial Antidopaje)<sup>417</sup>, la cual ha sido plasmada, para el fútbol, en la Circular No. 1695 de la FIFA, «Lista de Prohibiciones de la AMA 2020».

Además, el ente supremo de este deporte, dentro de su configuración global, cuenta con la Comisión de Medicina, aquella que dedica especial atención a los “aspectos médicos del fútbol, incluida la lucha contra el dopaje” y todo el procedimiento de la toma de la muestra, según señala explícitamente el artículo 48° de sus Estatutos (replicado en la definición 34 del RAF y, en lo que le corresponde, el numeral 2 del artículo 52° de los Estatutos CONMEBOL) y lo deja entrever el prefacio del RAF<sup>418</sup>, enfatizando en que, bajo la dirección

---

<sup>413</sup> Artículo 17.- Dopaje.

*El dopaje se sancionará conforme a lo dispuesto en el Reglamento Antidopaje de la FIFA y en el presente código.*

<sup>414</sup> Artículo 4.- Jurisdicción de la FIFA para realizar controles.

1. *La FIFA tiene jurisdicción sobre todos los clubes, así como sobre sus jugadores, que son miembros de federaciones o que disputan un partido o competición organizado por la FIFA.*

<sup>415</sup> Según las estadísticas de la AMA, el fútbol es el deporte con el número más alto de muestras recogidas, ya que anualmente se toma una media de 30,000 muestras. El número total de muestras tomadas y analizadas en el fútbol (según las estadísticas de la AMA) permite realizar el cálculo de la incidencia de muestras positivas. En total, el fútbol presenta un bajo índice de incidencia de muestras positivas, muy por debajo del 0.45% a lo largo de los años (0.42% en 2011, 0.40% en 2012, 0.29% en 2013, 0.20% en 2014, 0.24% en 2015, 0.20% en 2016) (FIFA, S/Ff).

<sup>416</sup> El Código Mundial Antidopaje de la WADA/AMA es "el principal documento de armonización de las políticas, las normas y los reglamentos antidopaje de las entidades deportivas y las autoridades públicas de todo el mundo" (FIFA, S/Ff). Dentro de él, además, se encuentran previstas las causales por las que el deportista y su médico, en estricta atención a la salud del primero de ellos, pueden presentar una solicitud de Autorización de Uso Terapéutico (AUT), la cual avala el consumo de sustancias o la realización de métodos catalogados como prohibidos por un lapso extraordinario de tiempo (Ídem), tal como veremos en el capítulo siguiente.

<sup>417</sup> Agencia internacional independiente creada en 1999 para promover, coordinar y monitorear la lucha contra el dopaje en todas sus formas. (...) [Ésta] elabora el Código Mundial Antidopaje (...), cuya principal finalidad es armonizar en un único documento las diferentes regulaciones existentes sobre el dopaje, tanto a nivel federativo y del movimiento olímpico, como a nivel gubernamental [[ver nota al pie 416, ubicada en esta página](#)] (Villegas, 2013: 36; 2010: 156).

<sup>418</sup> La FIFA y su Comisión de Medicina demuestran su responsabilidad en la lucha contra el dopaje mediante estrictas disposiciones antidopaje, la recopilación continua de datos y apoyo a la investigación promovida por expertos. La Comisión de Medicina de la FIFA es igualmente responsable de llevar a cabo los controles de

de ésta, se encuentra la Unidad Antidopaje, la agrupación comprendida por personal especializado en la dirección y gestión de dichos proceso de evaluación (definición 20 y artículos 41° y 42° del RAF<sup>419</sup>, cuyo contenido fue reflejado en los artículos 33°, 36°, 37°, 40°, 41° y 42° del RAC).

---

*dopaje en todas las competiciones de la FIFA y fuera de ellas, así como de aprobar las solicitudes de autorizaciones de uso terapéutico (AUT); la dirección y la gestión de los controles de dopaje las delega en la Unidad Antidopaje de la FIFA, la cual coordina a los oficiales de control de dopaje (...).*

<sup>419</sup> 20. Unidad Antidopaje de la FIFA: Órgano funcional en el que la Comisión de Medicina de la FIFA delega la dirección y administración de los controles de dopaje.

(...)

Artículo 41.- Plan de distribución de los controles.

1. La Unidad Antidopaje de la FIFA concebirá un plan de distribución para la realización de controles eficaces en competición y fuera de competición de todos los jugadores en la jurisdicción de la FIFA, incluidos, entre otros, los jugadores del grupo internacional de control registrado.
2. Al concebir su plan de la distribución de controles, la Unidad Antidopaje de la FIFA tendrá en cuenta el riesgo del dopaje en el fútbol que se fundamente en:
  - a. Los resultados positivos de la base de datos del control de dopaje de la FIFA y las correspondientes sustancias detectadas;
  - b. Las estadísticas de la AMA;
  - c. La historia del dopaje en el fútbol;
  - d. El calendario de competiciones, incluidos los descansos de temporada [[ver página 80 y siguientes](#)];
  - e. El número de jugadores;
  - f. Las exigencias físicas del fútbol;
  - g. Las investigaciones.

(...)

4. La coordinación de los controles y el número de muestras tomadas se determinarán por el tipo de recogida de muestras, incluidas las muestras de orina y sangre fuera de competición y en competición, para garantizar un grado óptimo de disuasión y detección del dopaje en el fútbol

(...)

Artículo 42.- Selección de jugadores para la realización de controles [[ver nota al pie 419, ubicada en la página 181](#)].

1. A la hora de ejecutar el plan de distribución de los controles, la Unidad Antidopaje de la FIFA seleccionará a jugadores para la toma de muestras mediante métodos de selección y controles dirigidos, según sea apropiado.
2. Los controles dirigidos se basarán en una evaluación juiciosa de los riesgos del dopaje y el uso más eficaz de los recursos para asegurar una óptima disuasión y detección. En el fútbol, como deporte de equipo, los controles dirigidos se realizarán principalmente para detectar el dopaje sistemático en un mismo equipo. Si más de un jugador de un equipo ha dado positivo, se realizarán controles dirigidos de todos los jugadores. Para jugadores individuales, se puede realizar el control dirigido debido a un comportamiento que denote dopaje, parámetros biológicos anómalos (parámetros sanguíneos, perfiles esteroideos, etc.), lesiones, el incumplimiento reiterado de la obligación de informar sobre su paradero, el historial de controles del jugador y la rehabilitación del jugador tras un periodo de suspensión.
3. Los controles que no son dirigidos se determinarán por selección aleatoria, según el procedimiento de control de dopaje de la FIFA (anexo D). En competición, el oficial de control de dopaje de la FIFA estará autorizado para seleccionar a jugadores adicionales para la toma de muestras, p. ej. a causa de un comportamiento que denote dopaje. Fuera de competición, el oficial de control de dopaje de la FIFA

Y en nuestro país, la FPF, al encontrarse compelida a acatar las disposiciones de la FIFA<sup>420</sup>, también ha determinado la incorporación de ambos comités (literal e) del artículo 45° y el artículo 50° de los Estatutos FPF<sup>421</sup>), y ha establecido un procedimiento interno que busca cumplir con los estándares solicitados por el fútbol organizado al momento de llevar a cabo las evaluaciones que pertenezcan al torneo local. Ello se puede apreciar, especialmente,

---

*observará las instrucciones para la selección de jugadores, tal y como se proporciona en el formulario de autorización correspondiente de la Unidad Antidopaje de la FIFA.*

<sup>420</sup> No olvidemos que lo mismo ocurre en un nivel superior al de la federación nacional, pero inferior al de la FIFA; es decir, en la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), donde su propio título estatutario también ha previsto una Comisión Médica y una Unidad Antidopaje (literal g) del numeral 2 del artículo 19° y artículo 52°), símiles de la Comisión de Medicina y la Unidad con mismo nombre pertenecientes a la FIFA. Las funciones de ambas se remiten a lo sucedido dentro de torneos entre clubes o equipos representativos de América del Sur, el cual es su ámbito territorial competente.

<sup>421</sup> Artículo 45.- Comisiones permanentes.

1. *La comisiones permanentes consultivas de la FPF son:*

(...)

e. *Comisión médica y unidad antidopaje.*

(...)

Artículo 50.- *Comisión médica y unidad antidopaje.*

1. *La comisión médica y unidad antidopaje se ocupará de:*

- a. *Preparar el material didáctico relativo a los servicios médicos del deporte, en especial los aplicables a los jugadores de fútbol;*
- b. *Proporcionar a los Entrenadores, instrucciones relativas a la preparación física de los jugadores;*
- c. *Proporcionar instrucciones concernientes al servicio médico durante partidos y torneos;*
- d. *Dictar cursos sobre la materia;*
- e. *Mantener contacto permanente con la Comisión Médica de la FIFA y CONMEBOL e informar los asuntos y avances que se hayan producido en aquellas;*
- f. *Cualesquiera otras relacionadas con los aspectos del fútbol.*

2. *[Unidad] Antidopaje:*

- a. *La planificación, dirección y administración de los controles de dopaje;*
- b. *La gestión de los resultados de los controles de dopaje;*
- c. *La evaluación y aprobación de las solicitudes de autorizaciones de uso terapéutico;*
- d. *Asesorar y proponer a la Junta Directiva modificaciones a la normativa antidopaje;*
- e. *Asesorar a la Junta Directiva en todos los demás asuntos inherentes a sus funciones;*
- f. *Cualquier otra función que le reconozca el Reglamento Antidopaje.*

3. *Estará formada por un presidente, un vicepresidente y por entre tres y cinco integrantes.*

en el artículo 94° del RL1<sup>422</sup>, así como en el artículo 61°, los dos primeros párrafos del artículo 64° y los artículos 125° y 126° del RUJ FPF<sup>423</sup>.

---

<sup>422</sup> Artículo 94.- Para el campeonato Liga1 Movistar 2020 será de aplicación la Guía de Recolección de Muestras de Control Antidopaje de la Comisión Nacional Antidopaje [también conocida como Organización Nacional Antidopaje o, simplemente, «ONAD»] y el Reglamento Nacional Antidopaje, en concordancia con el Código Mundial Antidopaje y sus Estándares Internacionales, en lo que resulte aplicable.

La Comisión Nacional Antidopaje es la Autoridad de Control, Autoridad de Recolección y Autoridad de Gestión de Resultados para las muestras recolectadas en competencia y fuera de competencia para el campeonato Liga1 Movistar.

El Control de Antidopaje será obligatorio en no menos de cuatro (04) equipos en cada una de las fechas del campeonato, que podrán ser en competencia y fuera de competencia. Los gastos correspondientes a los controles antidopaje serán asumidos en partes iguales por todos los clubes pertenecientes a la Liga1.

La Comisión Nacional Antidopaje, en coordinación con la Comisión Médica y Unidad de Control Antidopaje de la FPF serán las encargadas de planificar los Controles Antidopaje conforme a la reglamentación deportiva vigente.

La FPF se reserva el derecho a requerir Control Antidopaje, en competencia o fuera de competencia, independiente de los partidos obligatorios, durante el campeonato de la Liga1 Movistar, cubriendo en este caso el costo correspondiente.

El Estadio deberá contar necesariamente con una Estación de Control Antidopaje que deberá cumplir con los requisitos señalados en el reglamento antes mencionado.

<sup>423</sup> Artículo 61.- Dopaje.

1. La definición de dopaje y de infracciones de dopaje se ajusta a la establecida en el Código Mundial Antidopaje, Reglamento Antidopaje de la FIFA y fuera de competición, Reglamento Nacional Antidopaje y Reglamento Proceso de Control de Dopaje Toma y Transporte de Muestra de la FPF.
2. Estas infracciones constituyen dopaje, tanto si han sido constatadas en competición como fuera de ella.

(...)

Artículo 64.- Procedimiento.

El procedimiento de control de dopaje desde el punto de vista formal y técnico se rige en todos los casos por el Código Mundial Antidopaje, Reglamento Antidopaje de la FIFA y fuera de competición, Reglamento Nacional Antidopaje y el Reglamento Proceso de Control de Dopaje Toma y Transporte de Muestra de la FPF.

Conforme al Reglamento Antidopaje de la FIFA, en las competiciones nacionales, la organización nacional antidopaje del país dirigirá la toma de muestras conforme a los reglamentos mencionados en los artículos precedentes, por lo que la Comisión Nacional Antidopaje – CONAD dirige la toma de muestras y gestión de resultados en las competiciones nacionales de Fútbol Masculino y Femenino, FUTSAL y Fútbol Playa.

(...)

Artículo 125.- Controles.

1. El procedimiento propio del control se rige por el Código Mundial Antidopaje, Reglamento Antidopaje de la FIFA y fuera de competición, Reglamento Nacional Antidopaje y el Reglamento Proceso de Control de Dopaje Toma y Transporte de Muestra de la FPF para las competiciones de la FPF y fuera de competición.
2. Los controles podrán llevarse a cabo conjuntamente con otras federaciones deportivas.

Artículo 126.- Obligaciones de los jugadores.

1. Todos los jugadores que participen en competiciones u otras manifestaciones organizadas por la FPF y Ligas, incluidos los entrenamientos o preparativos previos, están obligados a someterse a los controles que lleven a cabo los órganos competentes en la materia.

En suma, la situación deportiva descrita es absolutamente particular y se aparta de lo señalado por la normativa laboral nacional, por cuanto la impuesta por la FIFA y el COI persigue la igualdad de condiciones para el momento en que el jugador representa al club empleador, mientras que la causal de despido prevista para todo asalariado del ámbito privado gira en torno a un rendimiento deficiente y/o negligente que puede llegar a ser perjudicial para los intereses del empresario y la integridad del propio subordinado<sup>424</sup>, mas no respecto a las máximas de una prestación con repercusión mundial. De ahí las causas para su imperioso y extraordinario tratamiento.

#### **2.1.6.4. Derechos colectivos: SAFAP y FIFPro**

Al mismo tiempo, siendo hoy evidente la calidad de trabajador del futbolista profesional, no debiesen quedar dudas sobre la posibilidad inherente de que éstos se organicen colectivamente, aun cuando la Ley, una vez más, guarde silencio<sup>425</sup>. Lo dicho se debe a que, jurídicamente, sobre tal norma prima el artículo 28° de la Constitución<sup>426</sup> y el artículo

- 
2. *Aquellos deberán aceptar someterse a cualquier toma de muestras que se considere necesaria para detectar la posible presencia de sustancias prohibidas o para determinar la eventual utilización de métodos no permitidos.*

<sup>424</sup> Verbigracia, atendiendo a los criterios expuestos en la LPCL, la Corte Suprema de Justicia de la República ha esclarecido dentro de la Casación Laboral No. 08581-2016-Moquegua que el trabajador no se encuentra obligado a someterse periódicamente a una prueba de alcoholemia, de influencia de drogas o sustancias estupefacientes, pero cuando las circunstancias así lo ameriten y el empleador lo requiera, éste no debe rehusarse a efectuarlas; caso contrario, y siempre que su labor revista una especial complejidad (con «alta probabilidad de sufrir accidentes»), podrá ser despedido sin necesidad de existir reiterancia en su comportamiento (2017c).

<sup>425</sup> A diferencia de lo que ocurre en España, por ejemplo, cuya legislación ha sido utilizada como base para el desarrollo de lo tipificado en la normativa nacional [\[ver página 61\]](#) y, aun así, no se ha tomado en cuenta que el numeral 1 del artículo 18° del Real Decreto 1006/1985 establece que “los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios”.

<sup>426</sup> *Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga.*

*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.*



2° del Convenio No. 87 de la OIT, ratificado por el Perú en el año 1960<sup>427</sup>; preceptos programáticos [[ver nota al pie 41, ubicada en la página 24 y siguientes](#)] según los cuales todos los trabajadores tienen derecho a “formar organizaciones sindicales, a afiliarse a las que ya existen, a negociar colectivamente o a declararse en huelga” (Arce, 2005a: 96).

Y ello es así en nuestro país desde hace más de ochenta (80) años; específicamente, a partir de 1933, fecha en la cual se promulgó la primera Constitución Política que reconocía en este nivel a los derechos colectivos (Villavicencio, 2010: 27)<sup>428</sup>. Sin embargo, como la admisión del futbolista profesional en el derecho del trabajo no fue inmediata, sino paulatina [[ver página 61 y siguientes](#)], es comprensible que el ejercicio de su libertad sindical haya sido tardía.

Es más, SAFAP recién fue reconocido como ente gremial por el Ministerio de Trabajo el 21 de febrero de 2001, día a partir del cual la FPF se vio comprometida a hacer lo propio, y con fecha 22 de enero de 2002 confirmó su legitimidad para negociar los pactos colectivos (SAFAP, S/F).

En tal contexto, y tras tres (3) años de diálogo, finalmente fue promulgado el constantemente citado Estatuto SAFAP, documento con calidad de ley que en el segundo párrafo de su artículo 4° establece que lo expresado en él se integra de forma automática al contrato de trabajo<sup>429</sup>, tal cual sucede con todo convenio colectivo. Su propósito,

---

<sup>427</sup> “Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

<sup>428</sup> De acuerdo al citado autor, pese a que en dicha Constitución la sindicación fue encasillada como parte del derecho general de asociación, la sola incorporación en su artículo 27° ya era un gran avance. Más aún si tenemos en cuenta que el Estado peruano, para ese entonces, había intentado responder represiva e intervencionistamente a toda agrupación de la parte asalariada, hasta que se vio en la obligación de reconocer y legislar los derechos que hoy caracterizan y forman parte esencial del derecho colectivo del trabajo (Villavicencio, 2010: 27).

<sup>429</sup> *Artículo 4.- Vigencia.*

(...)

*Queda establecido que las disposiciones contenidas en el Estatuto forman parte integrante de los contratos suscritos entre los Clubes y los Futbolistas.*

conforme a los artículos revisados *ut supra*<sup>430</sup>, es regular las condiciones de la prestación del servicio, equiparando las diferencias entre las contrapartes laborales. Naturalmente, este documento estipula los requisitos de afiliación y el pago de la cuota sindical (artículos 34<sup>o</sup><sup>431</sup> y 32<sup>o</sup><sup>432</sup>, respectivamente).

En concreto, SAFAP, con el transcurso del tiempo, ha adquirido un grado de eficacia y trascendencia que no habría sido posible si es que la elección en el modo de sindicación hubiese sido a nivel de empresa o club, toda vez que, tal como se desprende de lo señalado hasta el momento, las características de la actividad deportiva demandan que éste sea un sindicato de gremio amparado en el literal c) del artículo 5° del Decreto Supremo 010-2003-TR, «Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo» (en adelante, «LRCT»)<sup>433</sup>.

*Como quiera que la representación de los futbolistas tiende a ser gremial, en orden a la dificultad numérica de formar sindicatos dentro de cada club<sup>434</sup>, se configura un modelo de*

---

<sup>430</sup> Locución latina que es utilizada “para referirse a una fecha, cláusula o frase escrita más arriba, y evitar su repetición” (RAE, 2019).

<sup>431</sup> Artículo 34.- Derechos Sindicales.

*Los Futbolistas tendrán derecho a desarrollar en el seno de los Clubes a que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación nacional vigente.*

*A estos efectos, podrán elegir a los componentes de una comisión formada sobre la base de los miembros del Sindicato Asociación de Futbolistas Agremiados del Perú - SAFAP que los represente ante el Club, para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y condiciones en que se desarrolla.*

*Los Futbolistas afiliados al Sindicato Asociación de Futbolistas Agremiados del Perú - SAFAP y pertenecientes a plantillas de equipos representados en la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional -ADFP podrán constituir secciones sindicales en los Clubes en que presten sus servicios, representados, a todos los efectos por dos delegados sindicales.*

*Rigen para los Futbolistas los demás derechos sindicales que la legislación nacional contemple.*

<sup>432</sup> Artículo 32.- Cuotas Sindicales.

*Los Clubes, en cumplimiento de lo solicitado por los Futbolistas afiliados al Sindicato, se comprometen a realizar los descuentos sindicales en la forma como lo regula la Ley de la materia.*

*Estos descuentos sindicales son establecidos por el Sindicato y comunicados a los clubes para su respectivo descuento.*

*La retención de las cuotas deberá realizarse en la oportunidad en la que se realiza el pago de las remuneraciones a los Futbolistas (...).*

<sup>433</sup> Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:

(...)

- a. *De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.*

<sup>434</sup> Según el referido autor, “la propia organización del fútbol profesional basada en clubes, incentiva la formación más que nada de sindicatos de gremio” (Arce, 2005a: 97), en la medida que, así quisiesen que éste fuese

*negociación centralizado (como ocurre también en Argentina, Brasil, Uruguay y países de Europa). Lo que se centraliza es el poder negocial. Un sindicato de gremio representará a un número mayor de futbolistas que un sindicato de empresa o club, por lo que su poder de negociación y de presión siempre será mayor<sup>435</sup> (Arce, 2005a: 100).*

Los miembros de la entidad gremial, por el solo hecho de haberse agrupado conforme a la normativa aplicable, también tienen derecho a declararse en huelga, si así lo ameritan las circunstancias. Para ello, de conformidad con lo manifestado en el artículo 73° de la LRCT<sup>436</sup> y el artículo 70° del Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la LRCT<sup>437</sup>, sus miembros deberán observar cada uno de los requisitos de admisibilidad y esperar a la resolución de la Autoridad de Trabajo. Así, en caso ésta sea aprobada, los futbolistas podrán ejercer su derecho a reclamo con arreglo a ley, mientras que los empleadores no solo se verán impedidos de considerar los días de ausencia como inasistencias

---

organizado en base a la empresa o club en el que trabajan, la cantidad mínima de afiliados requerida por el artículo 14° de la LRCT (veinte (20) trabajadores) es demasiado alta en comparación a la cantidad de futbolistas que forman parte de un club (alrededor de veintitrés (23) futbolistas por plantilla).

A nuestro entender, a ello habría que agregar que, en el caso el sindicato fuese de empresa o club, podrían afiliarse todos los demás trabajadores (administrativos, de mantenimiento, futbolistas que se encuentren cedidos a préstamo o que formen parte del equipo de reservas y tienen un contrato de trabajo, etc.), los cuales, con sus diferentes intereses, desnaturalizarían la representación deportiva. Además, como los futbolistas profesionales no cuentan con un contrato de trabajo a plazo indeterminado; es decir, suelen cambiar de empleador con frecuencia, la afiliación al sindicato de club podría resultar efímera.

<sup>435</sup> Es importante tener en cuenta que, de acuerdo al ya aludido artículo 14° de la LRCT [[ver nota al pie 434, ubicada en esta página](#)], el número mínimo de trabajadores afiliados a un sindicato de gremio es de cincuenta (50) y que, conforme a los artículos 9° y 46° del mismo cuerpo normativo:

*El convenio colectivo producto de la negociación en el nivel de gremio, sólo podrá aplicarse a todos los futbolistas profesionales, estén o no afiliados a un sindicato, si la organización sindical o el conjunto de organizaciones sindicales que negocien, representan a la mayoría absoluta de los clubes deportivos y futbolistas profesionales (...). Es decir, el sindicato de gremio tendrá que afiliarse por lo menos a un jugador de cada club para efectos de computar la mayoría absoluta mencionada y afiliarse al 50%+1 de todos los futbolistas profesionales. Por ejemplo, si son 20 clubes profesionales y cada uno de ellos tiene 25 jugadores, el sindicato de gremio deberá contar con afiliados de por lo menos once equipos y, además, superar en afiliaciones el número de 250 jugadores (Arce, 2005a: 100-101).*

<sup>436</sup> Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:

1. Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
2. Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (...).
3. Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
4. Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

<sup>437</sup> Artículo 70.- Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga (...).

injustificadas, sino que también estarán imposibilitados de buscar un reemplazo temporal para los trabajadores huelguistas, en lo que se conoce como prohibición de esquirolaje<sup>438</sup>.

Pero los derechos colectivos de los integrantes de SAFAP no se limitan al territorio nacional. Dado que el reconocimiento del futbolista profesional como trabajador nació cuando la FIFA ya se encontraba al mando de este deporte a nivel mundial, los atletas se han encargado de buscar junto a ella un equilibrio adecuado a la especificidad de su prestación laboral, sin importar el país en el que se encuentren. Prueba de lo señalado es el reconocimiento global de su libertad sindical dentro del apartado 12.1 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>439</sup>, guiado, protagónicamente, por la *Fédération Internationale des Footballeurs Professionnels* (en adelante, «FIFPro»).

Dicha entidad es la voz representativa del colectivo mundial de jugadores y jugadoras que interactúa con FIFA, asociaciones, clubes y otros actores del fútbol organizado (Gómez Bruinewoud, 2018). Fue fundada en diciembre del año 1965, cuando las agrupaciones de deportistas provenientes de los Países Bajos, Italia, Inglaterra, Escocia y Francia decidieron formar una asociación internacional que velara por sus propios intereses (Villegas, 2010: 146; 2013: 9).

Empero, “no tuvo mayor trascendencia en el escenario [global] sino a mediados de la última década del siglo pasado, es decir, precisamente a partir de la revolución Bosman [[ver página 124 y siguientes](#)], siendo reconocido oficialmente por la Comisión de las Comunidades Europeas en 1998” (Ibídem, 2010: 146; 2013: 10) y por la FIFA en 1999 (Gómez Bruinewoud, 2018), aunque:

*El acontecimiento más importante tuvo lugar el 2 de noviembre de 2006 en Barcelona, ciudad donde la FIFA y la FIFPro firmaron un histórico Protocolo de Acuerdo (conocido como “Protocolo FIFA/FIFPro”). Por medio de este documento, ambos organismos se han*

---

<sup>438</sup> Igual, recordemos que, aun si el empleador quisiese vulnerar este derecho colectivo, “las normas deportivas serán siempre un obstáculo, pues los periodos de contrataciones están reservados a determinados meses del año” (Arce, 2005a: 101). Y si el club, en defecto de lo anterior, pretendiese utilizar a los futbolistas integrantes de sus divisiones inferiores o «reservistas», tal como ocurrió dentro del torneo italiano en octubre de 1984 (Frega, 1999: 263), tendría que valerse de aquellos que no ostentan un contrato de trabajo, lo cual atentaría contra el profesionalismo de la competición solo por desvirtuar los reales efectos de la huelga.

<sup>439</sup> “12.1. El club y el jugador deberán eventualmente adherirse a un convenio colectivo (CC) conforme a derecho, pactado entre la parte empresarial y la parte laboral. Ambas partes aceptan esta obligación mediante su firma”.

*reconocido mutuamente como el organismo dirigente del fútbol mundial y como el único organismo representativo de los sindicatos de futbolistas profesionales del mundo (Villegas, 2010: 147; 2013: 10).*

En la actualidad, el gremio universal de jugadores representa a más de 60,000 atletas y cuenta con sesenta y cinco (65) sindicatos miembro en todo el mundo (FIFPro, 2017c). De acuerdo al numeral 1 del artículo 1ºA de sus Estatutos, “tiene cuatro Divisiones diferenciadas distribuidas por continentes (...)”, entre las que destaca la de las Américas (antes conocida como Federación Americana de Futbolistas Profesionales o «FAFPro»), a la cual SAFAP se ha integrado. Sintéticamente, “FIFPro asesora a los sindicatos respecto a los convenios colectivos, contrato estándar, reglamentos FIFA y RIT’s, casos ante la FIFA y el TAS-CAS” (Gómez Bruinewoud, 2018), etc.

#### **2.1.6.5. Trabajadores no futbolistas vinculados al régimen<sup>440</sup>**

Por último, sumado a todo lo expuesto, resulta vital traer a colación el tema de los sujetos vinculados al fútbol profesional que no son, precisamente, los que emplean su fuerza de trabajo para competir dentro del campo de juego. Es decir, los miembros del cuerpo técnico<sup>441</sup>: entrenador (en adelante, «Director Técnico» o, simplemente, «DT»), asistentes, preparadores físicos y de arqueros, psicólogos, *coaches*, analistas de rendimiento<sup>442</sup>, médicos fisioterapeutas, traumatólogos, nutricionistas y utileros.

En general, se trata de la nómina que suele acompañar al primer equipo del club en cada uno de los viajes y concentraciones previos a un torneo. Consecuentemente, debemos dejar fuera de análisis la labor de los directivos, *scouters*, personal administrativo, limpieza,

---

<sup>440</sup> El presente apartado atañe a las personas que prestan servicios constantes en favor de una institución deportiva privada. No toma en cuenta, por tanto, la labor de aquellos que, en términos FIFA, son conocidos como oficiales, agentes organizadores de partidos o intermediarios (definiciones 2, 3 y 4 del Código de Ética, respectivamente), ni la de los que el artículo 49º de la Ley 28036 denomina «agentes deportivos», toda vez que éstos, en su mayoría, trabajan de forma independiente o se encuentran vinculados contractualmente a asociaciones y/o entidades federativas.

<sup>441</sup> De conformidad con lo expresado en la Lista de Términos del RL1, se considera miembro del cuerpo técnico a toda persona que figura en la lista oficial del equipo y que no es un jugador, pero cuya labor es necesaria dentro de un club, tal como lo acreditan los artículos 50º a 59º del Reglamento de Licencias de la FPF.

<sup>442</sup> “Profesionales que analizan [hoy, tecnológicamente] al detalle cada parámetro de rendimiento de los jugadores” (Sánchez-Lafuente, 2017).

cocina<sup>443</sup>, etc., pues evidentemente ninguno de ellos amerita siquiera un análisis comparativo con respecto al futbolista profesional, en la medida que su prestación de servicios no se distingue de lo que ocurriría con cualquier otro trabajador que ejerza sus mismas funciones pero en favor de algún empleador que no sea una institución deportiva.

Entonces, limitándonos al primer conjunto de trabajadores evocados, podemos efectuar una evaluación, incluso, más selectiva, semejante a la que hizo la jurisprudencia española enfocándose en la naturaleza prestacional del Director Técnico. Al respecto, las sentencias del Tribunal Supremo de Justicia del “14 de mayo de 1985, 20 de noviembre de 1988, 14 de febrero y 28 de mayo de 1990 (Ar. 1985/2710, 1988/9102, 1989/9704, 1990/1087 y 4506, respectivamente)” (Marín Hita, 1997); así como la del “2 de mayo de 1994 (Ar. 13867)” (Maldonado Montoya, 2008: 136) y las de Aragón del 15 de febrero de 2010 y Madrid del 11 de abril de 2011 (Ortiz, 2016), denotan una tendencia favorable de manera casi unánime a la inclusión de éstos en el régimen del futbolista profesional.

Los argumentos ahí esgrimidos parten de una interpretación extensiva en sentido favorable, pacífico y reiterado de lo que puede entenderse como «práctica deportiva», concepto que fue plasmado en el Real Decreto 1006/1985 y que, a juicio de los tribunales hispánicos, incluye las funciones del entrenador, pese a que la norma, en rigor, no haya sido redactada pensando en él (Rodríguez Ten, 2018).

*Deportista profesional no es sólo el jugador, sino también el entrenador profesional, como, tras no pocas fluctuaciones, admiten los Tribunales, por razón de su identidad con los jugadores que integran el equipo y la natural temporalidad de la relación laboral del entrenador como la realidad evidencia. Sin embargo, no es una cuestión pacífica. Su consideración o no como deportista profesional tiene mucho que ver con el fundamento que se encuentre a la especialidad de la relación laboral del deportista profesional.*

*(...) Muy probablemente, no quepa una solución apriorística para el entrenador profesional. Por nuestra parte, nos atrevemos a afirmar que, aunque el entrenador no realice el mismo esfuerzo físico que los jugadores, sin duda hace un importante ejercicio mental y escasa o ninguna actividad física, similar por otro lado al que caracterizan algunos deportes que exigen gran concentración mental, y de comunicación con la plantilla. Se trata pues de una actividad que, desde nuestro punto de vista, supone la práctica de un deporte, aunque su contenido no sea exactamente igual que el de los jugadores. La conclusión contraria nos*

---

<sup>443</sup> No debemos perder de vista que dentro de determinados clubes de élite, los cocineros especialistas en la alimentación de los deportistas también viajan y concentran con el plantel, en tanto trabajan de la mano con los nutricionistas. Exclusivamente, en tal caso, debe incluirse dentro del primer grupo referido.

*llevaría al absurdo de no poder hacer corresponsable al entrenador del equipo de los resultados de la competición* (Maldonado Montoya, 2008: 136-137).

En efecto, los DT's "influyen directa o indirectamente en el resultado deportivo" (Ortiz, 2016) y, aun cuando no ingresan al terreno de juego, son igualmente esenciales para el deporte profesional como el propio atleta. Además, la duración de sus labores inminentemente coincide con la de los jugadores de fútbol, por cuanto se constituyen como los responsables de mandar, custodiar y estructurar su prestación de servicios [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)], siendo un vínculo colindante entre éstos y el club empleador.

De ahí la similitud con el personal de dirección<sup>444</sup>, ya que, en realidad, la entidad deportiva confía en el entrenador su representatividad tutelar, al punto que le otorga autonomía para no rendir cuenta de los jugadores a quien alinear (Rodríguez Ten, 2018), la posición y el lugar que ocuparán en la cancha, la estrategia a seguir en plena competencia, el momento para realizar sustituciones, el modo de organizar los entrenamientos, entre otros.

No obstante, debido a que el numeral 6 del artículo 1° de la referida norma española reconoce que lo expresado en ella no será aplicado en las "relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales (...)", los jueces han decidido, nuevamente, interpretar extensivamente dicha disposición, de forma tal que, si ni la relación del futbolista con su federación puede estar inmersa en el régimen especial [[ver página 109 y siguientes](#)], menos aún lo hará la del entrenador. Dicha postura ha sido plasmada en el auto del 21 de julio de 1993 (Ar. 1993/7024) (Marín Hita, 1997), un dictamen donde el Tribunal Supremo español, al menos, califica como trabajador de alta dirección al DT de la selección<sup>445</sup>, mas

---

<sup>444</sup> En concordancia con el artículo 43° de la LPCL, "personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial". "Sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él" (Tribunal Constitucional, 2007a) [[ver nota al pie 385, ubicada en la página 167 y siguientes](#)].

<sup>445</sup> Dentro del país ibérico, entonces, el Director Técnico siempre llegará a ser tratado como trabajador: a) cuando el empleador es un club deportivo, su vínculo contractual será similar a la de un futbolista profesional; y, b) cuando presta servicios en favor de su Federación Nacional, será calificado como personal de alta dirección sometido al régimen laboral general, a diferencia del atleta, quien se encuentra vinculado a la selección en términos civiles y no laborales, pero no solo por la ocasionalidad con la que éste representa a su selección, sino también porque no debería existir deportista alguno con presencia fija, sino expectante a la lista de convocados por el mismo DT [[ver nota al pie 267, ubicada en la página 112](#)].

le prohíbe recibir el tratamiento específico del régimen laboral analizado (Carbonell, 2014: 163).

Y, con todo esto, ¿qué ocurre en nuestro país? Como el tema ha sido comprendido inversamente por la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF<sup>446</sup>, por ejemplo, en el Laudo Arbitral 032-2005-CCRD-FPF-B (Zambrano, 2010: 15), la doctrina ha decidido tomar el partido contrario y excluir al entrenador del ámbito de la Ley. Empero, mientras que Zambrano, alineándose a la jurisprudencia deportiva nacional, considera que “los directores técnicos se desempeñan como profesionales independientes, pues gozan de plena autonomía al momento de planificar y ejecutar sus labores” (Ídem), es decir, que merecen recibir un tratamiento contractual de naturaleza esencialmente civil<sup>447</sup>; Arce, apoyado en lo expuesto por González del Río, considera que la omisión de éste en la Ley no implica que “deje de ser un trabajador del club, ya que su prestación también debe ser calificada de laboral, no obstante su régimen jurídico será el de la legislación laboral general” (2005a: 26).

Bajo nuestra óptica, esta última concepción es la que menos dista de la realidad, a razón de que, en principio, no debiesen ni quedar dudas acerca de la naturaleza de la prestación de servicios del entrenador, pues en él confluyen los tres (3) elementos esenciales de la relación de trabajo [\[ver página 109 y siguientes\]](#): (i) prestación personal de servicios, al ser contratado por sus propias cualidades y no para valerse de un tercero con tal de lograr los objetivos; (ii) remuneración, porque, evidentemente, éste no emplearía su fuerza de trabajo

---

<sup>446</sup> Como comprobaremos más adelante, de conformidad con el Considerando de la Resolución No. 23-FPF-2017, Reglamento de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas, ésta entidad “tiene como competencia conocer y decidir sobre las controversias y/o discrepancias que se originan en las relaciones contractuales de los clubes y los futbolistas profesionales, los clubes entre sí y cualquier otro tema que el reglamento precise (...)”. Sus funciones no deben ser confundidas con las otorgadas a la Comisión del Estatuto del Jugador.

<sup>447</sup> *En efecto, el director técnico de fútbol mantiene una relación totalmente horizontal con la entidad que lo contrata, pues esta última no puede entrometerse en sus decisiones ni fijarle pautas para la ejecución de sus labores. Es decir, el director técnico posee en líneas generales una clara autonomía en la ejecución del servicio que brinda a los clubes contratantes.*

*Así, conforme al uso o las costumbres del medio, los directores técnicos no se encuentran obligados a cumplir con algún tipo de horario impuesto por los clubes o demás entes contratantes [a nuestro entender, esto no es cierto, sobre todo, si tomamos en cuenta el momento en que se llevan a cabo las prestaciones públicas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#)]. Ellos elaboran su propio plan de trabajo, acorde al planteamiento, logística, esquemas tácticos que posee. Nada impide, sin embargo, que se pacte subordinación, en cuyo caso, sí estaríamos frente a un contrato de trabajo pero porque las partes así lo quisieron expresamente y no porque la naturaleza u características del servicio prestado así lo imponga (Zambrano, 2010: 15).*



si no fuese a recibir una contraprestación económica; y (iii) subordinación, en el sentido que, aun así fuese calificado como personal de dirección y cuente con mayor poder de decisión que la de un trabajador común, no deja de estar sometido al mandato empresarial (entidad que, a su vez, lo está ante la organización FIFA [[ver página 75 y siguientes](#)]), como ocurre cuando se le impone la fecha, hora y lugar para cumplir con sus deberes, se le solicita el uso eventual de un uniforme o se hace caso omiso a su requerimiento para contratar a un nuevo jugador.

Sin embargo, el DT no trabaja exclusivamente de la mano de los atletas. Por el contrario, se vale de la ayuda de todo un cuerpo técnico para cumplir cabalmente con sus funciones. Y ese es el motivo por el cual cabe cuestionarnos si, al igual que en España, no sería válido ampliar el campo de análisis interpretativo de la Ley en favor del entrenador; más aún si tenemos en cuenta que ella nació inspirada en su similar hispánica [[ver página 61](#)]; que, de conformidad con el primer párrafo del artículo 33° del RL1<sup>448</sup>, es necesario que cada uno de los miembros del cuerpo técnico se registre en la FPF; y que, encima, el artículo 35° del mismo Reglamento<sup>449</sup> prohíbe que el comando técnico<sup>450</sup> cambie de empleador durante el transcurso del campeonato<sup>451</sup>, restringiendo su libertad de trabajo deportivo [[ver página 137](#)].

---

<sup>448</sup> Artículo 33.- De acuerdo al artículo décimo tercero de la Resolución N° 002-FPF-2006, los clubes deberán inscribir obligatoriamente en el Registro de Entrenadores y Comando Técnico de la FPF, los contratos de los profesionales, entrenadores, preparadores físicos y de arqueros. Dichos contratos serán los únicos válidos para cualquier reclamación ante la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF. No está permitido ejercer dichos cargos sin disponer del contrato respectivo. Solo podrán ser registrados aquellos entrenadores (Director Técnico y Asistente Técnico) que cumplan con las disposiciones contenidas en la Resolución N° 009-FPF-2020. En caso de la suspensión de un entrenador, el asistente respectivo lo podrá reemplazar en sus funciones siempre que disponga del título correspondiente.

<sup>449</sup> “Artículo 35.- Los entrenadores, asistentes, preparadores físicos y de arqueros no podrán desempeñarse como tales en más de un club durante el desarrollo de la misma etapa del Torneo, entiéndase Liga1 Apertura y Liga1 Clausura”.

<sup>450</sup> A diferencia del cuerpo técnico [[ver nota al pie 441, ubicada en la página 189](#)], según la Lista de Términos Utilizados por el RL1, “el Comando Técnico [solamente] está conformado por: el entrenador, asistente técnico, preparador físico y preparador de arqueros”; profesionales que son, al mismo tiempo, imprescindibles para la prestación de servicios del futbolista, tal como lo dispone el artículo 42° del Estatuto SAFAP.

<sup>451</sup> Lo mismo ocurre con el numeral 1 del artículo 162° del Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol, el cual estipula lo siguiente:

*Artículo 162. La resolución del vínculo contractual.*

1. *Si se resolviese el vínculo contractual entre un club y un entrenador, segundo entrenador, entrenador de porteros o preparador físico sea cual fuere la causa, estos últimos no podrán actuar en otro en el transcurso de la misma temporada, con ninguna otra clase de licencia, ya sea en calidad de profesional, como en la de no profesional.*

[y siguientes](#)], quizás, con el mismo fundamento al del futbolista profesional, quien, como oportunamente señalamos, no puede jugar en más de dos (2) clubes a lo largo de una temporada (numeral 4 del artículo 5° del RETJ [[ver nota al pie 324, ubicada en la página 139](#)]).

Consecuentemente, desde nuestra óptica, todos los integrantes del cuerpo técnico, incluido el entrenador, debiesen ser contratados laboralmente, sin importar si el empleador es un club o la FPF. Empero, basándonos en la última imposición aludida del RL1 [[ver nota al pie 449, ubicada en la página 193](#)]; aquella que, a nuestro entender, asemeja en mayor medida al reducido grupo del comando técnico con los jugadores, creemos que es a ellos, prioritariamente, a los que se les debiese incluir en el régimen especial del futbolista profesional, siempre que sus servicios personales sean efectuados en favor de una entidad deportiva particular<sup>452</sup>.

Caso omiso, y tal como ocurre en España cuando el DT y su cuerpo técnico suscriben un acuerdo con la federación nacional [[ver nota al pie 45, ubicada en la página 191 y siguientes](#)], resultaría válido considerar solamente al primero de ellos como personal de dirección [[ver nota al pie 444, ubicada en la página 191](#)]; en tanto los integrantes restantes podrían ser comparados con los trabajadores de confianza [[ver nota al pie 385, ubicada en la página 167 y siguientes](#)]. No olvidemos que realizan una labor complementaria e indispensable para el cabal cumplimiento de las funciones del entrenador, acompañándolo a lo largo de las concentraciones, entrenamientos y competencias.

El íntegro de esta postura puede verse resumida en el siguiente cuadro:

Contraparte	Naturaleza contractual del DT	Naturaleza contractual del Comando Técnico restante	Naturaleza contractual del Cuerpo Técnico restante
	Inmerso en el régimen especial de la Ley 26566		¿Trabajador de confianza?

<sup>452</sup> Remitiéndonos nuevamente a lo que ocurre en España, por ejemplo, solo “quedan fuera de la relación laboral especial del deportista profesional otros trabajadores como masajistas, médicos, etc. [es decir, los miembros restantes del cuerpo técnico [[ver nota al pie 441, ubicada en la página 189](#)]], que en realidad realizan una actividad de apoyo a la práctica del deporte, pero que no suponen práctica de deporte alguno” (Maldonado Montoya, 2008: 138).

Contraparte	Naturaleza contractual del DT	Naturaleza contractual del Comando Técnico restante	Naturaleza contractual del Cuerpo Técnico restante
<b>Club deportivo</b>	Trabajador de dirección	Trabajador de confianza	
<b>Federación Nacional</b>	Trabajador de dirección	Trabajador de confianza	Trabajador de confianza

**Cuadro 16:** Naturaleza contractual que debiese recibir (i) Cuerpo Técnico, (ii) Comando Técnico y (iii) DT cuando se encuentren prestando servicios en favor de un club empleador o una federación nacional, según fuese el caso (Fuente: elaboración propia).

Y es que, aunque parezca un asunto alejado a la problemática nuclearmente analizada, este tema es de suma trascendencia, toda vez que, de excluir a estos profesionales del régimen y/o de la calificación de trabajadores de dirección o confianza, entraría en debate, por ejemplo, la organización de la jornada atípica, el pago de las horas extras y los viáticos, la evidente subordinación, entre otros.

Es cierto, habrá determinadas características propias de la prestación del futbolista que no tendrían aplicación en estos puestos, tales como la transferencia temporal [\[ver página 100 y siguientes\]](#), la convocatoria a la selección nacional [\[ver página 109 y siguientes\]](#), los derechos formativos [\[ver página 128 y siguientes\]](#), el mecanismo de solidaridad [\[ver página 134 y siguientes\]](#), etc.; además, se tendrá que tomar en cuenta que “el omitir a la jubilación del trabajador como causal extintiva parece justificada si pensamos que [en] estos trabajadores normalmente su vida profesional activa no sobrepasa a los cuarenta años” (Frega, 1999: 191) [\[ver página 68\]](#), y si la concepción del régimen se extendiese al comando o cuerpo técnico, la situación cambiaría, ya que “este colectivo sí que tiene amplias posibilidades de alcanzar la edad jubilatoria” (Ibídem, 192).

No obstante, aun con todo ello, creemos que lo adecuado, según corresponda, será adaptarlos al ámbito de aplicación de la Ley y la normativa deportiva; o, por lo menos, que sus funciones puedan ser protegidas por la rama del derecho laboral, ya que, inclusive, esa es la intención con la que, aparentemente, fue redactado el artículo 3° de la Ley 29504<sup>453</sup>.

<sup>453</sup> Artículo 3.- Remuneración y contrato de los futbolistas profesionales.

## 2.2. El club deportivo como empleador

El fútbol profesional, conforme acabamos de revisar, es un deporte colectivo cuya popularidad y especificidades tornaron indispensable la promulgación de un régimen particular de trabajo [\[ver página 61 y siguientes\]](#), lo cual no ocurre con ciertos deportes de índole individual –o en parejas, según corresponda– como el tenis, por ejemplo, donde los atletas pueden optar por ser trabajadores independientes (Valladares, 2017: 103).

La diferencia entre una y otra disciplina, por tanto, radica en la presencia o ausencia de un empleador. Y es que, siguiendo a Villegas:

*Es cierto que sin jugadores no existiría el fútbol, pero también lo es que, siendo el fútbol un deporte colectivo, la práctica deportiva de estos atletas se realiza en equipos, no individualmente. De hecho, la mayor parte de competiciones futbolísticas se realizan entre equipos representativos de los clubes, pues las competiciones entre selecciones nacionales son en realidad menos frecuentes [\[ver página 109 y siguientes\]](#). Por consiguiente, la mayor parte de jugadores han desarrollado su actividad profesional únicamente en los equipos de los clubes y no en los de las federaciones nacionales (2010: 147; 2013: 12).*

De ahí la importancia de las entidades deportivas, “tanto en la producción de las reglas que regulan la práctica de este deporte y que consagran la competencia en igualdad de condiciones como una de sus premisas centrales, como también en la organización de las primeras competencias entre localidades o comunidades” (Panfichi, 2016: 22), pues, incluso, “antes que existieran las asociaciones nacionales, ya se disputaban partidos entre los equipos representativos de los clubes” (Villegas, 2007d: 372).

Sin embargo, dado que la concepción y funcionamiento del fútbol en sus inicios era absolutamente distinto al de hoy [\[ver página 56 y siguientes\]](#), estas instituciones, con el fin de mantenerse vigentes, fueron experimentando “una evolución acorde a los cambios que ha sufrido el fútbol moderno desde su aparición a mediados del siglo XIX” (Ídem). Y esta transformación, aún sin ser indispensable, puede ser sintetizada dentro de tres (3) etapas distintas:

---

*Los clubes deportivos de fútbol profesional consideran a sus jugadores y a su plantel deportivo como profesionales remunerados y se encuentran sujetos a contratos de trabajo. En el caso de los jugadores, estos se someten a la ley especial sobre contratación de jugadores de fútbol profesional.*

	Etapa	Descripción
1°	Club familiar o amical	Conjunto integrado y administrado por los propios jugadores, a quienes les une un vínculo de camaradería. Son ellos mismos los que, posteriormente, se encargarán de reclutar a los nuevos futbolistas que “defenderán los colores de su equipo” cuando decidan retirarse.
2°	Asociación deportiva	Resultado lógico del crecimiento de los clubes ubicados en la etapa anterior, dado que sus primeros jugadores-administradores, por edad, pasaron a cumplir únicamente la última función. Aunque subsiste cierta familiaridad entre sus integrantes, ya se encuentran delimitados los cargos directivos y técnicos. Por ello, la agrupación requiere formalizarse y adquirir la personalidad jurídica de una asociación, lo cual disminuye la “mística que rodeaba a los jugadores de la primera época”, pero ordena a la institución y le permite obtener mayores ingresos en venta de entradas, derechos de transmisión y contratos de patrocinio deportivo, por ejemplo <a href="#">[ver nota al pie 171, ubicada en la página 80]</a> .
3°	Empresa futbolística con proyección internacional	Habiendo logrado una actividad económica importante, la entidad necesita manejarse empresarialmente. En consecuencia, algunas empiezan a adoptar la forma societaria, ya sea voluntariamente o por imposición del Estado, y otros mantienen la organización asociativa, aunque “lejos del manejo institucional de la segunda época” <sup>454</sup> , teniendo a la realización de costosas transferencias <a href="#">[ver página 120 y siguientes]</a> , la construcción o compra de un estadio (y otros inmuebles), las giras internacionales y la venta del <i>merchandising</i> oficial como pruebas fehacientes de ello.

**Cuadro 17:** Fases evolutivas de los clubes de fútbol (Fuente: Villegas, 2007d: 372-376).

Cada una de ellas, en la medida que coexisten en la actualidad, están comprendidas dentro del artículo 38° de la Ley 28036<sup>455</sup>, pero solo las ubicadas en las dos (2) últimas etapas llevan a cabo un flujo de ingresos y gastos compuesto por los siguientes elementos:



<sup>454</sup> Lo cierto es que, así como todavía subsisten entidades deportivas que no han logrado superar el primer nivel, a la gran mayoría ni siquiera se les puede colocar dentro de la tercera, sino de la segunda fase del cuadro, siendo muy pocas las que han logrado ser mancomunadamente solventes y competitivas a nivel local e internacional. El París Saint-Germain FC, por ejemplo, es un club al que, aun con cincuenta (50) años de vida institucional (FIFA, 2008a), nadie puede negar su incorporación dentro de este último grupo.

<sup>455</sup> Artículo 38.- Clubes deportivos.

*Los clubes deportivos reúnen a deportistas, socios, dirigentes, padres de familia y aficionados para la práctica de una o más disciplinas deportivas. Constituyen las organizaciones de base del deporte de afiliados y se inscriben en el registro de asociados de la liga o federación deportiva respectiva y en el RENADE. Procede el registro de un club deportivo en una liga o federación deportiva nacional si ejerce como mínimo un actividad deportiva específica, real, durable y reconocida por el Instituto Peruano del Deporte (IPD); si sus estatutos guardan concordancia con la política del deporte en general y el plan nacional del deporte en general; y si acepta regirse y acatar las disposiciones de su respectiva liga o federación deportiva nacional.*

Ingresos	Gastos
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flujo directo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Venta de entradas;</li> <li>- Derechos de transmisión;</li> <li>- Patrocinadores y, cuando corresponda, socios;</li> <li>- Publicidad y venta de productos (<i>merchandising</i>).</li> </ul> </li> <li>2. Ingresos redistribuidos por la liga local.</li> <li>3. «Venta» de jugadores.</li> <li>4. Nuevas inversiones de dueños o prestamistas, en caso aplique.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salario de futbolistas, cuerpo técnico, dirigentes y demás trabajadores.</li> <li>2. Comisiones para los intermediarios (antes, «agentes de jugadores») [<a href="#">ver nota al pie 139, ubicada en la página 69</a>]<sup>456</sup>.</li> <li>3. Tributos de toda índole.</li> <li>4. Inversiones en divisiones inferiores e infraestructura.</li> <li>5. «Compra» de jugadores.</li> <li>6. Pago de deudas, en caso hubiesen.</li> </ol>

**Cuadro 18:** Flujo de ingresos y gastos de los clubes con plantillas de futbolistas profesionales (Fuente: Miller, 2013: 22).

Ambas son las únicas a las que se les puede calificar como entidades empleadoras, ya que en el primer escalón, por definición, el jugador no cuenta con una contraparte contractual; y el ánimo lúdico, junto al amateurismo, es lo que le compele a cumplir funciones tanto dentro como fuera de la cancha, sin obtener beneficio económico alguno.

### 2.2.1. Fomento estatal de la estructura societaria

Por lo antes expuesto, los clubes que se encuentran en la 2° y 3° fase de desarrollo [[ver cuadro 17, ubicado en la página 197](#)] son los exclusivos destinatarios del artículo 3° de la Ley<sup>457</sup> y es a ellos a quienes también alcanza la Ley 29504, la cual, de acuerdo a lo tipificado por el primer párrafo de su artículo 5° y el artículo 9°<sup>458</sup>, pretende que cada entidad deportiva

<sup>456</sup> Con relación a ellos, cabe agregar lo mencionado por el propio Miller, quien reconoce que sus actividades en muchos casos han merecido un rechazo particular, pues con frecuencia aparecen transfiriendo a jugadores para su propio beneficio (2013: 34).

<sup>457</sup> “Artículo 3.- Son considerados empleadores los Clubes Deportivos de Fútbol organizados de conformidad con las normas legales vigentes”.

<sup>458</sup> *Artículo 5.- Clubes deportivos de fútbol profesional.*

*Los clubes deportivos de fútbol profesional se organizan bajo la forma de sociedades anónimas abiertas o asociaciones civiles, conforme a la Ley General de Sociedades y al Código Civil. Se incorporan a la respectiva liga y a la Federación Deportiva Nacional, según lo dispongan los estatutos de estas últimas.*

(...)

*Artículo 9.- Óptima administración de los clubes deportivos de fútbol profesional.*

*Los actuales clubes deportivos de fútbol profesional que no ostenten la forma societaria, para tener una eficiente administración, pueden adoptar las siguientes formas de organización:*

- a. *La participación en sociedad anónima abierta.*
- b. *Celebrar un contrato de gerencia con una empresa para la administración del Fondo de Deporte Profesional que constituirá, conservando la personería jurídica de asociación.*

local que cuente con un plantel de futbolistas profesionales alcance el nivel de la «empresa futbolística con proyección internacional», sea mediante una conversión organizacional o no.

En ese camino, dicha norma ha formalizado el «Registro de Clubes Deportivos de Fútbol Profesional» (artículo 4°<sup>459</sup>), constituido un «Fondo de Deporte del Fútbol Profesional» exclusivo para las asociaciones (artículos 12° y 16°<sup>460</sup>) y otorgado al IPD –junto a la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (en adelante, «CONASEV»), en cuanto corresponda– la responsabilidad de custodiar el cumplimiento de lo dispuesto en ella (artículos 21° y 22°<sup>461</sup>), delegando en aquel determinadas facultades sancionatorias (artículos 31° y 32° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 012-2010-ED<sup>462</sup>).

---

c. *Celebrar un contrato de concesión privada.*

<sup>459</sup> *Artículo 4.- Registro de clubes deportivos de fútbol profesional.*

*El Instituto Peruano del Deporte (IPD) lleva un registro de clubes deportivos de fútbol profesional dentro del Registro Nacional del Deporte. Mediante reglamento se establecen los requisitos y efectos de la inscripción. La Federación Deportiva Nacional adecua su registro deportivo a la presente Ley.*

<sup>460</sup> *Artículo 12.- Fondo de Deporte del Fútbol Profesional.*

*Para desarrollar las actividades deportivas de fútbol profesional, las asociaciones que formen parte de la Federación Deportiva Nacional y la Liga Deportiva de Fútbol Profesional deben constituir un Fondo de Deporte del Fútbol Profesional (...).*

(...)

*Artículo 16.- Fines del Fondo de Deporte del Fútbol Profesional.*

*Con los recursos del Fondo de Deporte del Fútbol Profesional debe financiarse el cumplimiento de las obligaciones que demande la participación del club en los diferentes torneos que organizan la Liga Deportiva de Fútbol Profesional, la Federación Deportiva Nacional y otros eventos que organice la FIFA.*

*Los costos derivados de la formación y desarrollo de los deportistas infantiles y juveniles que no desarrollen actividades profesionales pueden financiarse con recursos provenientes del Fondo de Deporte del Fútbol Profesional, sin perjuicio de lo establecido por la Ley 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.*

<sup>461</sup> *Artículo 21.- Fiscalización del Instituto Peruano del Deporte (IPD) y de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV).*

*Corresponde al Instituto Peruano del Deporte (IPD) y a la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley y su reglamento dentro del ámbito de su competencia respectiva.*

*Artículo 22.- Sanciones.*

*El Instituto Peruano del Deporte (IPD) y la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV), de conformidad con sus labores fiscalizadoras y demás atribuciones legalmente establecidas, pueden imponer las sanciones por infracciones a las disposiciones de la presente Ley.*

<sup>462</sup> *Artículo 31.- De las infracciones sancionadas por el IPD.*

*El Instituto Peruano del Deporte sanciona infracciones a las disposiciones de la Ley cometidas por los Clubes Deportivos de Fútbol Profesional. Estas son las siguientes:*

Y es que, considerando que el artículo 333° de la Ley 26887, «Ley General de Sociedades» (en adelante, «LGS») <sup>463</sup>, da libertad a las personas jurídicas para decidir si cambian o no su clase asociativa, imponer una transformación societaria a los clubes del fútbol peruano hubiese sido un atropello hacia sus intereses y, sobre todo, al de las personas naturales detrás de ellas. Otorgar facilidades y lineamientos para buscar la formalización de las entidades deportivas era el único camino razonable que podía seguir el legislador, ya que, además, según se ha demostrado en otros países de la región <sup>464</sup>, la naturaleza organizativa no es determinante para lograr el máximo nivel de evolución encasillado por Villegas [\[ver cuadro 17, ubicado en la página 197\]](#).

---

#### MUY GRAVES

1. *No incorporarse en el Registro de Clubes Deportivos de Fútbol Profesional* [\[ver nota al pie 459, ubicada en la página 199\]](#).
2. *No considerar a sus jugadores y a su plantel deportivo como profesionales remunerados ni sujetarlos a contratos de trabajo* [\[ver nota al pie 453, ubicada en la página 196\]](#).  
(...)

#### GRAVES

- (...)
3. *No estar al día en el pago de las obligaciones laborales y previsionales con sus jugadores y trabajadores, conforme a las normas legales correspondientes* (...)

#### LEVES

1. *No tener divisiones de menores para la formación, desarrollo y promoción de sus equipos infantiles y juveniles.*

*Artículo 32.- De las sanciones que puede imponer el IPD.*

*Si la infracción es muy grave se sanciona con la cancelación del Registro. Si la infracción es grave con la suspensión del Registro hasta por 12 meses. Si la sanción es leve se sanciona con la amonestación escrita. A estas sanciones se le[s] puede acumular la de multa de 1 a 10 UIT, para las infracciones leves, de más de 10 a 50 UIT para las infracciones graves, y de más de 50 a 100 UIT para las infracciones muy graves.*

<sup>463</sup> *Artículo 333.- Casos de transformación.*

*Las sociedades reguladas por esta ley pueden transformarse en cualquier otra clase de sociedad o persona jurídica contemplada en las leyes del Perú.*

*Cuando la ley no lo impida, cualquier persona jurídica constituida en el Perú puede transformarse en alguna de las sociedades reguladas por esta ley.*

*La transformación no entraña cambio de la personalidad jurídica.*

<sup>464</sup> Por ejemplo, el CA Boca Juniors de Argentina es una entidad deportiva que ha podido convertirse “en una marca de proyección mundial, fusionando de manera inteligente la pasión del aficionado con la gestión del empresario” (Hijós, 2012), pese a que, al día de hoy, continúa siendo una asociación civil.



### 2.2.1.1. Crisis institucional desencadenante

El fútbol, pese a ser reconocido como “el deporte que genera más ganancias y es más popular que ningún otro (...)” (Giancaspro, 2016: 22, traducción propia), trae consigo un contrasentido: para ser exitoso en él, hay que endeudarse; de lo contrario, no será factible competir en condiciones de igualdad (Monsalve, 2013: 12).

Esto perjudica, principalmente, a clubes de países pertenecientes a América Latina [\[ver nota al pie 344, ubicada en la página 147 y siguientes\]](#), los cuales “son mayormente asociaciones civiles y no sociedades anónimas<sup>465</sup>, y sus asociados son [sus] propietarios colectivos” (Panfichi, 2016: 23). No obstante, a diferencia de lo que ocurre en Argentina y Brasil, donde “los clubes más importantes tienen miles de [afiliados], ofrecen una amplia gama de servicios y son considerados actores económicos y políticos importantes” (Ídem); en nuestro país, éstos tienen “muy pocos [asociados], institucionalmente son frágiles e informales y su importancia es más social y cultural que político institucional y civil” (Ídem).

*Las [entidades] deportivas peruanas se encuentran en crisis por no haber tenido una política responsable de captación de socios [o asociados, según corresponda] ni de conformación de juntas directivas de acuerdo a sus necesidades, así como por carecer de administraciones con visión empresarial que busquen consolidar a la “institución” como un producto prestigioso y agradable para los auspiciadores, inversionistas e incluso para los hinchas que son los potenciales asociados [o socios, según corresponda] (Morales Bolognesi, 2008: 63).*

En particular, cuando un club local efectuaba gastos exorbitantes para renovar su plantilla, lo usual era que éstos no se vean compensados en sus estados contables y que mucho menos la inversión resultase útil para amortizar deudas acumuladas. Y como ello era un comportamiento constante y repetitivo por las respectivas directivas, se produjo un efecto similar a lo que en economía se conoce como «bola de nieve»: problemas financieros exponencialmente elevados y una escasa o nula probabilidad de éxito deportivo a futuro.

El Estado peruano, entonces, entendió que la Ley 29504 no era suficiente para aminorar la situación crítica en la que se encontraban ciertas entidades deportivas nacionales y

---

<sup>465</sup> “La diferencia entre las sociedades de fines lucrativos y las asociaciones sin fines de lucro estriba en el hecho de que, en el caso de las primeras, los ingresos son distribuidos entre los [socios], mientras que en la segunda no se distribuyen sino son utilizados discrecionalmente en beneficio de la persona jurídica, en este caso un club de fútbol o de cualquier otra disciplina deportiva” (Morales Bolognesi, 2008: 61-62).

promulgó el Decreto de Urgencia 010-2012, «Medidas de urgencia para la reestructuración y apoyo de emergencia a la actividad deportiva futbolística», “poniendo a los clubes morosos Universitario de Deportes, Alianza Lima, Melgar FBC, Cienciano y Sport Boys bajo la modalidad de un procedimiento concursal [[ver nota al pie 71, ubicada en la página 41](#)] especial con el fin de evitar que dichos clubes pasaran a insolvencia” (Lucidez, 2015)<sup>466</sup>.

Ahora, con ambos «salvavidas normativos», los estados financieros de estas instituciones parecen haber encontrado un rumbo. Contrariamente a lo que podría pensarse, el particularmente necesario intervencionismo público ha permitido, de un lado, que el Club Alianza Lima haya generado un aproximado de US\$ 49.500.000 (Cuarenta y nueve millones quinientos mil y 00/100 Dólares Americanos) en el 2018; y que, de otro lado, el Club Universitario de Deportes haga lo propio durante el mismo periodo de tiempo, ingresando US\$ 41.500.000 (Cuarenta y un millones quinientos mil y 00/100 Dólares Americanos), aproximadamente (Benza, 2019). Un gran avance en comparación a periodos anteriores; comprendido por los siguientes factores:

Ingresos (en porcentajes)	Alianza Lima	Universitario de Deportes
TV	36%	45%
Premios	20%	-
Taquilla	19%	17.6%
Patrocinios	16%	2.7%
Merchandising	0.1%	0.3%

**Cuadro 19:** Distribución porcentual de los principales ingresos en los clubes Alianza Lima y Universitario de Deportes a lo largo del año 2018 (Fuente: Benza, 2019).

Y, dado que el dinero generado está imperativamente destinado a sanear la economía y no a realizar una irracional contratación de jugadores, estamos de acuerdo con el tratamiento concursal e impulsor que se le viene dando a los clubes más importantes del Perú en cuanto a fútbol se refiere, no sin antes aclarar que, como la Ley 30727 controversialmente concedió

<sup>466</sup> La FPF manifestó su preocupación por dicha intervención, toda vez que como cualquier rubro de la actividad comercial, el fútbol tiene sus saberes y era muy probable que quienes asumirían estas responsabilidades, no tuvieran la sapiencia requerida. Así pues, dispuso que en cada club exista una comisión asesora por medio de la Resolución No. 004-FPF-2012, que establecía que sus integrantes deberían de ser personas vinculadas a la institución, que no hayan participado en las últimas tres directivas del club (...) (Lucidez, 2015).

autonomía a la FPF [[ver nota al pie 108, ubicada en la página 60](#)], resulta ineficaz cualquier imposición punitiva del IPD hacia sus entes integrantes. Por consiguiente, las multas referidas en el Reglamento de la Ley 29504 [[ver página 200](#)] deberían pasar a ser competencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, «SUNAFIL») cuando se trate de asuntos laborales; y a la misma FPF cuando la infracción, en cambio, gire en torno a aspectos meramente deportivos.

### **2.2.1.2. El modelo de la Sociedad Anónima Deportiva Profesional**

Pero, ¿por qué no seguir el modelo implantado en Chile, donde se creó una figura jurídica relativamente distinta, adaptada a las necesidades del fútbol? Para responder ello, primeramente, habría que aclarar que la intromisión gubernamental en entidades deportivas no es reciente. Fue ideada hace más de treinta (30) años, en Italia, y se dio a conocer a través del artículo 10° de la Ley 91/81, *Norme in materia di rapporti tra società sportivi professionisti*. En éste, el legislador circunscribió a los clubes que ya operaban con atletas de alta competencia dentro de la nomenclatura de «sociedad deportiva» (*società sportiva*), induciéndolos a transformarse en (i) una sociedad por acciones (*società per azioni* o, simplemente, «SPA») o (ii) una sociedad de responsabilidad limitada (*società a responsabilità limitata* o, sencillamente, como en español, «SRL») (Ramos, 2012: 33).

Cerca de dos (2) décadas después, España tomó el ejemplo innovador y lo acondicionó, tipificando dentro del Capítulo II de la Ley 10/1990, «Ley del Deporte», a la figura de la Sociedad Anónima Deportiva (en adelante, «SAD»). Sin embargo, lo peculiar es que ni esta norma ni el Real Decreto 1251/1999 –el cual pormenoriza su funcionamiento– otorgan mayor alternativa a los clubes, quienes están obligados a adoptar la forma de una SAD si quieren competir en el más alto nivel<sup>467</sup>, tal como lo corroboran los artículos 1° y 2° del último cuerpo legal aludido<sup>468</sup>.

---

<sup>467</sup> Excepcionalmente, de acuerdo a la Séptima Disposición Adicional de la Ley 10/1990, aquellas instituciones que a la fecha demostraran solvencia económica podían elegir salvaguardar su condición de asociación civil. Ellas fueron “el Real Madrid, el FC Barcelona, el Athletic de Bilbao y el Osasuna, quienes hasta hoy siguen sin ser SAD” (Villegas, 2007d: 380).

<sup>468</sup> Artículo 1.- Sociedades anónimas deportivas.

1. Los clubes, o sus equipos profesionales, que participen en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional y ámbito estatal deberán ostentar la forma de sociedad anónima deportiva en los términos y en los casos establecidos en la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, las disposiciones transitorias del Real Decreto 1084/1991, de 5 de julio, y en el presente Real Decreto.

En cambio, lo que ocurrió hace tres (3) lustros en Chile con la promulgación de la Ley 20.019 no es, al menos textualmente, una imposición para los clubes. Y, si bien la denominación puede ser similar a la figura concebida en el país ibérico: Sociedad Anónima Deportiva Profesional (en adelante, «SADP»), lo tipificado en el cuerpo normativo no impone la adopción de ninguna forma societaria determinada, sino que, al igual que en Italia, brinda más de una opción, lo cual se puede apreciar dentro de su artículo 4<sup>o</sup><sup>469</sup>.

Ergo, en realidad, ésta no difiere sustancialmente con relación a lo publicado en nuestro país. Es más, la definición de las SADP's (artículo 16° de la Ley 20.019<sup>470</sup>) es similar a la que luego utilizó la Ley 29504 peruana para definir a todos los clubes de fútbol profesional (artículo 2°<sup>471</sup>). Lo único que las distingue es que la norma publicada en el diario nacional se concentra en rescatar a las entidades futbolísticas insolventes, sin importar si son sociedades o deciden continuar siendo asociaciones –aunque éstas, igualmente, tienen que adecuarse a las condiciones normativas–, y ha creado, con dicho fin, un Régimen Especial de Fraccionamiento Tributario (Segunda Disposición Transitoria de la Ley 29504<sup>472</sup>); mientras que la ley chilena sí incluye un incentivo para la transformación

- 
2. *En la denominación social de estas sociedades se incluirá la abreviatura «SAD».*  
(...)

*Artículo 2.- Objeto social.*

1. *Las sociedades anónimas deportivas tendrán como objeto social la participación en competencias deportivas de carácter profesional y, en su caso, la promoción y el desarrollo de actividades deportivas, así como otras actividades relacionadas o derivadas de dicha práctica.*  
(...)

<sup>469</sup> “Artículo 4.- Las organizaciones deportivas profesionales tendrán el carácter de corporaciones, fundaciones o sociedades anónimas deportivas profesionales. Se integrarán a las respectivas federaciones deportivas nacionales, asociaciones o ligas, según lo dispongan los estatutos de estas últimas”.

<sup>470</sup> “Artículo 16.- Son sociedades anónimas deportivas profesionales aquéllas que tienen por objeto exclusivo organizar, producir, comercializar y participar en actividades deportivas de carácter profesional y en otras relacionadas o derivadas de éstas”.

<sup>471</sup> *Artículo 2.- Clubes deportivos de fútbol profesional.*

*Son clubes deportivos de fútbol profesional las organizaciones que tienen como objeto social organizar, producir, comercializar y participar en espectáculos deportivos de fútbol de carácter profesional y se encuentran incorporadas en el registro a que se refiere el artículo 4° [\[ver nota al pie 459, ubicada en la página 199\]](#).*

*Se entiende por espectáculo deportivo de fútbol profesional los eventos en los que los clubes deportivos de fútbol participan entre ellos con el objeto de obtener un beneficio pecuniario.*

<sup>472</sup> *Segunda.- Deudas tributarias de los clubes de fútbol profesional.*

societaria, otorgando beneficios exclusivos para aquellos que así lo hagan (artículo 23° de la Ley 20.019<sup>473</sup>).

Consecuentemente, recién, habiendo analizado todo esto, es válido afirmar que la injerencia estatal en los países abordados persigue el mismo objetivo: salvaguardar el patrimonio y futuro de sus respectivas entidades deportivas; salvo que, tanto la peruana como la chilena (e, inclusive, la italiana), resultan justificadas<sup>474</sup>, por cuanto ofrecen más de una alternativa a las personas jurídicas implicadas y evitan atentar contra su derecho fundamental a la libertad de empresa [\[ver nota al pie 11, ubicada en la página 12\]](#), lo cual no ocurre, a nuestro entender, con su similar de España<sup>475</sup>.

---

*Los clubes deportivos de fútbol profesional que, por efecto de esta norma, adopten cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 9° [\[ver nota al pie 458, ubicada en la página 198 y siguientes\]](#), que tengan deudas de tributos recaudados y/o administrados por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat) pueden acogerse al beneficio para fraccionar sus deudas, de conformidad con las siguientes disposiciones:*

- 1. Establécese, con carácter excepcional, transitorio y por única vez, el Régimen Especial de Fraccionamiento Tributario para el pago de las deudas tributarias recaudadas y/o administradas por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat), para los clubes deportivos de fútbol profesional que mantengan deudas tributarias exigibles al 31 de julio de 2009, cualquiera sea el estado en el que se encuentren, incluidos los tributos retenidos o percibidos excepto los que tengan sentencia judicial. No es de aplicación lo previsto en el artículo 36 del Código Tributario [(Aplazamiento y/o fraccionamiento de deudas tributarias)] y se concede el plazo de veinte (20) años para su pago.*

*La deuda tributaria objeto del presente fraccionamiento excepcional comprende el tributo, los intereses, las multas y las costas coactivas previstas en el Código Tributario.*

- 2. También pueden acogerse a este fraccionamiento los clubes deportivos de fútbol profesional que tengan o hayan gozado de algún beneficio de regularización, aplazamiento o fraccionamiento de deudas tributarias, así como aquellos que voluntariamente reconozcan tener obligaciones pendientes, detectadas o no, con la Sunat.*
- 3. Para efecto de lo dispuesto en el numeral 1, los clubes deportivos de fútbol profesional tienen un plazo máximo improrrogable de un (1) año, contado a partir del día siguiente a la entrada en vigencia de la presente Ley, para su transformación en sociedades anónimas abiertas o la adecuación de las asociaciones civiles de acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) o c) del artículo 9 (...).*

<sup>473</sup> “Artículo 23.- Las sociedades anónimas deportivas profesionales gozarán de los beneficios establecidos por la Ley 19.768, sobre franquicias tributarias para inversiones en mercados emergentes, siempre que cumplan las exigencias prescritas por ésta”.

<sup>474</sup> Tal como luego ocurrió en nuestro país, el contexto en el surgió la Ley 20.019 chilena fue cuando uno de los equipos más representativos e influyentes en su sociedad urgía de soluciones externas. En efecto, tanto el CSD Colo-Colo (Fernández Moores, 2017) como el Club Universidad de Chile (Valenzuela, 2006), para el 2005, fecha en que la norma fue publicada, se habían declarado en bancarrota, aunque, polémicamente, “las acusaciones de un complot político detrás de la quiebra de los clubes no son aisladas” (Campos y Durán, 2015: 18).

<sup>475</sup> Según Morales Bolognesi, autor que comparte esta opinión, “la libertad de asociación les brinda a sus asociados la posibilidad de transformar sus instituciones en las diversas formas societarias posibles, siempre en búsqueda del beneficio social; sin embargo, esta no debe ser impuesta, (...) [pues ello] resulta inconstitucional” (2008: 63).

## **2.2.2. Menesteres del club empleador**

Siguiendo el argumento antes esgrimido, era coherente que el legislador nacional se decantase por reconocer que “la existencia de un objeto lucrativo o no resulta irrelevante a efectos de definir la contraparte contractual del futbolista profesional” (Arce, 2005a: 28); o, dicho de otro modo, que “la organización jurídica de los clubes como asociaciones civiles sin fines de lucro en nada obsta para que pueda considerársel[es] como empleador[es]” (Barbieri, 2005: 103) [\[ver página 12 y siguientes\]](#) ya que éstos, sin importar los objetivos fundacionales, reciben las mismas exigencias legales entre sí, tanto a nivel laboral como deportivo.

Lo aducido puede verse reflejado dentro del literal c) del artículo 8° de la Ley<sup>476</sup>, donde abiertamente, sin distinguir la forma organizativa del club, se ha dispuesto que aquel no solo tiene derechos como empleador, sino también obligaciones contractuales con sus trabajadores, las cuales, en su mayoría, ya fueron descritas dentro del apartado anterior.

### **2.2.2.1. De índole laboral**

Sin embargo, como agregado a los requerimientos ya mencionados y a aquellos que ostenta toda persona jurídica como entidad empleadora sometida al régimen laboral de la actividad privada, un club de fútbol profesional en el Perú debe adecuar su ordenamiento interno a todas las particulares que este deporte demanda.

Por ende, y pese a que el artículo 3° del Decreto Supremo 039-91-TR no lo exija para empleadores con cien (100) o menos de cien (100) asalariados [\[ver nota al pie 16, ubicada en la página 14\]](#), lo ideal será que elabore un RIT donde pueda plasmar su propio funcionamiento y las medidas disciplinarias a imponer dentro de la institución en caso el atleta haga caso omiso a su mandato, tal como lo sugiere el apartado 8 de la Circular No.

---

<sup>476</sup> “Artículo 8.- Son deberes especiales de los clubes:

(...)

- c. Las que se pacten en el contrato de trabajo y las que se deriven de normas legales y reglamentos”.

1171 de la FIFA<sup>477</sup>, así como el primer párrafo del artículo 20° [\[ver nota al pie 349, ubicada en la página 151\]](#) y el último párrafo del artículo 43° del Estatuto SAFAP<sup>478</sup>.

Además, no olvidemos que dentro de la función organizativa inherente a toda entidad deportiva está el encargarse de disponer todos los medios necesarios para que el equipo cumpla cabalmente con sus actuaciones públicas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#) (Arce, 2005a: 54), lo cual va de la mano con la asunción del riesgo del negocio o la actividad y lo tipificado por el literal c) del artículo 6° de la Ley 29504<sup>479</sup>, en tanto “el éxito o fracaso deportivo y/o económico del club en la competición, no lo enerva de sus obligaciones laborales” (Ibídem: 25).

---

<sup>477</sup> 8. Normas disciplinarias / protesta.

- 8.1 El club establecerá por escrito normas disciplinarias internas proporcionadas, que regulen las sanciones/penalizaciones y el procedimiento adecuado, y que deberán ser respetadas por el jugador. El club deberá explicar las reglas al jugador [\[ver cuadro 1, ubicado en la página 14 y siguientes\]](#).
- 8.2 El club fijará las reglas y el procedimiento así como las sanciones, incluidas las sanciones monetarias, conforme a las disposiciones y normas nacionales.
- 8.3 En el caso de que el jugador no cumpla sus obligaciones contractuales, el club podrá aplicarle, según la gravedad del incumplimiento, diversas penalizaciones según las normas disciplinarias establecidas por el club.
- 8.4 El jugador tendrá derecho a recurrir por medios legales contra estas penalizaciones, pudiendo ser acompañado/representado por el capitán del equipo o un representante sindical.

<sup>478</sup> Artículo 43.- Entrega de los Reglamentos Internos.

(...)

En el supuesto que los Clubes no entreguen el Reglamento Interno de Trabajo a los Futbolistas y al SAFAP, se presume que no cuenta con dicho documento, por lo que la aplicación de cualquier disposición reglamentaria carece de efectos en la relación contractual establecida con el Futbolista.

<sup>479</sup> Artículo 6.- Obligaciones de los clubes deportivos de fútbol profesional.

Para permanecer en la Federación Deportiva Nacional como integrante de la Liga Deportiva de Fútbol Profesional, los clubes deportivos deben cumplir con las siguientes obligaciones:

(...)

- c) Estar al día en el pago de las obligaciones laborales y previsionales con sus jugadores y trabajadores, conforme a las normas legales correspondientes.

De hecho, ese el motivo por el cual, los artículos 21° y 41° del Estatuto SAFAP<sup>480</sup>, además del artículo 15° del CDF<sup>481</sup>, se preocupan en señalar que el incumplimiento de tal responsabilidad trae consigo sanciones deportivas y económicas por parte del ente rector del fútbol, en adición a las que legalmente impone el ordenamiento laboral común y las plasmadas en el Decreto Supremo 012-2010-ED [[ver nota al pie 462, ubicada en la página 199 y siguientes](#)].

---

<sup>480</sup> Artículo 21.- Obligación de pago de deudas.

*A la fecha de terminación de las relaciones contractuales, los Clubes tienen la obligación de haber cumplido con pagar todas aquellas deudas que por cualquier monto y concepto tengan impagas con los Futbolistas. El incumplimiento en el pago de las deudas que los Clubes tengan con los Futbolistas será sancionado de conformidad con las disposiciones dictadas por la Federación Peruana de Fútbol.*

(...)

Artículo 41.- Limitaciones de los Clubes.

*Los requisitos para la participación de los Clubes en los Campeonatos Nacionales Oficiales, las limitaciones a las facultades de contratar a Futbolistas, la suspensión o impedimento de continuar participando en Campeonatos Nacionales Oficiales que se deriven del cumplimiento de sus obligaciones laborales se rigen de conformidad con la normativa vigente de la Federación Peruana de Fútbol y demás normas complementarias de la Federación Peruana de Fútbol.*

<sup>481</sup> Artículo 15.- Incumplimiento de decisiones.

1. *En caso de impago total o parcial de una suma de dinero a un jugador, entrenador, club o a la FIFA, pese a que el pago haya sido requerido por un órgano, una comisión o una instancia de la FIFA o en virtud de una decisión del TAD [tribunal jurisdiccional deportivo que, en circunstancias como las descritas, dirime con carácter arbitral] (decisión de naturaleza económica), o en caso de incumplimiento de una decisión firme de naturaleza no económica pronunciada por un órgano, una comisión o una instancia de la FIFA, o por parte del TAD:*
  - a. *Se impondrá una multa por haber incumplido la decisión y, además;*
  - b. *Los se concederá un plazo de gracia último y definitivo de 30 días para que abone la cuantía adeudada o, si se trata de una decisión no económica, para que la cumpla;*
  - c. *En el caso de los clubes, tras el vencimiento del plazo de gracia último y definitivo y en caso de que persista el impago o de incumplimiento total o parcial de la decisión dentro del periodo establecido, se decretará la prohibición de efectuar transferencias hasta el pago de la cantidad total adeudada o, si la decisión no es de naturaleza económica, hasta su cumplimiento. También podrá decretarse la deducción de puntos y el descenso de categoría, además de la prohibición de efectuar transferencias, en caso de que persista el impago, de reincidencia o de infracciones graves, o de no haber sido posible ejecutar o cumplir, por algún motivo, el pago o la decisión en su totalidad;*

(...)
2. *En relación con las decisiones de índole económica adoptadas por un órgano, una comisión o una instancia de la FIFA, o por el TAD, el procedimiento disciplinario se iniciará únicamente a petición del acreedor o de otra parte afectada, quienes tendrán el derecho a ser informados sobre el resultado final de dicho procedimiento.*
3. *Si la persona sancionada no respeta el plazo de gracia último y definitivo, la FIFA y/o la federación correspondiente (en el caso de clubes y personas físicas) deberá aplicar las sanciones impuestas. La prohibición de efectuar transferencias y la de ejercer actividades relacionadas con el fútbol podrán levantarse antes de que se hayan cumplido en su totalidad si se abonan las cantidades adeudadas. En este sentido, queda reservado el derecho a imponer otras medidas disciplinarias.*



Y esto, pese a que podría ser catalogado como un accionar descomedido por parte de la *lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#) sobre las funciones estrictamente pertenecientes al sector laboral –recordemos que la remuneración es un elemento esencial de la relación de trabajo [\[ver página 9 y siguientes\]](#)–, termina siendo, en realidad, una atribución de un tercero (la organización FIFA) que palia responsabilidades propias de un Estado, pues incita a que la parte empleadora esté al día en el pago de los salarios, algo que no ocurre en ningún otro régimen o prestación de servicios<sup>482</sup>.

Prueba adicional de aquello son los tres (3) primeros numerales del artículo 12°bis, el numeral 6 del artículo 18° y el artículo 24°bis del RETJ<sup>483</sup>, dentro de los cuales, para el caso

---

<sup>482</sup> Es más, a nuestro entender, lo que la FIFA estipula en su normativa favorece sobremanera a Estados con instituciones débiles o de menor efectividad como el peruano. Cualquier club empleador teme más una represión de índole deportiva que un fallo del Poder Judicial, pese a que ambos puedan versar sobre el mismo tema: la ausencia del pago de la remuneración. La diferencia está en que el primero de ellos llegaría, inclusive, a traerle consecuencias deportivas inmediatas y extremadamente perjudiciales para sus intereses particulares; mientras que el otro, aunado a la demora en que el caso sería resuelto, no podría afectarlo en el rubro que se desenvuelve, sino, únicamente, en lo económico.

<sup>483</sup> Artículo 12bis.- Deudas vencidas.

1. *Se solicita a los clubes que cumplan con las obligaciones económicas contraídas con jugadores y otros clubes, conforme a las condiciones estipuladas en los contratos firmados con los jugadores profesionales y en los acuerdos de transferencia.*
2. (...) *Podrá sancionarse a aquellos clubes que se retrasen en sus pagos más de 30 días sin la existencia de, prima facie [\[ver nota al pie 124, ubicada en la página 66\]](#), base contractual que lo contemple.*
3. *Para considerar que un club tiene deudas vencidas en el sentido recogido en el presente artículo, el acreedor (jugador o club) deberá haber puesto en mora al club deudor por escrito y haberle otorgado un plazo de 10 días como mínimo para cumplir con sus obligaciones económicas.*

(...)

Artículo 18.- Disposiciones especiales relacionadas con los contratos entre jugadores profesionales y clubes.

(...)

6. *Las cláusulas contractuales que concedan al club un plazo adicional para pagar al jugador profesional las cantidades vencidas según lo estipulado en el contrato (los llamados «periodos de gracia») no serán reconocidas. No obstante, los periodos de gracia contenidos en los acuerdos colectivos negociados de forma válida por representantes de empleadores y empleados en el ámbito nacional de conformidad con la legislación nacional serán jurídicamente vinculantes y reconocidos (...).*

(...)

Artículo 24bis.- Ejecución de decisiones monetarias.

1. *Al ordenar a una parte (club o jugador) que efectúe el pago de una suma de dinero (sumas pendientes o indemnización) a otra parte (club o jugador), la Comisión del Estatuto del Jugador, la CRD [órgano descrito en el siguiente capítulo], el juez único o el juez de la CRD (según sea el caso) también deberá disponer sobre las consecuencias de la omisión del pago puntual de las cantidades adeudadas.*
2. *Tales consecuencias deberán figurar en la parte dispositiva de la decisión y serán las siguientes:*
  - *Para un club, la prohibición de inscribir nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, hasta que se abonen las cantidades adeudadas. La duración total máxima de dicha*

particular, se establecen los días que deben transcurrir para que el empleador incurra en mora, se exige la intimación oportuna del futbolista –tal cual ocurre para dar por finalizado el vínculo [\[ver página 157 y siguientes\]](#)–, se prohíbe el otorgamiento de un periodo de gracia no acordado colectivamente y se delimitan las sanciones aplicables a los infractores.

### **2.2.2.2. De índole deportivo**

Evidentemente, al igual que sucede entre el jugador profesional y el resto de asalariados (públicos y privados), un club no puede ser equiparado con cualquier empleador. Éste, al consagrarse como la contraparte contractual de un futbolista trabajador, debe atender paralelamente lo tipificado por la normativa laboral y aquella que se preocupa por la esfera deportiva, sea proveniente del Estado o de la misma estructura organizativa FIFA.

#### **2.2.2.2.1. Frente al Estado**

Ergo, por un lado, con relación a lo decretado por el primero en mención, una institución deportiva no debe perder de vista que, según los literales a), b) y d) del artículo 6° de la Ley 29504<sup>484</sup>, se encuentra en la obligación de presentar balances económicos, mantener la contabilidad separada para el Fondo de Deporte del Fútbol Profesional –en caso sea una

---

*prohibición, incluidas las posibles sanciones deportivas, será de tres periodos de inscripción completos y consecutivos [\[ver página 107\]](#);*  
(...)

3. *La prohibición o la restricción se levantará antes de que finalice el plazo establecido una vez que se hayan abonado las cantidades adeudadas.*
4. *La prohibición o la restricción será aplicable cuando las cantidades adeudadas no se abonen en un plazo de 45 días a partir de la fecha en que el acreedor haya comunicado al deudor los datos bancarios necesarios para efectuar el pago, siempre y cuando la decisión relevante sea firme y vinculante.*

<sup>484</sup> Artículo 6.- *Obligaciones de los clubes deportivos de fútbol profesional.*

*Para permanecer en la Federación Deportiva Nacional como integrante de la Liga Deportiva de Fútbol Profesional, los clubes deportivos deben cumplir con las siguientes obligaciones:*

- a. *Presentar a la Federación, dentro del primer trimestre de cada año, el balance del año anterior, debidamente auditado, y publicar un extracto en un medio de comunicación escrito de circulación nacional, cuya copia es remitida al Instituto Peruano del Deporte (IPD), a efectos de ser anexada al expediente del club en el registro correspondiente. El balance debe contener la valoración del total de sus activos, incluidos los pases y otros derechos patrimoniales.*
- b. *Mantener, en el caso de las asociaciones civiles, contabilidad separada para los Fondos de Deporte de Fútbol Profesional que administren [\[ver nota al pie 460, ubicada en la página 199\]](#).*  
(...)
- d. *Tener divisiones de menores para la formación, desarrollo y promoción de sus equipos infantiles y juveniles, de preferencia en su jurisdicción, las que se financian con los aportes de sus utilidades netas anuales, de acuerdo a su reglamento [\[ver nota al pie 462, ubicada en la página 199 y siguientes\]](#).*

asociación civil– [\[ver nota al pie 460, ubicada en la página 199\]](#) y tener divisiones inferiores [\[ver nota al pie 462, ubicada en la página 199 y siguientes\]](#).

Asimismo, de conformidad con la Ley 30037, «Ley que previene y sanciona la violencia en los espectáculos deportivos», un club está conminado a contratar una póliza de seguro para el espectador (numeral 1 del artículo 4<sup>o</sup><sup>485</sup> y artículo 44<sup>o</sup> de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 007-2016-IN<sup>486</sup>), presentar un «Plan de protección y seguridad» (artículo

---

<sup>485</sup> Artículo 4.- Obligación del seguro para los espectadores.

1. Los organizadores de espectáculos deportivos están obligados a contar con una póliza de seguro a fin de cubrir contra riesgos de lesiones o muertes, así como los gastos de curación y el transporte de heridos, a los asistentes a dichos espectáculos.

<sup>486</sup> Artículo 44.- Alcances, responsables y cobertura del seguro.

1. Los organizadores de los espectáculos deportivos profesionales están obligados a contratar en cada caso un seguro obligatorio, que para efectos de la presente norma se denomina Seguro Obligatorio para Espectáculos Deportivos -SOED, con empresas que se encuentren bajo el ámbito de la competencia y marco normativo dictado por la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP (SBS).  
(...)
3. El SOED debe incluir una póliza vigente que cubra los siguientes riesgos a los espectadores que concurran a los espectáculos deportivos profesionales, con la siguiente cobertura:
  - a. Muerte, hasta cuatro (04) UIT.
  - b. Invalidez Permanente, hasta cuatro (04) UIT.
  - c. Incapacidad temporal, hasta cuatro (04) UIT.
  - d. Gastos médicos, hasta cinco (05) UIT.
  - e. Gastos de sepelio, hasta una (01) UIT.
4. La cobertura de la póliza del SOED comprende los riesgos producidos en el escenario deportivo donde se realiza el espectáculo deportivo profesional, así como en el área de influencia que establezca la PNP desde cinco (05) horas antes del ingreso al evento deportivo y hasta dos (02) horas después del término del mismo.
5. La cobertura del SOED debe ser otorgada sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar, por los daños que se hubieran ocasionado.
6. En aquellos espectáculos deportivos profesionales en los que no se cobre el derecho de entrada, el costo del seguro es asumido totalmente por el organizador.  
(...)

5°<sup>487</sup>) e instalar un sistema de videovigilancia en el estadio (artículo 6°<sup>488</sup>), así como acondicionar una posta médica y un lugar donde estacionar una ambulancia (artículo 8°<sup>489</sup>).

Inclusive, deberá enlistar a los integrantes de los grupos de hinchas organizados del club y recopilarlos en el Registro Único de Empadronamiento de Barristas (en adelante, «RUEBAR») (artículo 10°<sup>490</sup>), respetar el aforo limitado del 90% (artículo 15°<sup>491</sup>) y, en caso

---

<sup>487</sup> Artículo 5.- Plan de protección y seguridad.

*Los organizadores de espectáculos deportivos están obligados a presentar ante el Instituto Peruano del Deporte, el Instituto Nacional de Defensa Civil (Indeci) y la Policía Nacional del Perú, para su respectiva aprobación, un plan de protección y seguridad, que comprende aspectos relativos al número probable de asistentes, capacidad del local, control de acceso al recinto deportivo, seguridad de las instalaciones, sistemas de prevención, de alarma, de detección de incendios, de evacuación, de rescate, de atención de emergencias médicas y demás requisitos técnicos establecidos por el Indeci y la Policía Nacional del Perú.*

*En los espectáculos deportivos profesionales, los organizadores deben contratar el servicio de vigilancia privada, e incluirlo en el plan de protección y seguridad, para complementar la seguridad que brinda la Policía Nacional del Perú, de modo proporcional y necesario al número probable de asistentes y demás personas que resulten involucradas en la realización de estos eventos, a fin de cautelar y proteger la vida y la integridad de las personas, así como el patrimonio público y privado.*

<sup>488</sup> Artículo 6.- Sistema de vigilancia en espectáculos deportivos.

*Toda persona que acuda a los escenarios deportivos para presenciar un espectáculo deportivo debe estar debidamente identificada y portar su documento de identidad. Los organizadores de los espectáculos deportivos profesionales son responsables de la grabación del ingreso y de la salida de las personas del recinto deportivo, hasta la total evacuación del público asistente, bajo la supervisión de la Policía Nacional del Perú.*

*En los escenarios deportivos se acondicionan en forma obligatoria áreas delimitadas, donde los barristas pueden apreciar el espectáculo deportivo, las cuales están provistas de cámaras de vigilancia y cuentan necesariamente con resguardo policial.*

*Las cámaras de vigilancia se instalan en todas las áreas de influencia deportiva, incluyendo vías de acceso y tránsito, así como en los puntos de concentración dentro del recinto deportivo.*

*El uso, la conservación y la información obtenida de estas cámaras de vigilancia están bajo cuidado y responsabilidad de los organizadores del espectáculo deportivo. Dicha información debe ser remitida a la Policía Nacional del Perú a su solo requerimiento y obligatoriamente el último día hábil de cada mes.*

<sup>489</sup> Artículo 8.- Postas médicas y ambulancias.

*Los propietarios de los escenarios deportivos, en coordinación y con la colaboración del Ministerio de Salud y de la municipalidad de su jurisdicción, acondicionan en forma obligatoria una posta médica en cada recinto deportivo, que permita contar con una sala donde se presten servicios de salud y medicina de emergencia y la atención que requieran los espectadores que concurran a los espectáculos deportivos profesionales.*

*Los organizadores de los espectáculos deportivos, por condiciones de seguridad y como requisito indispensable para la obtención de autorización del espectáculo deportivo, deben contar con el servicio obligatorio de ambulancias en el recinto deportivo.*

<sup>490</sup> Artículo 10.- Registro de empadronamiento de integrantes de barras.

*Los responsables de los clubes deportivos y profesionales implementan obligatoriamente un registro de identificación en el que se individualice con toda facilidad a los barristas organizados, el cual debe contener los datos de identificación, domicilio, ocupación y/o profesión de cada uno de ellos; luego, les otorgan un carné que les permita acceder al estadio, recinto o complejo deportivo y a los beneficios que eventualmente se les confiera.*

<sup>491</sup> "Artículo 15.- Límite de espectadores.

de incumplir alguna disposición de este cuerpo normativo o su Reglamento, asumir la responsabilidad solidaria cuando una persona adscrita al RUEBAR ocasione daños en su recinto o alrededores (artículo 25<sup>o</sup><sup>492</sup>, complementado por el artículo 48<sup>o</sup> de su Reglamento<sup>493</sup>)<sup>494</sup>.

#### 2.2.2.2.2. Frente a la «organización FIFA»

Por otro lado, en lo que se refiere a la normativa emitida por el ente rector de este deporte, principalmente, un club debe atender lo señalado por el numeral 1 del artículo 20<sup>o</sup> de los

---

En los escenarios deportivos no se permite el ingreso de un número superior al 90% del aforo de personas sentadas. El tiraje de boletos distribuidos al público no puede superar dicho aforo (...).

<sup>492</sup> Artículo 25.- Responsabilidad solidaria.

*El club deportivo profesional, en caso de incumplir con las disposiciones que establezca la presente Ley, es solidariamente responsable por los daños materiales y personales que ocasionen los integrantes de sus barras en el espectáculo deportivo profesional; entendiéndose los daños que se pudieran ocasionar dentro del recinto deportivo o en los alrededores, en el área de influencia deportiva establecida por la Policía Nacional del Perú.*

<sup>493</sup> Artículo 48.- Responsabilidad solidaria.

1. *Los clubes deportivos profesionales son responsables de manera solidaria por los daños materiales y personales que genere un integrante de su barra, que se encuentra inscrito en el RUEBAR, en tanto el club infrinja sus obligaciones, conforme a lo establecido en la Ley, sin perjuicio de la acción de repetición de acuerdo a lo indicado en el artículo 1983 del Código Civil [Responsabilidad solidaria].*
2. *La responsabilidad solidaria se produce respecto de los daños generados dentro del escenario deportivo o en los alrededores, en el área de influencia deportiva establecida por la PNP.*

<sup>494</sup> Si considerásemos que el análisis de Dunning, Murphy y Williams en la Inglaterra de 1988 no dista de lo que ocurre en el entorno nacional contemporáneo, podríamos afirmar que “la violencia del fútbol en [el Perú] tiene un origen en la segregación social, en la conformación de grupos callejeros y en una búsqueda de identidad enlazada con la masculinidad” (Susa, 2015: 21). Y ello, sin duda, no podría ser exclusiva responsabilidad del fútbol organizado, ni mucho menos de los clubes empleadores.

Desde nuestra óptica, con la promulgación de disposiciones como esta, el Estado pretende librar más responsabilidades de las que ya viene eximiéndose gracias al papel de la FIFA –recordemos que, con relación al pago oportuno de la remuneración, la legislación del ente rector del fútbol facilita la labor estatal [\[ver página 209\]](#)–. De hecho, aunque parcialmente lo logra –como veremos más adelante, la *lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#) también prevé sanciones respecto a este tema–, es evidente que ha tomado el camino más fácil, ya que su imposición incrimina a las entidades deportivas frente a cualquier perjuicio que se pudiese presentar con ocasión de los partidos del fútbol profesional, pese a que todo esto tenga como fuente real la violencia instaurada en el hogar y la sociedad, la psicopatología individual y colectiva, el maltrato policial, entre otros factores (Arboccó y O'Brien, 2013: 159). Además, como dedica especial atención al torneo profesional, da a entender que ignora los actos de violencia que se presentan en el fútbol *amateur* y es en este donde, quizás, ocurren hasta con una mayor intensidad (en el mes de julio de 2019, por ejemplo, un árbitro tuvo que subir desesperadamente a un alambrado para evitar ser linchado por hinchas de clubes de Copa Perú (Depor, 2019c)).

El Estado debe reconocer que la reducción de inconductas de este tipo solo podrá materializarse con la implementación de políticas públicas preventivas o programas sociales como el «Proyecto Esperanza» (Oyarce, citado por Capital, 2014) y no con imposiciones legales focalizadas, sesgadas y represivas.

Estatutos FIFA<sup>495</sup>, el apartado 4.11 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>496</sup> y los literales a) y b) del artículo 12° y los artículos 15° y 16° de los Estatutos FPF<sup>497</sup>, a fin de, siquiera, ser admitido en el fútbol organizado y, así, adquirir los derechos que ello trae consigo.

---

<sup>495</sup> Artículo 20.- *Estatus de clubes, ligas u otras agrupaciones de clubes.*

1. *Clubes, ligas u otras entidades afiliadas a una federación miembro estarán subordinadas a esta y solo podrán existir con el consentimiento de dicha federación. Los estatutos de la federación miembro establecerán el ámbito de competencia y los derechos y deberes de estas entidades. La federación miembro aprobará los estatutos y reglamentos de estas entidades.*

<sup>496</sup> "4.11. El Club se obligará a cumplir los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético, y las decisiones de la FIFA, de la Confederación y de la federación miembro así como, si existe, de la liga de fútbol profesional" [\[ver página 65 y siguientes\]](#).

<sup>497</sup> Artículo 12.- *Miembros.*

Los miembros de la FPF son:

- a. *Los clubes de Fútbol profesional de Primera División Profesional (Liga1);*
- b. *Los clubes de Fútbol profesional de Segunda División Profesional (Liga2);*
- (...)

Artículo 15.- *Derechos de los miembros.*

1. *Los miembros de [la] FPF tendrán derecho a:*
  - a. *Participar en la Asamblea de Bases de la FPF, recibir el orden del día correspondiente por anticipado, ser convocados a la Asamblea de Bases dentro del plazo prescrito y ejercer su derecho de voz y voto;*
  - b. *Formular propuestas para su inclusión en el orden del día de la Asamblea de Bases;*
  - c. *Proponer candidatos para las elecciones a todos los órganos de la FPF;*
  - d. *Recibir información de los asuntos de FPF a través de los órganos oficiales de la FPF;*
  - e. *Participar en las competiciones (si procede) y/u otras actividades deportivas organizadas por la FPF;*
  - f. *Ejercer todo derecho privado de los estatutos y reglamentos de la FPF.*
2. *El ejercicio de estos derechos está sujeto a las reservas que se deriven de otras disposiciones en los presentes estatutos y en los reglamentos aplicables.*

Artículo 16.- *Obligaciones de los miembros.*

1. *Los miembros de la FPF se obligan a:*
  - a. *Observar en todo momento los estatutos, reglamentos, directrices, código ético, y decisiones de la FIFA, de la CONMEBOL y de la FPF [\[ver página 65 y siguientes\]](#) y garantizar que estos sean respetados por sus miembros, así como los acuerdos adoptados por la Asamblea de Bases y la Junta Directiva, y garantizar que estos sean respetados por todos sus miembros;*
  - b. *Garantizar la elección de los órganos encargados de la toma de decisiones cada 4 años;*
  - c. *Participar en las competiciones (si procede) y otras actividades deportivas organizadas por la FPF;*
  - d. *Pagar puntualmente las obligaciones económicas a su cargo, según lo dispuesto por estos estatutos y el ordenamiento legal peruano vigente [\[ver página 208 y siguientes\]](#);*
  - e. *Respetar las Reglas de Juego, tal y como han sido establecidas por el IFAB [institución de trascendencia mundial respecto de la cual hablaremos en el siguiente capítulo] (...);*
  - f. *Adoptar una cláusula estatutaria en la cual se especifique que cualquier disputa que requiera arbitraje y esté relacionada con los estatutos, reglamentos, directrices, código de ética y disposiciones de la FIFA, de CONMEBOL, de la FPF o de la(s) liga(s) y que involucre a la asociación misma o a uno de sus miembros solo será remitida a un tribunal de arbitraje o al Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) de Lausana (Suiza), tal y como se especifica en los Estatutos de la FIFA y en estos estatutos, y que prohíba recurrir los tribunales ordinarios, siempre que no se contravenga la legislación vigente vinculante;*

No es casualidad que la definición 14 de los Estatutos FIFA admita únicamente como club a aquel “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”, en tanto, como aduce Villegas:

*Si los futbolistas pasan a formar parte del fútbol organizado a través de la inscripción de una federación nacional, los clubes lo hacen a través de su afiliación. La mayoría de los clubes no está[n] directamente afiliado[s] a la Federación nacional, sino a las organizaciones de base (ligas o asociaciones distritales, provinciales, regionales, etc.), cuya afiliación a la asociación nacional se les hace extensiva (2010: 147; 2013: 12).*

Y es que, si la finalidad de la entidad deportiva es tener la oportunidad de participar en las competiciones magnas del fútbol local e internacional, no le queda más remedio que adecuarse a la normativa de la federación nacional competente (en nuestro país, la FPF), la cual, a su vez, se encuentra sometida a la reglamentación de la federación continental e internacional (Camargo, 2014: 180).

Sin embargo, en estas mismas disposiciones se advierte que la sola afiliación resulta exigua para que cualquier club reconocido como tal compita al máximo nivel. Las ligas, en cada nación, tienen distintas divisiones, y es a partir de ellas que una entidad deportiva, según el puesto que obtenga al finalizar la temporada, puede ganarse el derecho de salir campeón y/o competir internacionalmente, así como de ascender o descender de categoría. Ello se puede apreciar en los numerales 1 y 2 del artículo 9° del Reglamento de Aplicación de los

- 
- g. *Gestionar sus asuntos de forma independiente y garantizar que sus actividades y acciones se realicen de forma independiente y sin la intromisión de terceros en la toma de sus decisiones, de conformidad con el art. 20 de estos estatutos [Independencia de los miembros y de sus órganos]; (...)*
  - j. *No mantener relaciones deportivas con entidades que no estén reconocidas o con miembros que hayan sido suspendidos o expulsados; (...)*
  - o. *Cumplir toda obligación derivada de los estatutos, otros reglamentos, código de ética y disposiciones de la FIFA, de la CONMEBOL y de la FPF; (...)*

Estatutos FIFA<sup>498</sup> (disposiciones similarmente replicadas dentro del artículo 65° de los Estatutos CONMEBOL), los cuales han sido detallados por el artículo 12° del RL1<sup>499</sup>.

#### **2.2.2.2.1. Licencias FIFA**

Ahora bien, aun cuando lo ideal sería que la posición final en la tabla del torneo profesional correspondiente –en el Perú, solo la Liga1 y la Liga2 ostentan dicho carácter y son reconocidas como tal por el fútbol organizado [[ver nota al pie 497, ubicada en la página 214 y siguientes](#)]- fuese reflejo de lo que ha ocurrido exclusivamente en el campo de juego durante la temporada, ello no siempre es así.

Los clubes, a nivel administrativo-dirigencial, tienen la responsabilidad complementaria de acatar y adaptarse a cada uno de los lineamientos que la organización FIFA publica y actualiza con el fin de preservar su propia estructura funcional, pues la inobservancia a dichos preceptos mermará los resultados obtenidos por sus trabajadores y/o afectará su calidad afiliativa.

Consecuentemente, si una institución deportiva no quiere ver sus intereses afectados, debe valorar oportunamente todo lo relacionado a las Licencias FIFA, por cuanto éstas, de conformidad con la definición 19 de su propia reglamentación local, el denominado Reglamento de Licencias de la FPF (en adelante, «RL FPF»), son la “autorización otorgada por la FPF a los Clubes Solicitantes para participar en el Campeonato”.

---

<sup>498</sup> Artículo 9.- Ascenso y descenso de categoría.

1. El derecho de los clubes a participar en campeonatos nacionales derivará, en primer lugar, de los resultados meramente deportivos. La clasificación por méritos deportivos para un determinado campeonato nacional se alcanzará mediante la permanencia, el ascenso o el descenso al final de la temporada deportiva.
2. Además de la clasificación por méritos deportivos, la participación de los clubes en campeonatos nacionales puede depender del cumplimiento de otros criterios en el marco de la tramitación de una licencia [tema tratado en las próximas líneas]. En este sentido, tendrán prioridad los criterios deportivos, de infraestructura, administrativos, jurídicos y económicos. Una instancia de apelación en el seno de la federación miembro deberá poder examinar las decisiones sobre la concesión de licencias.

<sup>499</sup> Artículo 12.- Los clubes que ocupen las cuatro (4) últimas posiciones en la Tabla de Posiciones Acumulada al finalizar la Liga1 2020, descenderán de categoría y deberán jugar la Liga2 2021. En el caso que, durante el desarrollo de la Liga1 un club fuera sancionado con el descenso a la categoría inferior, la exclusión o la desafiliación, este club ocupará el último lugar de la tabla de posiciones acumulada.



Su expedición, como lo indica el texto normativo apenas aludido, requiere de diversos compromisos por parte de las personas jurídicas participantes, entre los que destaca, primeramente, la suscripción de un compromiso a cumplir con todo lo recientemente expuesto: sujetarse a la normas derivadas del fútbol organizado (artículo 61° del RL FPF<sup>500</sup>) [[ver página 65 y siguientes](#)].

Y, como esta imposición normativa no nació por voluntad infundada del fútbol organizado, sino con el propósito de estabilizar y beneficiar al conglomerado de este deporte, en el artículo 5° del RL FPF<sup>501</sup> se exponen los fines que éste persigue, aquellos cuyo cumplimiento será supervisado, a nivel continental, por la Comisión de Competiciones de

---

<sup>500</sup> Artículo 61.- Sometimiento al Sistema de Concesión de Licencias y a la Fiscalización del Cumplimiento de Criterios.

*Para obtener la Licencia, la Entidad Solicitante debe presentar una declaración jurada firmada por su representante legal y una copia del acuerdo adoptado por el órgano societario o asociativo principal (junta general de accionistas, de socios o asamblea general de asociados, entre otros), en los cuales:*

- a. *Reconoce como jurídicamente obligatorios los estatutos, normas, reglamentos y decisiones de la FIFA, la CONMEBOL, la FPF, la Liga Profesional, el Estatuto del Futbolista Profesional del Perú [[ver página 65 y siguientes](#)];*
- b. *Reconoce la prohibición del recurso a los tribunales ordinarios de acuerdo con las normas de la FIFA, la CONMEBOL y la FPF, salvo que estas expresamente lo autoricen;*
- c. *Se compromete a participar en el ámbito nacional solamente en competencias reconocidas por la FPF [[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73](#)], y a reconocer y aceptar los reglamentos y normas del Campeonato y de cualquier otro torneo de fútbol establecido por la FPF;*
- d. *Se compromete a participar en el ámbito internacional solamente en competencias oficiales reconocidas por la CONMEBOL y la FIFA. Esta disposición no se refiere a los partidos amistosos;*
- e. *Se compromete a acatar y a respetar todas y cada una de las disposiciones y condiciones del Reglamento (incluyendo sus Anexos) (...).*

<sup>501</sup> Artículo 5.- Objetivos del Sistema.

*El Sistema tiene los siguientes objetivos:*

- a. *La institucionalización y profesionalización de los Clubes.*
- b. *Salvaguardar la credibilidad y la integridad de las competencias de Clubes.*
- c. *Mejorar el nivel de profesionalidad de los Clubes e instituciones que conforman el fútbol peruano en sus distintas divisiones y categorías.*
- d. *Incentivar el desarrollo y entrenamiento de los equipos juveniles y de menores de los Clubes [[ver nota al pie 484, ubicada en la página 210](#)].*
- e. *Promover los valores deportivos de acuerdo con los principios de la deportividad, así como un ambiente seguro para los partidos.*
- f. *Fomentar la inversión en infraestructura, estadios de fútbol, campos de entrenamiento para ser adaptados a las necesidades de los Jugadores, Cuerpo Técnico [[ver nota al pie 441, ubicada en la página 189](#)], espectadores y representantes de los medios.*
- g. *Promover la transparencia financiera de los Clubes.*
- h. *Promover la transparencia de los propietarios de los Clubes.*
- i. *Promover la transparencia en la gestión económica de los Clubes.*
- j. *Mejorar la capacidad económica y financiera de los Clubes, incrementando su transparencia y credibilidad, con el acompañamiento de empresas especializadas y con reconocimiento internacional en la materia.*

Clubes y Selecciones (literal c) del numeral 2 del artículo 19° y numeral 2 del artículo 50° de los Estatutos CONMEBOL<sup>502</sup>) y, a nivel nacional, por la Comisión de Licencias (literal d) del numeral 1 del artículo 56° y numeral 1 del artículo 60° de los Estatutos FPF<sup>503</sup>).

La totalidad de sus exigencias pueden ser apreciadas dentro del cuadro incorporado al numeral 9 del artículo 21° del RL FPF, siendo éstas divididas en tres (3) distintos rubros: i) criterios deportivos; ii) criterios de infraestructura; y iii) criterios administrativos y de personal, pero las más importantes, a nuestro entender, son las siguientes:

---

<sup>502</sup> Artículo 19.- Órganos de la CONMEBOL.

(...)

2. Son Comisiones Permanentes de la CONMEBOL:

(...)

c. La Comisión de Competiciones de Clubes y Selecciones.

(...)

Artículo 50.- Comisión de Competiciones de Clubes y Selecciones.

(...)

2. Tendrá los siguientes cometidos:

- a. Estudiar todos los aspectos de las competiciones y torneos organizados por la CONMEBOL tanto a nivel de clubes como a nivel de selecciones, realizando propuestas al Consejo para su mejora integral;
- b. Estudiar el desarrollo de las competiciones y torneos de la CONMEBOL en relación con los campeonatos nacionales organizados por las Asociaciones Miembro y competencias internacionales de la FIFA, proponiendo mejoras para la optimización de los primeros;
- c. Proponer el contenido y las modificaciones a los reglamentos de todas las competiciones y torneos organizados por la CONMEBOL;
- d. Elevar a la consideración del Consejo, el estudio de la programación bienal de todas las actividades deportivas de la CONMEBOL, concordando en lo posible con el calendario internacional [\[ver página 80 y siguientes\]](#);
- e. Supervisar la implementación del Sistema de Licencia de Clubes de la CONMEBOL.

(...)

<sup>503</sup> Artículo 56.- Órganos jurisdiccionales.

1. Los órganos jurisdiccionales de la FPF son:

(...)

d. La Comisión de Licencias.

(...)

Artículo 60.- Comisión de licencias.

1. El órgano de comisión de licencias a los clubes se encargará del sistema de concesión de licencias a los clubes dentro de la asociación de conformidad con el reglamento de la FPF y de la normativa de la confederación correspondiente.

Disposición	Descripción y base normativa
<b>Divisiones inferiores</b>	En concordancia con el literal d) del artículo 6° de la Ley 29504 [ <a href="#">ver nota al pie 484, ubicada en la página 210</a> ], el numeral 1 del artículo 26° del RL FPF <sup>504</sup> exige que los clubes cuenten con cuatro (4) planteles canteranos y reservistas, sin contar al plantel principal masculino y los dos (2) equipos femeninos.
<b>Exámenes médicos</b>	Así como el numeral 6 del artículo 23° del RL1 incluye como prerequisite para la inscripción del futbolista a la presentación del certificado médico [ <a href="#">ver nota al pie 256, ubicada en la página 108</a> ], el artículo 28° del RL FPF <sup>505</sup> requiere que el club haga un examen médico anual a los integrantes de cada uno de sus equipos.
<b>Fútbol femenino</b>	Satisfactoriamente, aunque aún lejos del profesionalismo [ <a href="#">ver nota al pie 100, ubicada en la página 57 y siguientes</a> ], el numeral 1 del artículo 33° del RL FPF <sup>506</sup> demanda que los clubes tengan un plantel principal de fútbol femenino y otro integrado por menores de dieciséis (16) años.
<b>Disponibilidad de un estadio principal y otro alterno</b>	Teniendo en cuenta la preexistencia del denominado por FIFA como Reglamento de Seguridad en los Estadios, el artículo 34° del RL FPF <sup>507</sup> solicita la inscripción de dos (2) estadios que cuenten con los estándares mínimos de calidad enlistados en el artículo siguiente, entre los que destacan la capacidad mínima de cinco mil (5.000) asientos, terreno de juego de césped natural o artificial que se adhiera a las normas de calidad vigentes exigidas por FIFA, tribunas que permitan ser divididas en sectores, vestuarios en buenas condiciones, sala de control de dopaje, sistema de iluminación adecuado, etc.

<sup>504</sup> Artículo 26.- Participación en Torneos Juveniles y de Menores.

1. Para obtener la Licencia, la Entidad Solicitante deberá acreditar contar con los siguientes equipos juveniles propios que participen en campeonatos reconocidos expresamente por la FPF de las siguientes categorías:
  - a. Un equipo de reserva;
  - b. Un equipo categoría sub-17;
  - c. Un equipo categoría sub-15;
  - d. Un equipo categoría sub-13.

<sup>505</sup> Artículo 28.- Ficha Médica, Exámenes Médicos Anuales.

Para obtener la Licencia, la Entidad Solicitante debe establecer y aplicar una política para asegurar que todos sus planteles de jugadores del primer equipo, reserva, sub-17, sub-15 y sub-13, tengan una ficha médica firmada por un médico responsable, y que sean sometidos a los exámenes médicos preventivos anuales. Estos exámenes médicos deberán cumplir con los requisitos establecidos por las bases del torneo al cual corresponde cada una de estas categorías [[ver nota al pie 256, ubicada en la página 108](#)].

<sup>506</sup> Artículo 33.- Fútbol Femenino.

1. Para obtener la Licencia correspondiente a la temporada 2019 y en adelante, la Entidad Solicitante deberá tener un primer equipo femenino y un equipo juvenil sub-16, conforme a lo previsto en la Resolución que emita la FPF, regulando los requisitos y condiciones de cumplimiento.

<sup>507</sup> Artículo 34.- Disponibilidad de un Estadio.

1. Para obtener la Licencia, la Entidad Solicitante deberá presentar el título que lo acredite como propietario del estadio que va a utilizar para sus partidos de local, o que le asegure el derecho a utilizar el mismo durante toda la temporada por la que se solicita la Licencia.
2. Al designar el Club un (1) estadio alterno, conforme las Bases del Campeonato, este deberá acreditar que cuenta con un título suficiente que le permita emplear dicho estadio durante las fechas correspondientes.

Disposición	Descripción y base normativa
<b>Instalaciones para los entrenamientos</b>	De acuerdo al numeral 1 del artículo 36° del RL FPF <sup>508</sup> , un club afiliado deberá contar con instalaciones acondicionadas para los días de entrenamiento, las cuales, asimismo, deberán seguir los estándares mínimos de calidad tipificados en el artículo siguiente (vestuarios y servicios higiénicos en buenas condiciones, gimnasio debidamente equipado, tópic o sala de primeros auxilios, sala y mesas de terapia, entre otros), siendo accesibles para todos los integrantes de sus equipos.
<b>Sede administrativa</b>	Además de certificar los otros inmuebles, según el numeral 1 del artículo 39° del RL FPF <sup>509</sup> el club tendrá a bien disponer de una sede administrativa con todas las facilidades de contacto y coordinación.
<b>Copia de RIT y RISST registrado</b>	Si el apartado 8 de la Circular No. 1171 de la FIFA recomienda la elaboración de un RIT [ <a href="#">ver nota al pie 477, ubicada en la página 207</a> ], el artículo 64° del RL FPF <sup>510</sup> no solo reafirma la necesidad de ello, sino también la de registrarlo ante el MTPE y la FPF [ <a href="#">ver página 69 y siguientes</a> ], así como de entregarlo a sus trabajadores junto al RISST [ <a href="#">ver nota al pie 18, ubicada en la página 15 y siguientes</a> ], tal como



<sup>508</sup> Artículo 36.- Instalaciones de Entrenamiento.

1. Para obtener la Licencia, la Entidad Solicitante deberá contar con instalaciones de entrenamiento accesibles durante todo el año para todas sus categorías y/o equipos. Cada categoría debe entrenar en una cancha reglamentaria, la cual no debe ser compartida con otra categoría durante el mismo horario. Las instalaciones de entrenamiento también deberán contar con un área para hacer el calentamiento previo a los entrenamientos y competencias.

<sup>509</sup> “Artículo 39.- Oficinas y Mobiliario.

1. La Entidad Solicitante debe disponer de una sede administrativa para el funcionamiento de sus oficinas que incluyan el mobiliario correspondiente, así como teléfono fijo, acceso a Internet y correo electrónico”.

<sup>510</sup> Artículo 64.- Registro del Reglamento Interno de Trabajo.

1. La Entidad Solicitante debe presentar copia de su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) [[ver página 14 y siguientes](#)] debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de sus Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo y cualquier otro Reglamento o disposición de seguridad y salud u otro que ordene el referido Ministerio [[ver nota al pie 18, ubicada en la página 15 y siguientes](#)].
2. A efectos de acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo precedente, el Reglamento Interno de Trabajo previo a ser registrado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá ser presentado y aprobado de manera expresa por la FPF según lo dispuesto en el Artículo 20° del Estatuto del Futbolista Profesional del Perú [[ver nota al pie 349, ubicada en la página 151](#)].

Disposición	Descripción y base normativa
	refieren los dos (2) primeros párrafos del artículo 43° del Estatuto SAFAP <sup>511</sup> y el artículo 4° del Decreto Supremo 039-91-TR <sup>512</sup> .

**Cuadro 20:** Principales obligaciones que deben cumplir los clubes empleadores peruanos para que se les sea entregada la Licencia Federativa (Fuente: RL FPF).

#### 2.2.2.2.2. Otras obligaciones dimanantes de la normativa FIFA

Aun acatando la pluralidad de disposiciones relacionadas al programa de licencias [\[ver página 216 y siguientes\]](#) y las obligaciones correspondientes ante el llamado a la selección de alguno de sus trabajadores [\[ver página 109 y siguientes\]](#) un club no termina de cumplir con el íntegro de sus tareas netamente deportivas; restan otros menesteres impuestos por la organización FIFA que no puede descuidar.

Por ejemplo, de conformidad con el numeral 1 del artículo 72° de los Estatutos FIFA<sup>513</sup> y el literal j) del numeral 1 del artículo 16° de los Estatutos FPF [\[ver nota al pie 497, ubicada en la página 214 y siguientes\]](#), ninguno de los miembros de la estructura del fútbol profesional puede relacionarse deportivamente –es decir, no puede entrenar, ni disputar partidos o torneos– con quienes no hayan sido reconocidos por ésta, salvo autorización expresa.

<sup>511</sup> Artículo 43.- Entrega de los Reglamentos Internos.

*Aprobado el Reglamento Interno de Trabajo a que se refiere el artículo 20° del presente Estatuto [\[ver nota al pie 349, ubicada en la página 151\]](#), los Clubes se comprometen a entregar a cada Futbolista y al SAFAP copias del Reglamento Interno de Trabajo. En el caso en que el Reglamento Interno de Trabajo sea modificado total o parcialmente, el Club deberá entregar a los Futbolistas y al SAFAP el texto modificado del reglamento indicando las modificaciones efectuadas.*

*La entrega de las copias de los reglamentos se efectuará luego de la firma del respectivo contrato con cada Futbolista. Asimismo, los clubes entregarán al SAFAP un ejemplar del reglamento interno al inicio de cada temporada. Estos Reglamentos deberán siempre respetar lo establecido en el presente Estatuto y en la legislación laboral vigente para su elaboración y aprobación por la autoridad de trabajo (...).*

<sup>512</sup> Artículo 4.- Para los efectos de la aprobación del Reglamento Interno, los empleadores presentarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo tres (3) ejemplares, los que quedarán automáticamente aprobados a su sola presentación. Igual procedimiento se seguirá en el caso de modificación.

*El empleador está obligado a hacer entrega a los trabajadores de un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo o su modificación, presentando a la Autoridad competente, dentro de los cinco (5) días naturales de producido el referido acto.*

<sup>513</sup> Artículo 72.- Relaciones deportivas.

1. *Si no la pertinente autorización de la FIFA, ni los jugadores, ni los equipos afiliados a las federaciones miembro ni los miembros provisionales de las confederaciones podrán disputar partidos o mantener relaciones deportivas ni con jugadores, ni con equipos no afiliados a miembros de la FIFA o que no sean miembros provisionales de las confederaciones.*

Inclusive, la FPF tiene derecho a descontar un porcentaje de lo obtenido por los clubes en taquilla, a recaudar un monto preestablecido para el «Fondo de Transporte<sup>514</sup>», a ordenar el pago de ciertos honorarios profesionales y hasta a recibir una determinada cantidad de entradas gratis para sus directivos y auspiciadores (primer y segundo párrafo del artículo 56° y artículos 58° y 59° del RL1<sup>515</sup>), algo que también prevé SAFAP (segundo y tercer párrafo del artículo 38° del Estatuto SAFAP<sup>516</sup>).

---

<sup>514</sup> Según lo expresado en la Lista de Términos Utilizados por el RL1, el Fondo de Transporte es el “aporte obligatorio de los Clubes de Fútbol Profesional que participan en la Liga1 Movistar – edición 2020, mediante el cual se financia el transporte aéreo y terrestre de los equipos participantes en el referido campeonato”.

<sup>515</sup> Artículo 56.- *La recaudación bruta o total de cada partido estará sujeta a un descuento del 3% para la FPF. Las liquidaciones y deducciones se efectuarán el mismo día del encuentro. Asimismo, será motivo de descuento en la liquidación, los importes correspondientes a otras deudas que el club local mantenga con la FPF en la proporción que previamente se haya acordado entre las partes.*

*El importe correspondiente al Fondo de Transporte [\[ver nota al pie 514, ubicada en esta página\]](#) será deducido antes de establecerse el ingreso bruto, del cual no forma parte, siendo así, el monto deberá ser depositado en la cuenta de la FPF.*

(...)

*Artículo 58.- Corresponde a la FPF gestionar el financiamiento del transporte aéreo y terrestre de los equipos participantes en el Campeonato Liga1 2020 además del traslado de las autoridades deportivas y administrativas, a través del Fondo de Transporte. Los gastos adicionales como consecuencia de programaciones extraordinarias y/o programaciones en estadios alternos según lo establecido en el presente reglamento, serán asumidos por los clubes locales. Las condiciones del fondo serán definidas y establecidas por la Federación Peruana de Fútbol.*

*Los clubes deberán presentar la lista de sus delegaciones para los viajes terrestres y aéreos de sus equipos con noventa y seis (96) horas de anticipación a sus partidos. En caso de incumplimiento, el club infractor asumirá bajo su responsabilidad los costos de su transporte.*

*Artículo 59.- Los clubes, cuando les toca organizar un partido de local, deberán entregar hasta quince (15) entradas a la Liga de Fútbol Profesional. Asimismo, el club debe garantizar [un] espacio privado y seguro para los dirigentes del club visitante, pudiendo ser un palco o tribuna. Asimismo, y sujeto a disponibilidad podría entregar entradas a otros clubes miembros de la Liga1 y de la Liga2, siempre que lo soliciten formal y expresamente a través de la Liga de Fútbol Profesional. Adicionalmente, se le entregará una (1) entrada al delegado del partido, apenas se constituya a la sede del partido. En los partidos correspondientes a los Play-offs Semifinal y Final, los clubes que tengan la condición de local, deberán entregar a la Liga de Fútbol Profesional treinta (30) entradas del sector de Palcos o Tribuna Preferencial Central.*

*Asimismo, los clubes están obligados a entregar treinta (30) entradas a favor de la empresa de transporte aéreo y diez (10) entradas a favor de la empresa proveedora de las bebidas rehidratantes y con las que la Liga de Fútbol Profesional haya suscrito convenio de auspicio.*

(...)

<sup>516</sup> Artículo 38.- *Entrega de Entradas a los Estadios.*

(...)

*En el caso de los Clubes de Lima, éstos entregarán diez (10) pases para la Tribuna Preferencial cada vez que se disputen encuentros oficiales de los campeonatos nacionales o internacionales en los que intervengan los mencionados Clubes sin necesidad de requerimiento alguno.*

Y en relación a lo que ocurre dentro de la cancha, estrictamente, según el literal c) del numeral 1 del artículo 16° del Estatutos FPF [[ver nota al pie 497, ubicada en la página 214 y siguientes](#)], ningún club puede negarse a jugar un partido del campeonato en el que participa, a no ser que un motivo de fuerza mayor se lo impida [[ver nota al pie 68, ubicada en la página 40](#)]. El castigo por incumplir esta disposición va desde la pérdida de puntos por *walkover* («W.O.») hasta el descenso inmediato de categoría, sin oportunidad de recuperarla en un periodo de tres (3) años. El numeral 1 del artículo 14° y el numeral 2 del



---

*En el caso de los clubes de provincia, éstos entregarán al SAFAP diez (10) pases para la Tribuna Preferencial cada vez que se disputen encuentros oficiales de los campeonatos nacionales o internacionales en los que intervengan los mencionados Clubes previo requerimiento por escrito del SAFAP.*

artículo 22° del CDF<sup>517</sup>, junto a los artículos 122°, 126° y 127° del RL1<sup>518</sup> y el artículo 67° del RUJ FPF<sup>519</sup> así lo exponen.

Además, cuando la entidad deportiva cumpla con su responsabilidad de competir, no debe descuidar la condición en la que se encuentran sus jugadores, toda vez que la alineación indebida; esto es, que uno o más de los atletas que lo representan dentro del campo de juego no estén habilitados para hacerlo, conlleva igualmente a la pérdida automática del

---

<sup>517</sup> Artículo 14.- Partido no disputado y suspensión definitiva de un partido.

1. Si un partido no puede disputarse o no puede jugarse íntegramente por motivos que no son de fuerza mayor [\[ver nota al pie 68, ubicada en la página 40\]](#), sino que se derivan de la conducta de uno de los equipos o de una conducta de la cual es responsable una federación o un club, se sancionará a la federación o al club con una multa de al menos 10 000 CHF. Se declarará la derrota por retirada o renuncia, o bien se repetirá el partido.

(...)

Artículo 22.- Derrota por retirada o renuncia.

(...)

2. Cuando un equipo sea sancionado con la derrota por retirada o renuncia, se entenderá que el resultado es de 3-0 a favor del equipo adversario en fútbol once (...). En caso de que el equipo adversario hubiera logrado una diferencia de goles más favorable al final del partido, se mantendrá el resultado obtenido en el campo.

<sup>518</sup> Artículo 122.- El club que incumple con la programación omitiendo presentarse a jugar el partido, abandonando el campo de juego o negándose a reanudar el encuentro suspendido por el árbitro, será declarado perdedor por walkover (W.O.) y será sancionado de acuerdo al artículo 113° – “MULTAS”. El equipo contendor gana el partido por tres (3) a cero (0), salvo que al momento de la suspensión tuviese un marcador más favorable, y se le adjudicarán los tres (3) puntos en disputa.

El término walkover (W.O.) sólo se aplicará en los casos que un equipo no se presente a jugar un partido programado.

(...)

Artículo 126.- Si un equipo incumple la programación omitiendo presentarse a jugar en dos fechas, sean consecutivas o alternas, descenderá automáticamente a la categoría inferior inmediata, perderá por walkover (W.O.) sus partidos restantes y los puntos correspondientes, adjudicándose el marcador de tres (3) a cero (0) en favor de sus rivales y recibe la sanción de acuerdo al artículo 113° - “MULTAS”, según se trate de los distintos supuestos previstos en los artículos precedentes. En este caso, se mantiene la validez y efecto de los resultados obtenidos en los partidos que jugó previamente.

Artículo 127.- El club que pierda la categoría en aplicación de los artículos 125° [Perjuicio inmediato y directo a un tercer equipo a causa de un W.O.] y 126°, quedará impedido de retornar a la Liga1 durante los siguientes tres (3) años. Su retorno a la Liga1 queda supeditado, además, al pago previo de las multas pendientes, al cumplimiento de las sanciones impuestas, así como lograr nuevamente el derecho al ascenso de acuerdo a las disposiciones vigentes sobre el particular por parte de la FPF.

<sup>519</sup> Artículo 67.- Retirada y renuncia.

1. Cuando un equipo renuncie a participar en un partido o a continuar jugando en el que esté disputando, será sancionado con multa en cuantía no inferior a 2UIT en el caso de equipos de Primera o Segunda División o Etapa Nacional de la Copa Perú y no inferior a 0.5UIT en las demás competiciones y se le declarará perdedor del encuentro (...).



partido en cuestión, tal como refiere el artículo 11° del RETJ<sup>520</sup>, los numerales 1 y 3 del artículo 22° del CDF<sup>521</sup> y el artículo 31° del RL1<sup>522</sup> [\[ver nota al pie 259, ubicada en la página 108 y siguientes\]](#).

En general, entonces, el club está en la obligación de custodiar todo lo concerniente a su participación en la competencia, pues la normativa del fútbol profesional trasciende de forma tan incisiva en él que, así como puede parametrar el modo en el cual tendrá que regar el césped de su estadio (artículo 132° del RL1<sup>523</sup>), también está facultado para responsabilizarlo por los incidentes sobrevenidos del partido en el que funge como local

---

<sup>520</sup> Artículo 11.- Jugadores no inscritos.

*Si un jugador que no ha sido inscrito en la asociación participa con un club en cualquier partido oficial [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#), la participación se considerará ilegal [\[ver nota al pie 259, ubicada en la página 108 y siguientes\]](#). Podrán imponerse sanciones contra el jugador o el club, sin perjuicio de cualquier medida necesaria para rectificar las consecuencias deportivas de dicha participación. En principio, la asociación correspondiente o el organizador de la competición en cuestión tiene el derecho a imponer dichas sanciones.*

<sup>521</sup> Artículo 22.- Derrota por retirada o renuncia.

1. *En caso de que un jugador participe en un partido oficial [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#) para el cual no es convocable [\[ver nota al pie 259, ubicada en la página 108 y siguientes\]](#), se sancionará a su equipo con la derrota por retirada o renuncia [\[ver nota al pie 519, ubicada en la página 224\]](#) y una multa de 6000 CHF como mínimo. Dicho jugador también podrá ser sancionado.  
(...)*
3. *En caso de que un jugador participe en una competición sin ser convocable, los órganos judiciales de la FIFA, velando por la integridad de la competición en cuestión, podrán imponer medidas disciplinarias, incluida la derrota por retirada o renuncia, o excluir al club o a la federación de otra competición, según lo estimen oportuno.*

<sup>522</sup> Artículo 31.- *El club que hace ingresar en cualquier momento del partido a un jugador no inscrito, mal inscrito, sancionado o que exceda al cupo de extranjeros para que juegue [\[ver nota al pie 259, ubicada en la página 108 y siguientes\]](#), será sancionado con la pérdida de los puntos obtenidos en cancha, anotándose un marcador de cero (0) a tres (3) en su contra, salvo que hubiese perdido por mayor diferencia de goles, en cuyo caso el resultado del marcador será respetado. Asimismo, los puntos del partido serán adjudicados al club rival debiendo presentarse el reclamo en el plazo que señala el inciso 4 del artículo 106° del [R]eglamento de Justicia de la FPF [solo el primer día hábil después de realizado el encuentro].*

<sup>523</sup> Artículo 132.- Condiciones del Campo de Juego.

(...)

*El delegado de partido informará el protocolo de riesgo del campo para cada partido durante la reunión de coordinación del partido, de acuerdo con las condiciones del campo y las condiciones climáticas.*

*Normalmente, el protocolo deberá constar de un riego K0-2H, seguido de otro riego ligero K0-20min (dependiendo de las condiciones) climáticas y condiciones del campo).*

(...)

(artículos 13 y 16° del CDF<sup>524</sup> y artículos 51° y 70° del RUJ FPF<sup>525</sup>) [\[ver nota al pie 494, ubicada en la página 213\]](#).

<sup>524</sup> Artículo 13.- Discriminación [\[ver nota al pie 15, ubicada en la página 13\]](#).

1. *Toda persona que atente contra la dignidad o la integridad de un país, una persona o un colectivo de personas empleando palabras o acciones despectivas, discriminatorias o vejatorias (por el medio que sea) por motivos de raza, color de piel, origen étnico, nacional o social, género, discapacidad, orientación sexual, lengua, religión, posicionamiento político, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o por cualquier otro estatus o razón será sancionada con una suspensión que durará al menos diez partidos o un periodo determinado, o con cualquier otra medida disciplinaria adecuada.*
2. *Si uno o más seguidores de una federación o un club adoptan la conducta descrita en el apartado 1, podrán imponerse las siguientes medidas disciplinarias a la federación o al club responsable [\[ver nota al pie 494, ubicada en la página 213\]](#):*
  - a. *Cuando se trate de la primera infracción, la disputa de un partido con un número limitado de espectadores y una multa de al menos 20 000 CHF;*
  - b. *Cuando se trate de reincidencias o si las circunstancias del caso lo requieren, medidas disciplinarias como la implementación de un plan de prevención, una multa, la deducción de puntos, la disputa de uno o más partidos a puerta cerrada, la prohibición de jugar en un estadio.*
- (...)
4. *Salvo en circunstancias excepcionales, si el árbitro decreta la suspensión definitiva del partido por conducta racista y/o discriminatoria, se declarará la derrota por renuncia o retirada*

(...)

Artículo 16.- Orden y seguridad en los partidos.

3. *Las federaciones y los clubes que jueguen como locales serán responsables del orden y la seguridad en los estadios y en sus inmediaciones antes durante y después de los partidos. Serán responsables de cualquier tipo de incidentes, y se les podrán imponer medidas disciplinarias y directivas, salvo que puedan demostrar que no ha habido negligencia por su parte al organizar el partido. En particular, las federaciones, los clubes o los agentes organizadores de partidos con licencia deberán:*
  - a. *Evaluar el nivel de riesgo que planteen los encuentros e indicar a los órganos de la FIFA aquellos que entrañen un riesgo especialmente alto;*
  - b. *Cumplir y aplicar las normas de seguridad existentes (reglamentación de la FIFA, legislación nacional, convenios internacionales) y tomar todas aquellas medidas de seguridad que requieran las circunstancias que se den en el estadio y en sus inmediaciones antes, durante y después del partido; lo mismo será de aplicación en el supuesto de que se produjeran incidentes;*
  - c. *Garantizar la seguridad de los oficiales de partido y la de los jugadores y oficiales del equipo visitante durante su estancia;*
  - d. *Informar a las autoridades locales y colaborar con ellas de forma activa y eficaz;*
  - e. *Garantizar el orden en los estadios y en sus inmediaciones, así como la correcta organización de los partidos.*
4. *Si uno o varios seguidores de una federación o club adoptan las conductas inadecuadas descritas a continuación, las federaciones y los clubes correspondientes serán responsables y, por ende, se les podrán imponer medidas disciplinarias y directivas, incluso si pueden demostrar que no ha habido negligencia por su parte vinculada con la organización del partido:*
  - a. *La invasión o la tentativa de invasión del terreno de juego;*
  - b. *El lanzamiento de objetos;*
  - c. *Prender fuegos artificiales u otros objetos;*
  - d. *El uso de punteros láser o dispositivos electrónicos similares;*

#### 2.2.2.2.2.1. «Fair play financiero»

Por otro lado, a pesar de no ser totalmente aplicable en el Perú, resulta importante traer a colación lo que, con idéntica intención a la de los Estados intervinientes en la personería jurídica de los clubes [[ver página 198 y siguientes](#)], el símil de la Confederación Sudamericana de Fútbol («CONMEBOL<sup>526</sup>») en el continente europeo, la UEFA, decidió implantar: el «fair play financiero». Una política de control que, en palabras de Palazzo:

- 
- e. *El empleo de gestos, palabras, objetos o cualquier otro medio para transmitir mensajes improcedentes en un evento deportivo, en particular, mensajes de naturaleza política, ideológica, religiosa u ofensiva;*
  - f. *Actos que causen daños;*
  - g. *Causar disturbios mientras suenan los himnos nacionales;*
  - h. *Cualquier otra falta de orden o disciplina observada en el estadio o en sus inmediaciones.*

<sup>525</sup> Artículo 51.- Autores no identificados.

1. *Cuando, en supuestos de agresión colectiva, no fuera posible identificar al autor o autores de las infracciones cometidas, el órgano disciplinario sancionará al club a los que pertenezcan los agresores [[ver nota al pie 494, ubicada en la página 213](#)].*
2. *Cuando en el mismo supuesto tampoco fuera posible determinar el grado concreto de responsabilidad de cada participante en los hechos, el órgano disciplinario considerará como autores de las infracciones cometidas a todos los participantes identificados.*

(...)

Artículo 70.- Organización de partidos.

1. *Los clubes son responsables del comportamiento de sus jugadores, oficiales, público asistente, aficionados así como de cualquier otra persona que ejerza o pudiera ejercer en su nombre cualquier función con ocasión de los preparativos, organización o de la celebración de un partido de fútbol, sea de carácter oficial o amistoso.*
2. *Los clubes son responsables de la seguridad y del orden tanto en el interior como en las inmediaciones del estadio, antes, durante y después del partido del cual sean anfitriones u organizadores. Esta responsabilidad se extiende a todos los incidentes que de cualquier naturaleza pudieran suceder, encontrándose por ello expuestos a la imposición de las sanciones disciplinarias y cumplimiento de las órdenes e instrucciones que pudieran adoptarse por las Comisiones de Justicia [instancia de la cual hablaremos en el siguiente capítulo].*

Por tal motivo, los clubes que organicen partidos estarán sujetos a las siguientes obligaciones:

- a. *Evaluar los riesgos que entrañen los encuentros y señalar a los órganos de la FPF los que sean especialmente peligrosos;*
- b. *Cumplir y aplicar las normas de seguridad existentes (reglamentación de la FPF, protocolos, leyes nacionales, convenios internacionales, obtención de garantías, permisos, licencias necesarias por parte de las autoridades competentes) y tomar, en general, todas aquellas medidas de seguridad que exijan las circunstancias antes, durante y después del partido, así como en el supuesto de que se produjeran incidentes imprevisibles;*
- c. *Garantizar la seguridad de los jugadores y oficiales del equipo visitante durante el tiempo de su permanencia en su localidad;*
- d. *Informar a las autoridades locales y prestarles la más activa y eficaz colaboración;*
- e. *Garantizar el orden en los estadios y en sus inmediaciones así como el normal desarrollo de los partidos.*

<sup>526</sup> Es la denominación más común y corresponde al acrónimo usado en los comunicados cablegráficos: Confederación Sudamericana de Fútbol (Énfasis agregado).

*Ha tenido la finalidad de morigerar los efectos nocivos de la crisis económica por la que atravesaban la mayoría de los clubes europeos, motivada por cuantiosas deudas y excesivos gastos que los conducían a desenlaces indeseados (v. gr. concurso de acreedores [\[ver nota al pie 71, ubicada en la página 41\]](#)).*

*Consecuentemente los clubes deben adoptar una política económica y financiera que impida sobrepasar los límites presupuestarios previstos y que conlleva restricciones, principalmente en la reducción del gasto de plantilla (v. gr. salarios [\[ver página 82 y siguientes\]](#) y transferencias [\[ver página 100 y siguientes\]](#)) (2015).*

La idea, en términos simples, es que las entidades deportivas no gasten más de lo que tienen, pues esa es la única forma de prevenir cualquier riesgo de quiebra o desaparición<sup>527</sup>. Sin embargo, haber logrado que éstas reduzcan el 80% de sus deudas (UEFA, S/Fb) no ha sido nada fácil. Para alcanzarlo, la UEFA tuvo que modificar el sistema de licencias (introducido en la temporada 2003/2004) e incorporar en él las medidas más importantes relacionadas a este programa, promulgando en el año 2011 el Reglamento de Licencias de Clubes y Juego Limpio Financiero de la UEFA (en adelante, «RLCJLF UEFA») (El Mundo, 2014).

Este, contraviniendo a las duras críticas y oposiciones<sup>528</sup>, ha estipulado en su última edición, junto a otras disposiciones relevantes, que los clubes no pueden invertir por temporada un

---

<sup>527</sup> Precisamente, aquello fue lo que ocurrió con el Glasgow Rangers FC de Escocia, institución que, tras ciento treinta y nueve (139) años fue declarada en bancarrota (Zamora, 2013: 2) y tuvo que ser refundada en el 2012, gracias a la inversión privada, bajo el nombre de Rangers FC (El Gráfico, 2012). Destino similar ha sufrido el Bury FC de Inglaterra, club que fue fundado en 1885 y que fue expulsado de la League One –tercera división de Inglaterra– al no poder demostrar estabilidad y fiabilidad económica (BBC, 2019).

<sup>528</sup> Mendelewitsch, por ejemplo, aduce que “el problema [de este sistema] es que se hace un control *a posteriori*” (Bellver, 2017). Para ella, lo ideal sería “crear un comité de control que se encargue de autorizar o prohibir un fichaje” (Ídem). Y, quizás, no le falte razón, pero aquello ya podría constituir una intromisión excesiva a la libertad de empresa [\[ver nota al pie 11, ubicada en la página 12\]](#), lo cual es un tema que entra en evidente cuestionamiento cuando hablamos del ámbito de aplicación del *fair play* financiero.

Y es que, en realidad, el funcionamiento actual del sistema ya ha sido abordado en tribunales europeos, a iniciativa del ex-agente de jugadores, Daniel Striani, y su abogado, Jean-Louis Dupond (representante legal de Bosman [\[ver página 124 y siguientes\]](#) en su momento), quienes iniciaron acciones legales contra la UEFA ante la Comisión Europea y la Corte de Primera Instancia de Bruselas, precisamente, por el presunto “menoscabo a la libertad de movimiento y competencia del Tratado de la Unión Europea (‘TFUE’)” (Zamora, 2013: 5). Su demanda giraba en torno a que el RLCJLF UEFA generaba perjuicios económicos al negocio del fútbol europeo, tales como:

- a. Limitación de las inversiones.
- b. Fossilización del mercado.
- c. Reducción del número de (i) traspasos y (ii) contratos en vigor de jugadores.
- d. Deflación de los sueldos.
- e. Deflación de los ingresos de agente (Ídem).

monto que sea €30.000.000 (Treinta millones y 00/100 Euros) superior al dinero previamente ingresado en sus arcas (numeral 2 del artículo 61<sup>o529</sup>), aunque, según Camacho, tal restricción debió ser ampliada para 2020 hasta los €100.000.000 (Cien millones y 00/100 Euros) (2019).

Se trata, con certeza, de un mecanismo custodio deportivo que busca evitar que los clubes realicen gastos desmedidos o ajenos a su propio movimiento económico, sin importar si sus propietarios o inversionistas pueden demostrar solvencia para asumir el riesgo<sup>530</sup>. La inobservancia de sus preceptos puede traer consigo la pérdida del derecho a participar en torneos internacionales<sup>531</sup>, así como la retención de los importes antes obtenidos en éstas<sup>532</sup>.

---

No obstante, como “al contrario del caso Bosman, la aplicabilidad del [fair play financiero] afecta por igual a todos y cada uno de los jugadores de clubs UEFA, independientemente de su condición de comunitario o extranjero, (...) es palpable que la normativa [relativa al fair play financiero] regul[e] aspectos puramente de interés deportivo, necesarios para la organización de la competición” (Ibídem: 10). Por ello, con fecha el 16 de julio de 2015 el Tribunal Europeo de Justicia (ECJ) declaró «manifestamente inadmisibles» lo solicitado en la demanda, evitando que el sistema ideado por UEFA se vea afectado (UEFA, 2015).

<sup>529</sup> Artículo 61.- *Noción de variación aceptable.*

(...)

2. *La variación aceptable es de EUR 5 millones. Sin embargo; esta cifra se puede exceder hasta en 30 millones de EUR si dicho monto es completamente pagado por contribuciones de accionistas o empresas vinculadas. Un monto inferior puede ser establecido eventualmente por el Comité Ejecutivo de la UEFA (traducción propia).*

<sup>530</sup> Es imposible pasar por alto que, pese a lo expuesto, en el escándalo conocido como *Football Leaks* se develó que “la UEFA y sus [otrora] máximos responsables, Platini y el entonces secretario general Gianni Infantino (ahora presidente de la FIFA), habrían “ayudado a los clubes (PSG y [Manchester] City) a maquillar sus propias irregularidades por 'razones políticas'” (Gestión, 2018b). La aparente justificación de este acto de corrupción fue, según los investigadores, la necesidad de que en la máxima competición internacional europea –la *Champions League*– existiesen más entidades con la misma capacidad competitiva (Ídem).

<sup>531</sup> “En 2016, el Galatasaray incumplió el *fair play* financiero por presentar deudas con los salarios de sus futbolistas. La sanción consistió en no participar en la Champions League en la siguiente edición” (Camacho, 2019) [[ver página 208 y siguientes](#)].

<sup>532</sup> Por incumplir la normativa vinculada al *fair play* financiero, el Comité de Control Financiero de Clubes de la UEFA (CFCB) confirmó haber sancionado a cuatro (4) clubes de su competencia: (i) al KF Tirana de Albania y (ii) FK Vojvodina Novi Sad de Serbia, con una retención de €215.000 (Doscientos quince mil y 00/100 Euros) correspondientes a los ingresos obtenidos por su participación en la Europa League de la temporada 2017/2018; (iii) al FC Irtysh Pavlodar de Kazajistán, con €440.000 (Cuatrocientos cuarenta mil y 00/100 Euros) ganados por jugar en la misma competencia, así como la exclusión de participar en cualquier competición europea por las tres (3) siguientes temporadas (2018/19, 2019/20 y 2020/21); y (iv) al FC Sion de Suiza, entidad que quedará excluida de las competiciones de clubes de la UEFA durante las campañas de 2018/19 y 2019/20, además de tener que abonar una multa de €235.000 (Doscientos treinta y cinco mil y 00/100 Euros) (As, 2018).

Pero, como el RLCJLF UEFA solo tiene fuerza vinculante sobre clubes clasificados a las competencias UEFA (numeral 1 del artículo 16<sup>o</sup><sup>533</sup>); esto es, la *Champions League* y la *Europa League*, la confederación europea se ha visto en la necesidad de encomendar algunas otras tareas vinculadas a este tema a las asociaciones encargadas de la organización de torneos locales, entre las que destaca, por ejemplo, la limitación de la remuneración anual del total de trabajadores deportivos en cada club, según sus finanzas. Una restricción que en España, de acuerdo al numeral 3 del artículo 39<sup>o</sup> del Texto Articulado de las Normas de Elaboración de Presupuestos de Clubes y SAD's de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en adelante, «LFP» o «LaLiga») <sup>534</sup>, debe incluir en el cálculo a los

---

<sup>533</sup> Artículo 16.- General.

1. (...) El criterio definido en este capítulo debe ser cumplido por los clubes para que puedan ser acreedores al carnet que otorga el derecho a ser parte de las competiciones de clubes de la UEFA, con excepción de la UEFA Champions League Femenina (traducción propia).

<sup>534</sup> Artículo 39.- Determinación del coste de plantilla deportiva inscribible.

- (...)
3. Los conceptos y partidas que integran el Coste de Plantilla Deportiva Inscribible son los siguientes:
  - a. Las retribuciones salariales, dinerarias o en especie (vivienda, vehículos, viajes, etc.), regulares o irregulares, fijas o variables en función de cualquier criterio, incluidos los de carácter deportivo, de todos y cada uno de Jugadores y Técnicos de la Plantilla Deportiva Inscribible [\[ver página 82 y siguientes\]](#).
  - b. Las retribuciones por cesiones de los derechos de imagen individuales o colectivos de Jugadores y Técnicos percibidas por estos mismos o por sociedades o personas cesionarias y titulares de los citados derechos de imagen [\[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes\]](#).
  - c. El importe de la amortización anual del coste de Adquisición de los Derechos Federativos de Jugadores y, en su caso, Técnicos [\[ver página 145 y siguientes\]](#).
  - d. Cuotas de la Seguridad Social o de Planes de Pensiones u otras modalidades de previsión social soportadas por el Club/SAD de las que sean beneficiarios los Jugadores y Técnicos.
  - e. Indemnizaciones o compensaciones a cargo del Club/SAD por la extinción de los contratos de trabajo [\[ver página 137 y siguientes\]](#) o de cesión de derechos de imagen de Jugadores y Técnicos, o como consecuencia de dicha extinción, por cualquier causa, incluido el mutuo acuerdo y el despido.
  - f. El coste asumido por el Club/SAD de las retribuciones o por cualquier otro concepto de un Jugador cuyos Derechos Federativos se hayan cedido de forma temporal a otro Club/SAD [\[ver página 100 y siguientes\]](#).
  - g. El importe de la pérdida contable que, en su caso, se deba registrar como consecuencia de la terminación o extinción de la relación contractual con el Jugador o Técnico, sea cual sea el motivo de la misma incluida una Transferencia de Derechos Federativos [\[ver página 119 y siguientes\]](#).
  - h. Las Primas Colectivas por consecución de objetivos deportivos [\[ver cuadro 11, ubicado en la página 85 y siguientes\]](#), incluidas las devengadas por permanencia en una determinada Categoría de cualquier Competición (...).
  - i. Al menos el veinticinco (25) por ciento de la contraprestación correspondiente al precio de la adquisición por el Club/SAD de los Derechos Federativos de un Jugador que esté convenido en un contrato por el que se conceda al Club/SAD un derecho de opción de compra (...) [\[ver nota al pie 249, ubicada en la página 104\]](#).
  - (...)
  - k. Cualquier otra contraprestación devengada por Jugadores y Técnicos por cualquier concepto que retribuya directa indirectamente sus servicios profesionales o la cesión de sus Derechos e Imagen.

salarios fijos y variables [[ver página 82 y siguientes](#)], los beneficios sociales [[ver página 84 y siguientes](#)], las primas individuales y colectivas [[ver cuadro 11, ubicado en la página 85 y siguientes](#)], los gastos de adquisición (transferencias) [[ver página 100 y siguientes](#)], los pagos por derechos de imagen [[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes](#)] y otros gastos de similar índole (Marca, 2018) (Sport, 2018)<sup>535</sup>.

En nuestro país, la labor más cercana a la realizada por el Comité de Control Financiero de Clubes –entidad encargada de verificar el cumplimiento del *fair play* financiero en Europa– es efectuada por el Órgano de Control Económico Financiero («OCEF»), a quien, según el literal a) del artículo 10° del RL FPF, también se le encomienda comprobar que los clubes a los que se les emitirá la licencia se alineen a los criterios económico-financieros establecidos en dicha norma.

### **2.2.3. Derechos colectivos: Foro de clubes, G-14 y ECA**

Finalmente, cabe apuntar que, tal como lo reflejan los artículos 11° del Convenio No. 87 de la OIT<sup>536</sup> y 40° de la LRCT<sup>537</sup>, dentro del Perú las entidades empleadoras también pueden agruparse sindicalmente, si así lo desean. Ergo, nada obsta para que lo efectuado por la

- 
- I. Gastos de adquisición de Jugadores. Incluye todos los gastos de la transacción relacionados con la adquisición de los Derechos Federativos o con la contratación de los servicios de un Jugador o Técnico para la Plantilla Deportiva tales como comisiones de agentes, representantes e intermediarios, personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea la forma y denominación del acuerdo del que deriven dichos gastos, y que no sean activados contablemente.*  
(...)

<sup>535</sup> En la temporada 2018-2019 del torneo español, la menor limitación, según diversas variables, la tenía el FC Barcelona, entidad deportiva cuyo presupuesto era €609.089.000 (Seiscientos nueve millones y ochenta y nueve mil y 00/100 Euros) mayor al de la SAD ubicada en la última posición, el Real Valladolid CF (LaLiga, 2018). Sin embargo, si nos remitimos únicamente a los ingresos monetarios anuales, el líder no es el club catalán, sino su clásico rival, el cual generó €750.900.000 (Setecientos cincuenta millones y novecientos mil y 00/100 Euros) (Deloitte Football Money League, 2019: 12).

<sup>536</sup> “Artículo 11.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

<sup>537</sup> Artículo 40.- Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco (5) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.

*Se les aplican las normas del presente Texto Único Ordenado, en lo que fuere pertinente.*

*European Club Association* (en adelante, «ECA») pueda ser replicado en nuestro país<sup>538</sup> o, al menos, en nuestro continente<sup>539</sup>.

Empero, la ECA no nació de un día para otro. Ésta se originó, paradójicamente, gracias a una iniciativa de la propia confederación europea de fútbol profesional, UEFA, quien vio conveniente uniformizar el diálogo con sus clubes miembro.

*De esa forma, creó el Panel UEFA de Clubes durante los años 90, que fue después reemplazado por el Foro de Clubes Europeos (European Club Forum) [(en adelante, «ECF»)] el 2002. Este foro estaba compuesto por 102 clubes representativos de todas las federaciones europeas y su finalidad principal era tener un escenario donde los clubes y la UEFA discutieran en grupos de trabajo conjuntos, cuestiones como el formato y el calendario de las competiciones continentales, y la negociación de los derechos de transmisión televisiva (Villegas, 2010: 149; 2013: 14).*

No obstante, al considerar que la creación del ECF resultaba insuficiente para satisfacer la particular defensa de sus intereses, los clubes de mayor renombre en el continente europeo decidieron formar su propia agrupación sindical y, con fecha 17 de noviembre de 1998, fundaron el «G-14» (Galaz, 1998)<sup>540</sup>.

---

<sup>538</sup> Hoy, sin ser propiamente un sindicato, la labor de la ADFP podría ser considerada lo más cercano a la voz representativa de los clubes empleadores en el Perú, ya que, aunque haya dejado de ser la entidad encargada de organizar los torneos del fútbol profesional local [[ver nota al pie 104, ubicada en la página 59](#)], aún se mantiene en actividad y sigue estando compuesta por todas las instituciones que participan en ellos [[ver nota al pie 263, ubicada en la página 110 y siguientes](#)].

<sup>539</sup> Si bien es cierto que el 11 de enero de 2006 se anunció la creación de la Liga Sudamericana de Clubes de Fútbol («LSCF»), teniendo a quince (15) clubes del continente como miembros fundadores –el Club Sporting Cristal y FC Melgar fueron las únicas entidades deportivas peruanas presentes en el acuerdo (Agencia EFE, 2016)–, esta organización sindical empleadora no tiene la fuerza ni la representatividad que su similar europea. Es más, solo estuvo activa para dicha época, con la intención de obtener mayores ganancias por derechos de transmisión [[ver nota al pie 171, ubicada en la página 80](#)] en la Copa Libertadores –torneo a nivel de clubes de dicho continente–; hecho que fue concedido inmediatamente por CONMEBOL (Fox Sports, 2016).

Y algo similar ocurrió en Brasil con el *Clube dos treze*, cuando el 11 de julio de 1987 se fundó una asociación compuesta por sus trece (13) clubes más representativos, luego de declararse en rebeldía frente a la Confederação Brasileira de Futebol (CBF) (Valente, 2017). La agrupación la integraban CR Flamengo, Fluminense FC, Vasco Da Gama FC, Botafogo FR, Santos FC, São Paulo FC, SE Palmeiras, SCP Corinthians, SC Internacional, Grêmio FPA, Clube Atlético Mineiro, Cruzeiro EC y EC Bahia, clubes que llegaron a organizar el campeonato nacional de aquel año –denominado Copa União–, incluyendo a Santa Cruz FC, Goiás EC y Coritiba FC (O Globo, 2011). Posteriormente, el sindicato llegó a estar integrado por veinte (20) entidades deportivas, quienes representaban “los intereses de sus asociados incluyendo la negociación del formato de las principales competiciones de clubes de la CBF, así como la venta de los derechos de transmisión” (Villegas, 2010: 150). Sin embargo, las disputas por el reconocimiento oficial del campeón nacional 1987 terminaron por debilitar y generar divergencias en el colectivo (O Globo, 2011).

<sup>540</sup> El G-14 estaba integrado, en un inicio, por dos (2) clubes de Alemania (FC Bayern Múnich y Borussia Dortmund); dos (2) de España (FC Barcelona y Real Madrid CF); dos (2) de Francia (Olympique de Marsella y París Saint-Germain FC); dos (2) de Inglaterra (Liverpool FC y Manchester United FC); tres (3) de Italia (FC Internazionale, Juventus FC y AC Milan); dos (2) de Países Bajos (FC Ajax y PSV Eindhoven); y uno (1) de



Dicho colectivo logró, pese a las advertencias de la FIFA y de la UEFA, consagrarse “como la primera organización internacional de clubes de fútbol de la historia fuera de las estructuras federativas” (Villegas, 2010: 149; 2013: 15), coordinando temas relacionados a la presencia de jugadores en selecciones [\[ver página 109 y siguientes\]](#), cuestiones fiscales, régimen disciplinario y la responsabilidad sobrevenida en los actos vandálicos producidos en campos de fútbol [\[ver nota al pie 494, ubicada en la página 213\]](#). (Galaz, 1998)<sup>541</sup>, hasta ser disuelto una década después, el 15 de febrero de 2008, dando pie a la ECA; la institución representativa vigente al día de hoy que fue constituida exactamente un mes antes (La Vanguardia, 2008), tras la también abolición del ECF el 21 de enero del mismo año.

En la actualidad, como lo han plasmado en el Memorándum de Entendimiento UEFA/ECA, la confederación europea reconoce a este sindicato de empleadores como el único cuerpo representativo de dicho sector, y éste, a su vez, admite que la UEFA es la entidad gubernamental del fútbol en Europa y la FIFA, en todo el mundo. “Representa a 220 clubes, de las federaciones nacionales de la UEFA, y está dirigida por una junta directiva de 15 miembros” (UEFA, S/Fa).

---

Portugal (FC Porto). Posteriormente, admitieron el ingreso del Arsenal FC (Inglaterra), Bayer Leverkusen FC (Alemania), Olympique de Lyon (Francia) y Valencia CF (España), pero conservaron su denominación original.

<sup>541</sup> Esta agrupación demostró su fuerza colectiva cuando, por ejemplo:

*Apoyó a la demanda del club belga Charleroi, que había demandado a la FIFA ante un tribunal belga exigiendo la declaración de invalidez de las normas federativas que obligan a los clubes a ceder (“liberar”) a sus jugadores para las convocatorias de las selecciones nacionales sin recibir una compensación, especialmente cuando éstos resultan lesionados [\[ver página 113\]](#). A pesar de no ser un miembro de su selecto grupo, el G-14 apoyó a este modesto club y de esa forma impidió que fuera sancionado por haber acudido a las instancias judiciales ordinarias, lo cual está prohibido en las normas federativas (Villegas, 2010: 149; 2013: 15).*

Incluso, según el mismo autor, el caso aludido fue uno de los detonantes para que la UEFA reconociera la necesidad de renovar el ECF y el propio G-14 reparara en el hecho de que eran una colectividad elitista, pues en éste, la admisión de un nuevo miembro sólo podía aceptarse con la unánime aquiescencia de los demás y el club que no lograra clasificar durante tres (3) temporadas seguidas a una competición europea o descendiera de categoría sin recuperarla a la temporada siguiente, quedaba suspendido en sus derechos como miembro, condiciones más que evidentes para admitir que resultaba inexcusable dar inicio a una asociación que fuera realmente la voz representativa de todos los clubes europeos (Ídem).

### 2.3. La FIFA como estructura organizativa del fútbol profesional

A lo largo de los subcapítulos previos se ha hecho alusión a la FIFA como una organización que puede emitir normas relacionadas al fútbol profesional [\[ver página 65 y siguientes\]](#). Se ha dado por sentado, inclusive, que se trata de una persona jurídica con suficiente autoridad para conminar a que las contrapartes contractuales suspendan temporalmente su vínculo de trabajo [\[ver página 109 y siguientes\]](#). Es más, se ha enfatizado en que ésta, aún siendo una entidad no gubernamental, dentro de determinadas circunstancias cumple un rol que simplifica la labor de un Estado [\[ver página 209\]](#). Pero, ¿acaso no cabe preguntarnos con qué legitimidad realiza todo ello? ¿Cómo es que una asociación internacional ha logrado obtener tal *status*? ¿Quién o quiénes la componen y qué otras facultades ostenta?

En principio, para absolver cada una de estas interrogantes, debemos reparar en que, como bien señala van Kleef, “por su propia naturaleza, el deporte no es un asunto que pueda ser restringido a un ámbito local. Los mejores atletas y clubes compiten entre sí a nivel internacional o, al menos, aspiran a ello” (2014: 25, traducción propia). Y este es, precisamente, el motivo principal por el que se decidió la fundación de la FIFA más de un centenar de años atrás [\[ver nota al pie 102, ubicada en la página 58\]](#).

Así lo narra la misma entidad en su portal web:

*A comienzos [del siglo XX] se disputaron los primeros partidos internacionales oficiales en el continente [europeo]. La idea de la fundación de una Federación Internacional comenzaba a perfilarse. En general, se quería reconocer el predominio de los ingleses, que habían fundado en 1863 su Football Association. Por tanto, Carl Anton Wilhelm Hirschman, secretario de la Asociación Holandesa, se dirigió a la Football Association. El secretario aceptó la propuesta, pero el Comité Ejecutivo de la Football Association, el International F.A. Board [(en adelante, «IFAB<sup>542</sup>»)] y las Asociaciones de Escocia, Gales e Irlanda dejaron pasar mucho tiempo antes de confirmar la aceptación de la propuesta.*

*De modo que Robert Guérin, secretario del Departamento de Fútbol de la Union Française des Sociétés de Sport Athlétiques, a la par que periodista del matutino "Le Matin", no quiso esperar más y se dirigió por carta a las asociaciones nacionales del continente para pedirles que examinasen la posibilidad de fundar una organización suprema.*

---

<sup>542</sup> La *International Football Association Board* o, simplemente, IFAB, es una entidad creada por la FA inglesa en 1882 con el fin de tener un organismo independiente que pueda enfocarse en la creación y modificación de las reglas de juego (Susa, 2015: 63). Al día de hoy, tal como se desprende del artículo 7° de los Estatutos FIFA, es el único organismo autorizado para ello y tiene como máxima premisa “proteger y fortalecer el espíritu y simplicidad del fútbol mundial” (IFAB, S/F), para lo cual publica anualmente el Reglamento IFAB.

*El 1° de mayo de 1904 se enfrentaron por primera vez en un partido internacional oficial las selecciones de Francia y Bélgica. En este marco, los secretarios de las dos asociaciones, Muhlinghaus y Guérin debatieron por primera vez el asunto. Entretanto, la Asociación Inglesa, bajo la presidencia de Lord Kinnaird, había desistido de participar en la fundación de una Federación Internacional. Por ello, Guérin tomó la iniciativa e invitó a las demás asociaciones a la asamblea de fundación. El fútbol profesional comenzaba a organizarse internacionalmente (S/Fa).*

Y es que, aunque esta disciplina “existe antes de la FIFA y su expansión global la antecede” (Susa, 2015: 49), no cabe duda que la decisión de crear un ente directriz resultó ser indispensable para su paulatino desarrollo y posterior uniformización. De hecho, “con el paso del tiempo, la cada vez mayor influencia de la organización sobre el deporte, llevó a que tuviera mayor incidencia al determinar los caminos que el régimen global del fútbol cursaría, ya fuera a través de normas, reglas, valores [y] procedimientos explícitos o implícitos” (Ídem).

Sin embargo, lo cierto es que aquello hubiese sido imposible de materializar si es que la FIFA no reparaba en la necesidad de adoptar una estructura piramidal interna:

*El fútbol se estructura de manera jerárquica y ascendente, en organizaciones de primer, segundo y tercer grado. En las de primer grado encontramos los clubes, éstos conformados por jugadores afines a un mismo deporte y que han decidido dedicarse al mismo ostentando la calidad de profesional (...) [\[ver página 60 y siguientes\]](#). La reunión nacional de clubes en los que se practica una misma disciplina deportiva [\[ver página 196 y siguientes\]](#) da paso a la organización en segundo grado de las llamadas Federaciones o Asociaciones Nacionales. Éstas, a su vez, agrupadas a nivel continental, forman las Confederaciones, afiliadas finalmente a la Federación Internacional de Fútbol Asociado, FIFA (Camacho Gutiérrez, 2014: 190).*

Entonces, con la finalidad de custodiar el papel que cumplen tanto deportistas profesionales como clubes empleadores –personajes cuya importancia ya hemos referido y descrito *ut supra* [\[ver nota al pie 430, ubicada en la página 186\]](#)–, el fútbol organizado actual se vale de la cooperación de las doscientas once (211) federaciones o asociaciones deportivas nacionales distribuidas alrededor del mundo, prestándoles, a modo de retribución, apoyo financiero y logístico (FIFA, S/Fd).

Lo mismo ocurre con relación a las seis (6) confederaciones adjuntas, las que se distribuyen regionalmente, teniendo diferentes ámbitos de competencia. Éstas, sumadas a las personas e instituciones ubicadas en los niveles inferiores de la pirámide descrita por

Camacho Gutiérrez, requieren de la FIFA para consumir sus objetivos. Se trata, en otras palabras, de una necesidad mutua y sistemática que va desde la base hasta la punta del organigrama, con cada uno de sus elementos ejecutando una función determinada.



Evidentemente, y como lo ameritaban las circunstancias, al fútbol organizado no le cabe más que regirse por el principio monopolístico –también conocido en alemán como *Ein-Platz-Prinzip*–, el cual solamente admite una federación (o asociación) nacional<sup>543</sup>, continental y mundial por deporte<sup>544</sup>. Gracias a éste, en realidad, resulta factible que dentro

<sup>543</sup> Cabe acotar que, respecto al Reino Unido, la FIFA ha decidido reconocer a sus cuatro (4) asociaciones por separado. Por tanto, la FA de Inglaterra, la SFA de Escocia, la FAW de Gales y la IFA de Irlanda del Norte forman parte de ésta, aun cuando los Estados de donde provienen no sean soberanos (numeral 5 del artículo 11° de los Estatutos FIFA).

<sup>544</sup> Lo ocurrido con EE.UU. es un claro ejemplo de lo imprescindible que resulta ser el igualmente denominado principio de unicidad federativa en todo deporte profesionalmente organizado. Allá, el fútbol comenzó siendo una práctica muy popular y, tras el tercer lugar obtenido en la primera Copa del Mundo, Uruguay 1930 (FIFA, S/Fg), los éxitos para dicho seleccionado nacional aparentemente no iban a tardar en llegar. Empero, luego de la Gran Depresión, la *American Soccer League*, nacida en 1921, y la *United States Football Association* mantuvieron una disputa de poder que trajo consigo más de (20) años sin una liga de fútbol profesional, lo cual estancó su camino evolutivo y la correcta afiliación a la FIFA (Susa, 2015: 64).

de la FIFA coexistan los mejores clubes y atletas, se cumplan las mismas reglas de juego y se compita en torneos de semejante índole<sup>545</sup>.

*La Federación Internacional solo reconoce una Asociación Nacional por territorio o país y de manera recíproca la Asociación Nacional le da ese mismo reconocimiento único a la Federación Internacional y esta misma cadena se da en los diferentes entes de carácter [continental,] nacional, provincial y municipal (Camargo, 2014: 179).*

### 2.3.1. **Ámbito nacional: FPF**

En nuestro país, como ya es de amplio conocimiento, la única federación reconocida es la FPF. Una entidad que, pese a haber sido fundada con fecha 22 de agosto de 1922 [[ver nota al pie 103, ubicada en la página 59](#)], no fue sino hasta octubre de 1996 en que se erigió como una persona jurídica de naturaleza privada, luego de que la Ley 26252<sup>546</sup> le permitiera adecuar sus Estatutos a la FIFA y acatar cabalmente las disposiciones previstas por ella<sup>547</sup>.

---

<sup>545</sup> Es cierto que desde el 2003 existe la Nouvelle Fédération-Board (NF-Board), una asociación con sede en Lieja (Bélgica) que agrupa a las llamadas “nuevas federaciones” de fútbol, es decir, federaciones de países, territorios o provincias que no son reconocidas por la FIFA (por ejemplo, las federaciones de Kiribati, Isla de Pascua, Laponia, etc.). Sin embargo, la intención de este organismo no es sustituir a la FIFA, sino solamente acoger de manera abierta a todas las que no sean o no estén en la capacidad de ser admitidas como miembros de aquella (Villegas, 2010: 151; 2013: 22).

<sup>546</sup> Hoy, derogada por la Octava Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley 27159 (antigua Ley del Deporte) [[ver nota al pie 106, ubicada en la página 59](#)].

<sup>547</sup> En la actualidad, la FPF cumple mayores funciones que las que preveía su Estatuto en aquel momento. Ello no solo se debe a la promulgación de la Ley 30727 [[ver nota al pie 108, ubicada en la página 60](#)], sino también a que, con fecha 14 de octubre de 2019, la FPF llevó a cabo una Asamblea de Bases en donde aprobó la modificación de su título estatutario [[ver nota al pie 263, ubicada en la página 110 y siguientes](#)]. Hoy, el total de sus atribuciones está compuesto por lo siguiente:

*Artículo 2.- Fines y Objetivos.*

*Los fines y objetivos de la FPF son:*

- a. Mejorar, promover, reglamentar y controlar constantemente el fútbol en todo el territorio de la FPF, sobre la base de la deportividad y considerando su carácter unificador, formativo, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios, concretamente mediante programas de desarrollo y juveniles;*
- b. Organizar las competiciones del fútbol asociación, futsal y fútbol playa en el ámbito nacional, y definir de manera precisa, en caso necesario, las competencias concedidas a las diversas ligas que componen la asociación;*
- c. Elaborar reglamentos y disposiciones que garanticen su implementación;*
- d. Salvaguardar los intereses de sus miembros;*
- e. Respetar los estatutos, reglamentos, directrices, decisiones y el código ético de la FIFA, de la CONMEBOL y de la FPF, así como las Reglas de Juego, y exigir que también sean respetados por sus miembros;*
- f. Promover la integridad, la ética y la deportividad a fin de impedir ciertos métodos o prácticas como la corrupción, el dopaje o el amaño de partidos y competiciones, que pueden poner en peligro el juego limpio en los partidos y competiciones y amenazar la integridad de jugadores, oficiales y miembros o posibilitar que se saque provecho ilícitamente del fútbol asociación, del futsal o del fútbol playa;*

En efecto, “hasta inicios de la década de 1990, el Estado había mantenido el control político, administrativo y regulatorio sobre el fútbol peruano” (Panfichi y otros, 2018: 244). Los cargos directivos de la Federación, por tanto, eran nombrados a discreción del IPD –institución que se encuentra adscrita al Ministerio de Educación–, y ni el ignominioso desempeño de aquella selección (“Perú hizo uno de los mayores papelones de su historia futbolera” (De Chalaca, 2010) en el torneo eliminatorio para la Copa del Mundo de la FIFA Estados Unidos 1994) había puesto en riesgo la continuidad del último presidente elegido de esa forma, Nicolás Delfino Puccinelli.

Sin embargo, la coyuntura que para entonces vivió el país (un gobierno que buscaba “deshacerse de todas las entidades públicas que resultaban ser una carga” (Ortecho, 2014) y un Congreso Constituyente Democrático que también era dominado por el fujimorismo),

- 
- g. Fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de las mujeres en todos los niveles de la gobernanza del fútbol;*
  - h. Controlar y supervisar todos los partidos amistosos de fútbol, en cualquiera de sus formas, que se disputen en todo el territorio de la FPF;*
  - i. Controlar y supervisar el fútbol asociación, el futsal y el fútbol playa en el ámbito nacional, así como todos los tipos de partidos internacionales disputados en el territorio de FPF, de conformidad con los estatutos y los reglamentos pertinentes de la FIFA y de las confederaciones;*
  - j. Administrar las relaciones deportivas internacionales vinculadas al fútbol asociación, futsal y fútbol playa;*
  - k. Albergar competiciones internacionales y de otras categorías;*
  - l. Ejercer la representación nacional en las competiciones internacionales;*
  - m. Autorizar y controlar la actuación de los equipos extranjeros en territorio nacional, conforme a las normas de la FIFA y la CONMEBOL;*
  - n. Reglamentar la afiliación de los jugadores en los clubes profesionales y aficionados; dictar las normas básicas que regulen los contratos celebrados con ellos de conformidad con la legislación nacional vigente y la normatividad deportiva vigente;*
  - o. Afiliar y/o reconocer a las ligas departamentales y clubes profesionales dedicados a la práctica y desarrollo del fútbol, futsal y fútbol playa en sus distintas ramas y categorías, que cumplan con las disposiciones de estos estatutos;*
  - p. Autorizar la intervención de los clubes profesionales y aficionados, en competiciones públicas oficiales y no oficiales, nacionales e internacionales, organizadas por cualquiera de dichas instituciones o por entidades particulares a título privado;*
  - q. Celebrar sin reserva ni limitación alguna, todos los acuerdos, convenios o contratos permitidos por las leyes y que sean necesarios o convenientes al cumplimiento a sus fines, funciones y atribuciones;*
  - r. Administrar sus bienes y recursos;*
  - s. Desarrollar cualquier actividad que le permita cumplir con el objeto social de la FPF.*

inminentemente coadyuvó, junto a otros factores<sup>548</sup>, a la formación de una nueva asociación civil privada sin fines de lucro, independiente del Estado (Panfichi y otros, 2018: 247-248).

De esta manera, y aun cuando para la propia FIFA, la FPF se afilió a ella desde 1924 (S/Fh), los cerca de setenta (70) años en los que ésta se vino manejando internamente como “una entidad de derecho público, pero administrada por privados” (Ortecho, 2014) llegaron a su fin. Y el viraje en la metodología del manejo del fútbol nacional no fue un problema para el ente supremo de este deporte; por el contrario, ésta saludó el hecho de ser formalmente quien financie y proteja política y legalmente al nuevo papel de la Federación (Panfichi y otros, 2018: 247).

En consecuencia, hoy, la situación es absolutamente distinta con relación a la de sus inicios. A la mutación conceptual referida se le añadió total libertad y autonomía, gracias a la promulgación de la Ley 30727 [\[ver nota al pie 108, ubicada en la página 60\]](#) y la modificación de sus Estatutos [\[ver nota al pie 263, ubicada en la página 110 y siguientes\]](#). Definitivamente, al Estado peruano no le queda más que aceptar haber perdido voluntariamente “la capacidad de tener injerencia y control alguno sobre la FPF, sobre la selección nacional e incluso sobre los colores patrios en las camisetas de los representativos nacionales” (Ídem).

---

<sup>548</sup> Recordemos que para 1996 la Ley 26566 ya había sido publicada y, con ella, la práctica del fútbol perfeccionaba su formalización profesional en el país [\[ver página 60 y siguientes\]](#). Además, en aquel momento se decía que la FIFA podía suspender la afiliación de la FPF por injerencia estatal, lo cual, como veremos más adelante, era una acción que el Estado peruano buscaba evitar.

De hecho, ni la definición planteada en el artículo 44° de la Ley 28036<sup>549</sup>, ni funciones como las previstas en los numerales 1, 4, 5, 14 y 16 de su siguiente artículo<sup>550</sup> continúan siendo aplicables para concebir a la Federación representativa de la organización FIFA en el territorio nacional. En su lugar, merece atención todo lo previsto al respecto por la *lex sportiva* [[ver página 65 y siguientes](#)], es decir, el numeral 1 del artículo 11°, el artículo 13° y el numeral 1 de los artículos 14° y 20° de los Estatutos FIFA<sup>551</sup>; el artículo 16° del CDF

---

<sup>549</sup> Artículo 44.- *Federaciones Deportivas Nacionales.*

*Las federaciones deportivas nacionales son los organismos rectores de cada disciplina deportiva a nivel nacional en sus distintas categorías y niveles. Se constituyen como asociaciones civiles sin fines de lucro, se rigen 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. Sus órganos de base son las ligas departamentales o regionales o distritales o provinciales o los clubes. Se gobiernan por la asamblea de bases y la junta directiva.*

*En las federaciones deportivas nacionales que tienen nivel profesional, sus órganos de base serán cada una de las ligas departamentales y los clubes profesionales, de acuerdo a ley. En el caso de que no existan ligas departamentales participan las ligas distritales. Asimismo, son órganos de base las entidades representativas de los deportistas, de los árbitros y de los entrenadores, en caso existan dichas entidades representativas, en caso contrario, la representación es ejercida por deportistas o ex deportistas, árbitro y entrenadores.*

(...)

*Solo podrán constituirse y registrarse ante el organismo competente en materia deportiva, a nivel nacional e internacional, una sola federación deportiva nacional por cada disciplina deportiva.*

<sup>550</sup> Artículo 45.- *Funciones.*

*Son funciones de las federaciones deportivas nacionales las siguientes:*

1. *Dirigir, orientar, coordinar, controlar, desarrollar, promover, supervisar y evaluar su respectiva disciplina deportiva en el marco de la política del deporte en general y del Plan Nacional del Deporte.*  
(...)
4. *Conocer y sancionar las faltas y transgresiones en materia deportiva cometidas por sus afiliados.*
5. *Participar en las competencias de nivel internacional.*  
(...)
14. *Administrar y manejar las selecciones nacionales de su respectiva disciplina deportiva en el marco de lo que dispone la presente Ley y su reglamento.*  
(...)
16. *Administrar justicia deportiva en el ámbito de su disciplina.*

<sup>551</sup> Artículo 11.- *Admisión.*

1. *Todas aquellas federaciones miembro responsables de organizar y supervisar el fútbol en todas sus formas en su país podrán convertirse en miembro de la FIFA. Por esta razón, se recomienda a las federaciones miembro que integren en su seno a todos los grupos de interés determinantes en el fútbol. Se reconocerá como federación miembro a una sola por país [[ver página 236 y siguientes](#)].*  
(...)

Artículo 13.- *Derechos de las federaciones miembro.*

1. *Las federaciones miembro tendrán derecho a:*
  - a. *Participar en el Congreso;*
  - b. *Formular propuestas para su inclusión en el orden del día del Congreso;*
  - c. *Nominar a los candidatos a la presidencia de la FIFA y al Consejo;*
  - d. *De conformidad con el Reglamento de Gobernanza de la FIFA, participar en todas las elecciones de la FIFA y ejercer su derecho a voto;*



[[ver nota al pie 524, ubicada en la página 226 y siguientes](#)]; los numerales 1, 3 y 4 del artículo 2° del RAF [[ver nota al pie 411, ubicada en la página 178 y siguientes](#)]; el numeral 1 del apartado 3.2 del Anexo 3 del RETJ<sup>552</sup>; el artículo 6° y los numerales 1 y 3 del artículo 7° de los Estatutos CONMEBOL<sup>553</sup>, principalmente.

- 
- e. *Participar en las competencias organizadas por la FIFA* [[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73](#)];
  - f. *Participar en los programas de asistencia y desarrollo de la FIFA*;
  - g. *Ejercer todo derecho establecido en los presentes Estatutos y otros reglamentos*;
2. *El ejercicio de estos derechos estará sujeto a las reservas que se deriven de otras disposiciones en los presentes Estatutos y en otros reglamentos aplicables.*
- (...)

Artículo 14.- *Obligaciones de las federaciones miembro.*

- 1. *Las federaciones miembro estarán obligadas a:*
    - a. *Observar en todo momento los Estatutos, los reglamentos, las disposiciones y las decisiones de los órganos de la FIFA* [[ver página 65 y siguientes](#)], así como las decisiones del Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) [entidad que será abordada en el tercer capítulo] (...);
    - b. *Participar en las competencias organizadas por la FIFA*;
    - c. *Pagar la cuota de miembro*;
    - d. *Velar por que sus propios miembros respeten los Estatutos, reglamentos, disposiciones y decisiones de los órganos de la FIFA*;
    - e. *Convocar a su órgano legislativo supremo de forma regular, al menos cada dos años*;
    - f. *Ratificar unos estatutos en concordancia con los requisitos estipulados en los Estatutos modelo de la FIFA*;
    - g. *Crear una comisión de árbitros directamente subordinada a la federación miembro* [la cual será analizada posteriormente];
    - h. *Respetar las Reglas de Juego*;
    - i. *De conformidad con el art. 19 de estos Estatutos* [Independencia de las federaciones miembro y sus órganos], *administrar sus asuntos de forma independiente y procurar que no se produzca ninguna injerencia por parte de terceros en sus asuntos internos*;
    - j. *Cumplir todas las obligaciones establecidas en los presentes Estatutos y otros reglamentos.*
- (...)

Artículo 20.- *Estatus de clubes, ligas u otras agrupaciones de clubes.*

- 1. *Clubes, ligas u otras entidades afiliadas a una federación miembro estarán subordinadas a esta y solo podrán existir con el consentimiento de dicha federación. Los estatutos de la federación miembro establecerán el ámbito de competencia y los derechos y deberes de estas entidades. La federación miembro aprobará los estatutos y reglamentos de estas entidades.*

<sup>552</sup> 3.2. *Asociaciones.*

- 1. *Las asociaciones son responsables de mantener al día los datos de la temporada e inscripción, si procede, por separado para jugadores y jugadoras, así como los de su club (incluyendo en particular la categorización de clubes en relación con la indemnización por formación* [[ver página 128 y siguientes](#)]). Además, son responsables de llevar a cabo el proceso del CTI electrónico (v. art. 8 más adelante) y, cuando proceda, de confirmar la baja en la inscripción de un jugador en su asociación [[ver página 105 y siguientes](#)].

<sup>553</sup> Artículo 6.- *Derechos de las Asociaciones Miembro.*

- 1. *Las Asociaciones Miembro gozan de iguales derechos y obligaciones, los cuales son reconocidos en el presente Estatuto, en los reglamentos y en las decisiones que se adopten en aplicación de los mismos.*

- 
2. *En particular, se reconoce a las Asociaciones Miembro los derechos que se señalan a continuación, cuyo ejercicio se disfrutará de acuerdo con lo dispuesto en el presente Estatuto, reglamentos y restante normativa de la Confederación:*
    - a. *Participar con voz y voto en el Congreso, y formular propuestas para su inclusión en el orden del día;*  
(...)
    - c. *Proponer candidatos a la Presidencia, las Vicepresidencias de la CONMEBOL, así como a los representantes de la CONMEBOL ante el Consejo de la FIFA; al igual que candidatos para integrar los órganos judiciales de la CONMEBOL y sus comisiones permanentes;*
    - d. *Participar en los campeonatos de selecciones nacionales [\[ver página 109 y siguientes\]](#) e inscribir a sus clubes en las competiciones de esta naturaleza organizadas por la CONMEBOL y percibir los premios y gastos de preparación a ser establecidos por el Consejo;*  
(...)

**Artículo 7.- Obligaciones de las Asociaciones Miembro.**

1. *Las Asociaciones Miembro se obligan a:*
  - a. *Cumplir en todo momento lo dispuesto en el Estatuto, los reglamentos, las disposiciones, circulares, resoluciones y decisiones de los órganos y comisiones de la CONMEBOL [\[ver página 65 y siguientes\]](#) así como con las decisiones y laudos del Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) [órgano de justicia deportiva que luego será tratado a profundidad];*
  - b. *Cumplir en todo momento la normativa y decisiones de la FIFA, las Reglas de Juego aprobadas por la International Football Association Board (IFAB) [\[ver nota al pie 542, ubicada en la página 234\]](#), reglas de Fútbol y Fútbol Playa o cualquier otra modalidad, promulgadas por el Consejo de la FIFA;*
  - c. *Cumplir en todo momento con los principios y obligaciones que recogen e inspiran la normativa de la CONMEBOL y de la FIFA, en especial en el marco de los principios de lealtad, integridad deportiva y juego limpio; así como también con las obligaciones básicas que se recogen y/o inspiran la normativa de la CONMEBOL y de la FIFA, de lo cual serán directamente responsables;*
  - d. *Participar a través de sus selecciones nacionales y sus clubes afiliados en las competiciones organizadas por la CONMEBOL [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#);*
  - e. *Pagar su cuota de afiliación de manera anual, la cual podrá ser descontada de los montos que le correspondiesen a las Asociaciones Miembro de los fondos de la CONMEBOL;*
  - f. *No acudir a los tribunales ordinarios de justicia salvo que expresamente una previsión de este Estatuto o restante normativa de la CONMEBOL o de la FIFA lo autorice;*
  - g. *Reconocer y autorizar al arbitraje como medio exclusivo de resolución de controversias, dando prioridad a la mediación promovida por la CONMEBOL como vía previa a la resolución de disputas. En ambos casos tanto el laudo arbitral como la resolución en mediación serán vinculantes para las partes;*
  - h. *Administrar sus asuntos de forma independiente, asegurando que no se produzca ninguna injerencia por parte de terceros en sus asuntos internos ni en los de sus miembros. Esta obligación se extiende igualmente a los clubes, federaciones territoriales o regionales, ligas y cualquier otra entidad organizada, afiliada o integrada en una Asociación Miembro;*
  - i. *Garantizar que sus órganos jurisdiccionales estén conformados por personas independientes de los órganos que toman decisiones de la Asociación Miembro. Dichos órganos deben estar constituidos de conformidad con principios de democracia representativa y tomando en cuenta la importancia de la igualdad de género en el fútbol;*
  - j. *Convocar al Congreso de manera regular, y al menos una vez al año;*  
(...)
  - m. *Instaurar un sistema de concesión de licencia de clubes que cumpla con los requisitos mínimos establecidos por la CONMEBOL y la FIFA. Las Asociaciones Miembro incluirán dicha obligación y definirán a los órganos otorgantes de licencias en sus estatutos [\[ver página 216 y siguientes\]](#);*
  - n. *Prohibir la conformación de asociaciones distintas junto con otras Asociaciones Miembro, asociaciones regionales o ligas, sin el consentimiento expreso y escrito de la CONMEBOL y de la FIFA, sobre pena de ser desafiados [\[ver página 236 y siguientes\]](#);*
  - o. *Regular las ligas y clubes afiliados directa e indirectamente que existan en su país o territorio y obligarlas al cumplimiento de la normativa de la CONMEBOL y la FIFA.*

Y es que, como lo indica el artículo 2° de su título estatutario [[ver nota al pie número 547, ubicada en la página 237 y siguientes](#)], las actuales funciones de la Federación son, por un lado, vigilar que en el Perú las asociaciones provinciales y los clubes –entidades por quienes repercute la afiliación de los jugadores– cumplan con lo estipulado en la reglamentación del fútbol organizado (Camargo, 2014: 181); y, por otro lado, sujetarse a lo dispuesto por FIFA y CONMEBOL (numeral 3 del artículo 1° de los Estatutos FPF<sup>554</sup>), instituciones que le han encomendado la dirección de cada una de las selecciones nacionales de este deporte (equipos de categorías inferiores, masculinas y femeninas) [[ver página 109 y siguientes](#)] y sus derivados (*futsal* o fútbol sala y fútbol playa).

Además, no olvidemos que, de conformidad con el recientemente citado literal m) del apartado 7.1 [[ver nota al pie número 553, ubicada en la página 241 y siguientes](#)] y el artículo 64° de los Estatutos CONMEBOL<sup>555</sup>, la FPF también se encuentra a cargo de la concesión

---

(...)

3. *Las ligas, asociaciones regionales, clubes, jugadores y oficiales de cada una de las Asociaciones Miembro se encuentran jurídicamente vinculados y deben cumplir con las obligaciones estipuladas en el presente artículo, bajo advertencia expresa de que en caso contrario podría haber lugar a la imposición de sanciones disciplinarias tanto a nivel nacional como internacional.*

<sup>554</sup> Artículo 1.- Título, sede, forma jurídica y marcas.

(...)

3. *La FPF es miembro de la FIFA y de la CONMEBOL.*

<sup>555</sup> Artículo 64.- Reglamentos de los Torneos y las Competiciones. Sistema de Licencia de Clubes.

(...)

2. *El Consejo reglamentará un sistema de Licencia de Clubes que deberá contener expresamente:*
  - a. *Los criterios y requisitos mínimos en las siguientes áreas:*
    2. *Deportivos;*
    3. *Infraestructura;*
    4. *Administrativos;*
    5. *Jurídicos;*
    6. *Financieros y económicos.*
  - b. *La regulación del procedimiento de otorgamiento o revocación de la licencia, y de los órganos competentes para adoptar las decisiones que correspondan durante su tramitación, concesión o denegación.*
3. *Las Asociaciones Miembro deberán establecer un sistema de Licencia de Clubes que estará en consonancia con la normativa de la CONMEBOL al respecto.*
4. *En todo caso será condición para poder participar en las competencias de la CONMEBOL que cada Asociación Miembro o los clubes afiliados a las Asociaciones Miembro se obliguen a cumplir con el presente Estatuto, los reglamentos, y demás normativa de la CONMEBOL y de la FIFA, así como con*

y custodia compartida de las licencias para los clubes del fútbol peruano [\[ver página 216 y siguientes\]](#), tal como ésta misma lo ha reflejado en los artículos 3° y 4° del RL FPF<sup>556</sup>. E, incluso, en concordancia con lo expuesto a inicios del presente capítulo [\[ver nota al pie 105, ubicada en la página 59\]](#), los torneos profesionales de fútbol masculino que antes eran organizados por la ADFP, hoy solo se rigen por lo dispuesto por la Federación, quien las divide en dos (2) distintas categorías administradas por la Liga de Fútbol Profesional<sup>557</sup>.

### **2.3.1.1. Liga de Fútbol Profesional**

Lógicamente, el cambio aludido líneas arriba no es usual, aunque tampoco resulta ajeno a la historia del fútbol mundial. Por ejemplo, así como en el Perú primero se formó una asociación con la sola misión de administrar el torneo interno y después se creó la federación local [\[ver nota al pie 103, ubicada en la página 59\]](#); en naciones como el Reino Unido el proceso se dio a la inversa; y en otros –Argentina, por citar uno de ellos– los campeonatos profesionales siempre fueron organizados directamente por la entidad federativa (Villegas, 2010: 152; 2013: 25). Para la FIFA nunca hubo ningún problema con que en ciertos territorios se admita la coexistencia de dos (2) asociaciones complementarias –tal cual ocurre en los dos (2) primeros casos– o que solamente una (1) ejerza las funciones de ambas –como sucede en el tercer supuesto–, lo importante, a su entender, es que exista un consenso en cuanto a la actividad representativa y las tareas que les correspondan.

Nuestro país, en atención a lo expuesto, simplemente dejó de pertenecer al primero de los grupos contrapuestos para actuar como el tercero de ellos, en una decisión basada en el numeral 1 de los artículos 20° [\[ver nota al pie 551, ubicada en la página 240 y siguientes\]](#),

---

*las decisiones, resoluciones, órdenes e instrucciones emitidas por los diferentes órganos de la Confederación.*

<sup>556</sup> Artículo 3.- Entidad Responsable de la Concesión de Licencias.

*La FPF es la entidad encargada de conceder las Licencias [\[ver página 216 y siguientes\]](#).*

Artículo 4.- Autoridad de la CONMEBOL.

*La concesión de Licencias por parte de la FPF no implica que los Clubes no deban cumplir con los requisitos que establezca la CONMEBOL, para la participación de aquellos en sus competiciones internacionales; en virtud que la CONMEBOL establece su propio sistema de concesión de licencias.*

<sup>557</sup> En concordancia con lo señalado dentro de la Lista de Términos Utilizados por el RL1, hoy, esta Liga es la entidad “encargada de organizar, controlar, gestionar, operar y dirigir las competiciones oficiales del fútbol profesional peruano y otras que le sean encargadas por la FPF”.

67° y 68° de los Estatutos FIFA<sup>558</sup>, el numeral 1 del artículo 66° de los Estatutos CONMEBOL<sup>559</sup> y el literal b) del artículo 2° de los Estatutos FPF [[ver nota al pie número 547, ubicada en la página 237 y siguientes](#)], los cuales otorgan a la entidad federativa peruana la propiedad primigenia de los derechos de las competiciones y aquello que de ellas emana.

Congruentemente, la FPF no debe preocuparse por lo expuesto en el artículo 41° ni los numerales 1 y 4 del artículo 42° de la Ley 28036<sup>560</sup> para desarrollar los torneos internos. En

---

<sup>558</sup> Artículo 67.- *Derechos en competiciones y actos.*

1. *La FIFA, sus federaciones miembro y las confederaciones serán los propietarios originales de todos los derechos de competiciones y otros actos que emanen de sus respectivas jurisdicciones, sin restricción alguna en lo que respecta al contenido, el tiempo, el lugar o la legislación. Estos derechos incluyen, entre otros, todo tipo de derechos patrimoniales, de grabación y difusión audiovisuales, multimedia, promocionales y de comercialización y marketing, así como los derechos inmateriales tales como los derechos de marcas y los de autor.*  
(...)

Artículo 68.- *Autorización de la distribución.*

1. *La FIFA, sus federaciones miembro y las confederaciones tendrán la responsabilidad exclusiva de autorizar la distribución de imágenes, sonidos y otros datos de partidos de fútbol y actos bajo su jurisdicción, sin ningún tipo de restricción respecto al contenido, tiempo, lugar y aspectos técnicos y legales.*

<sup>559</sup> Artículo 66.- *Derechos comerciales.*

1. *La CONMEBOL y sus Asociaciones Miembro son los propietarios primigenios de todos los derechos de los partidos, torneos, competiciones y otros actos que emanen de sus respectivas áreas de competencia (local o continental), sin ninguna restricción en lo que respecta al contenido, el tiempo, el lugar o la legislación. Estos derechos incluyen, entre otros, todo tipo de derecho patrimonial, derechos económicos de cualquier índole, derechos de inscripción, de grabación, reproducción y difusiones audiovisuales, derechos multimedia, derechos promocionales y mercadotécnicos, derechos de imagen de oficiales, participantes y jugadores considerados de manera colectiva (de tres o más) en el marco de la competición [[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes](#)], así como derechos incorpóreos como el nombre y los derechos sobre las marcas distintivas y los derechos de autor.*

<sup>560</sup> Artículo 41.- *Ligas deportivas.*

*Las ligas son entes que coordinan y organizan la actividad recreativa, deportiva y administrativa de sus afiliados.*

*Las ligas se conforman en los niveles distrital, provincial y departamental o regional; una distrital se conforma mínimo con tres (3) clubes deportivos; una provincial, mínimo con tres (3) ligas distritales; y una departamental o regional, mínimo con tres (3) ligas provinciales por cada disciplina deportiva. En la jurisdicción de Lima Metropolitana, tres (3) clubes conforman una (1) liga distrital, de la misma forma tres (3) ligas distritales conforman una (1) liga regional de Lima Metropolitana, por cada disciplina deportiva.*

*Se inscriben según corresponda, en el registro de la liga o federación deportiva que constituye el organismo deportivo inmediato superior y en el RENADE. En el caso del fútbol, también se constituyen a nivel de zonas infradistritales, pudiendo crearse subligas deportivas zonales, como órganos desconcentrados de sus respectivas ligas deportivas distritales, de acuerdo con la cantidad de clubes deportivos afiliados. Asimismo, se constituyen las ligas deportivas regionales de Lima Metropolitana, de las diversas disciplinas deportivas, sobre las bases de sus respectivas ligas deportivas provinciales de Lima.*

Artículo 42.- *Funciones.*

su lugar, solo deberá considerar al numeral 1 del artículo 2° de la Ley 30037<sup>561</sup> para cumplir con sus obligaciones frente al Estado, a lo cual habría que agregar toda la operatividad deportiva pertinente; aquella que es resumida por Villegas de la siguiente manera:

*En el fútbol, tanto en Europa como en Latinoamérica, han prevalecido las llamadas “ligas abiertas”, es decir, ligas en las que el ingreso y salida de los participantes es continuo, según los resultados deportivos obtenidos (“sistema de ascensos y descensos”), lo cual es una característica del modelo deportivo euro-latinoamericano, distinto del norteamericano, en el que en los deportes profesionales han primado siempre las “ligas cerradas”. En Estados Unidos las ligas de los principales deportes-espectáculo han tenido un número fijo de participantes, en el que no ha habido ascenso y descenso a “segundas divisiones”, y en el que las universidades han hecho el papel de los clubes canteras (...).*

*Tradicionalmente en las ligas abiertas la entrada y salida de los clubes, y, en buena cuenta pues, la calidad de asociados de las mismas, se basaba únicamente en los resultados deportivos. Es decir que el criterio de rendimiento deportivo sigue siendo el fundamental, pero en diversos países viene exigiéndose también en los últimos años que los clubes aspirantes cumplan con ciertos requisitos, como el de otorgar garantías sobre el pago de las remuneraciones de los jugadores [ver página 207 y siguientes], el tener a disposición (como propietario u otro título) un escenario deportivo e instalaciones para entrenamiento, etc. [ver cuadro 20, ubicado en la página 219 y siguientes], de modo tal que los clubes que no cumplan con esos criterios adicionales no formarán parte de la liga, es decir, no podrán competir en el torneo profesional por más que hayan obtenido los méritos deportivos necesarios (2010: 153; 2013: 26).*

En esa línea es que hace no más de un lustro se creó el *World Leagues Forum* (en adelante, «WLF»), una conglomeración organizativa de torneos de fútbol profesional cuya razón de ser es elaborar un plan de trabajo conjunto entre las instituciones participantes del mismo (As, 2015). Actualmente cuenta con cuarenta y dos (42) miembros provenientes de distintas partes del planeta, entre los que destaca la Bundesliga (Alemania), la *Saudi Professional League* (Arabia Saudita), la Superliga Argentina de Fútbol (Argentina), la Dimayor (Colombia), la Liga Pro (Ecuador), LaLiga (España), la *Major League Soccer* (Estados Unidos), la *Ligue de Football Professionnel* (Francia), la *Premier League* (Inglaterra), la *Serie A* (Italia), la *J. League* (Japón), la *Eredivisie* (Países Bajos) y la *Liga Portuguesa de*

---

Las ligas tendrán entre sus funciones las siguientes:

1. Coordinar y organizar la actividad deportiva de sus afiliados.  
(...)
4. Conocer y sancionar las faltas y transgresiones en materia deportiva cometidas por sus afiliados.

<sup>561</sup> Artículo 2.- Comunicación o variación de calendarios anuales.

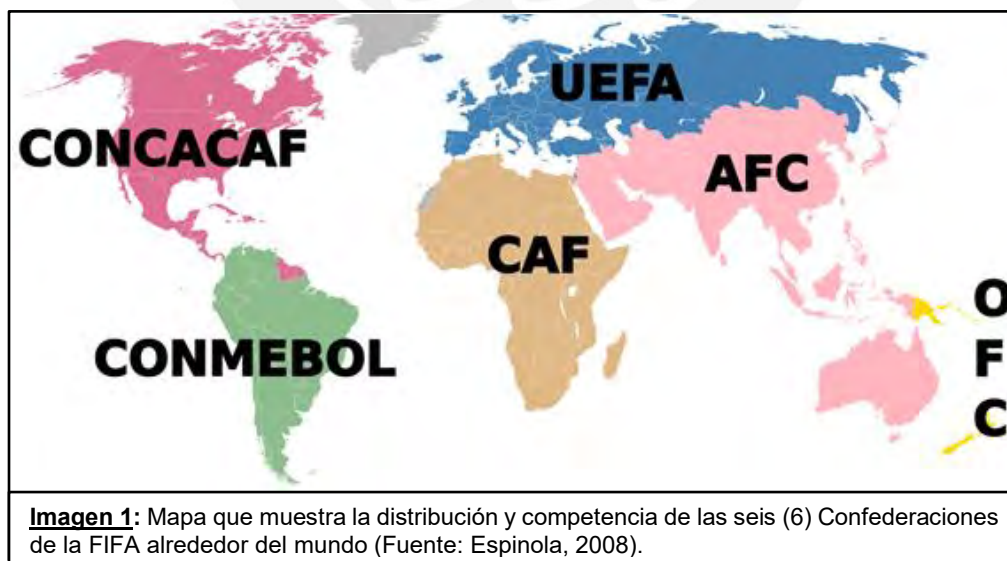
1. Los organizadores de espectáculos deportivos deben remitir al Instituto Peruano del Deporte (IPD), como ente rector del Sistema Nacional del Deporte, dentro de los primeros quince días de cada año, sus calendarios anuales de actividades y/o competencias nacionales o internacionales, a fin de que se coordinen las medidas de prevención y seguridad [ver página 80 y siguientes] (...).

*Futebol Profissional* (Portugal) (WLF, S/F). Lamentablemente, el torneo peruano aún no forma parte de esta importante agrupación.

### 2.3.2. **Ámbito continental: CONMEBOL**

Entretanto, situadas en un escalón inmediatamente superior al de la entidad local descrita y sus semejantes [\[ver página 237 y siguientes\]](#), esto es, en un marco de alcance transnacional, podemos reconocer a las confederaciones: agrupaciones de federaciones avaladas por la FIFA que pertenecen al mismo continente o a un espacio geográfico similar (definición 7 de los Estatutos FIFA, parafraseada por la definición 16 del RAF) y resultan imprescindibles para el correcto funcionamiento de la estructura organizacional.

La FPF, al estar sujeta al control mundial de este deporte y, dada la ubicación territorial del Perú, se encuentra a disposición de la CONMEBOL; una institución que, según el numeral 1 del artículo 63° de su título estatutario, tiene la “facultad exclusiva para crear, aprobar, reconocer, modificar, eliminar, organizar y dirigir partidos, competiciones y torneos internacionales en Sudamérica (...)”. Su sede permanente, de acuerdo a los numerales 2 y 3 del artículo 1° del mismo cuerpo normativo, está ubicada en Paraguay, motivo por el cual le corresponde acatar lo dispuesto por el Título II del Libro I del Código Civil paraguayo, aprobado mediante la Ley 1.183, y la Ley 2.874, Ley del Deporte de dicho país.



Pero para hablar de los inicios de esta Confederación, habría que remontarnos hasta 1916; concretamente, al 9 de julio; fecha en la que el fútbol pasó a centrar temporalmente su atención en América del Sur. Recordemos que, por aquellos días, dentro de Europa se vivía la Primera Guerra Mundial y, con ella, se estancó cualquier propagación de esta disciplina como enfrentamiento pacífico o de naturaleza estrictamente deportiva (Urrutia, 2015: 18).

Prueba de lo expuesto es que en ese mismo año se pudo celebrar la primera Copa América<sup>562</sup> –ya en 1910 se había hecho el primer torneo internacional en el continente, aunque no de manera oficial (Susa, 2015: 71)–; el evento que la organización sudamericana de fútbol no dudó en repetir año tras año por más de una (1) década, afianzándose como institución:

*La confederación, la más antigua del mundo, fue idea del parlamentario uruguayo y presidente del Wanderers de Montevideo, Héctor Gómez. La intención era tener un organismo que ejecutara un torneo en 1916 para celebrar un siglo de la independencia Argentina. El certamen se realizó prácticamente todos los años desde 1917 hasta 1929 en Buenos Aires, Montevideo, Rio de Janeiro, Viña del Mar, Santiago y Lima. Este tipo de iniciativas particulares se sustentaban en la imposibilidad real que tenía la FIFA para organizar eventos, no solo en el periodo bélico sino en general (Ídem).*

No obstante, como era cuestión de tiempo, la FIFA recobró el control global de este deporte<sup>563</sup>, y a la CONMEBOL –única federación regional constituida para entonces<sup>564</sup>– no le quedó más que adaptar su práctica y operatividad a la supremacía de ésta.

Y es que, aunque existan autores como Villegas, quien acertadamente considera que las confederaciones “no son miembros ni ‘divisiones’ de la FIFA, sino que son entidades jurídicas independientes, (...) que tienen un grado de colaboración muy estrecha, y la reconocen como la máxima autoridad del fútbol mundial” (2010: 151; 2013: 21); lo cierto es que cada una de ellas está obligada a observar y acatar sus disposiciones (estipuladas,

---

<sup>562</sup> Considerada “la competencia más antigua de selecciones de fútbol del mundo” (Copa América, S/F), desde su primera edición hasta 1967 obtuvo la denominación de “Campeonato Sudamericano de Selecciones” (Ídem).

<sup>563</sup> Siguiendo al precitado autor, la Copa del Mundo en Uruguay de 1930 fue la que “marc[ó] un antes y un después en la historia de la FIFA como organización y en el afianzamiento de su poder internacional” (Susa, 2015: 74).

<sup>564</sup> Recién, con fecha 8 de mayo de 1954 fue fundada la AFC; seguida por la UEFA, el 15 de junio del mismo año; la CAF, el 8 de febrero de 1957; CONCACAF, el 18 de setiembre de 1961; y, finalmente, la OFC, el 15 de noviembre de 1966.



para el caso especial de Sudamérica, en los numerales 3 y 5 del artículo 22° de los Estatutos FIFA<sup>565</sup>, así como el artículo 3° de los Estatutos CONMEBOL<sup>566</sup>), además de que, evidentemente, su ámbito de competencia se circunscribe a un espacio territorial mucho menor [[ver página 235 y siguientes](#)].

En el contexto actual, la CONMEBOL solo está compuesta por diez (10) federaciones de origen sudamericano, a las que ha enlistado en los numerales 2 y 3 del artículo 5° de sus Estatutos<sup>567</sup>. Precisamente, a favor de ellas fue que creó la Comisión de Competiciones de

---

<sup>565</sup> Artículo 22.- Confederaciones.

(...)

3. Los derechos y obligaciones de cada confederación serán los siguientes:
  - a. Respetar y hacer respetar los Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA [[ver página 65 y siguientes](#)];
  - b. Colaborar estrechamente con la FIFA en todos los sectores relacionados con la consecución de los objetivos estipulados en el art. 2 y en la organización de competiciones internacionales;
  - c. Organizar todas sus propias competiciones de clubes de acuerdo con el calendario internacional [[ver página 80 y siguientes](#)];
  - d. Organizar sus propias competiciones internacionales de acuerdo con el calendario internacional;
  - e. Garantizar que las ligas internacionales u otras organizaciones análogas de clubes o de ligas no se constituyan sin su consentimiento o sin la aprobación de la FIFA;
  - (...)
  - g. Cuidar de manera activa y constructiva la relación y la cooperación con la FIFA mediante reuniones consultivas y, por el bien del fútbol, debatir y resolver cualquier problema relacionado con los intereses de las confederaciones y de la FIFA;
  - (...)
  - i. Constituir comisiones que trabajen en estrecha colaboración con las comisiones correspondientes de la FIFA;
  - (...).
5. Los estatutos y reglamentos de las confederaciones, revisados con regularidad, se deberán presentar ante la FIFA para su aprobación.

<sup>566</sup> Artículo 3.- Relación de la CONMEBOL con la FIFA.

1. La FIFA reconoce que la CONMEBOL es la Confederación que rige y dirige el fútbol en Sudamérica [[ver página 235 y siguientes](#)] (Art. 22, Estatutos de la FIFA).
2. La CONMEBOL cumplirá las obligaciones y ejercerá los derechos dispuestos en los Estatutos de la FIFA.
3. La CONMEBOL colaborará estrechamente con la FIFA en todos los sectores relacionados a la consecución de los fines de la FIFA, en la organización de torneos internacionales y en la promoción del fútbol a nivel mundial y especialmente en Sudamérica.
- (...)

<sup>567</sup> Artículo 5.- Asociaciones miembro.

(...)

2. Se reconocerá a una sola asociación por país, que obligatoriamente deberá estar afiliada a la FIFA.
3. Son Asociaciones Miembro de la CONMEBOL:
  - Asociación del Fútbol Argentino desde 1916;
  - Confederación Brasileña de Fútbol desde 1916;

Clubes y Selecciones [[ver nota al pie 502, ubicada en la página 218](#)], la cual tiene como fin primordial coordinar los eventos y torneos que permiten un enfrentamiento deportivo entre ellas (Camargo, 2014: 183).

Empero, verdaderamente, aquella solo es una de sus tantas funciones confederativas, pues la totalidad de éstas se encuentran previstas dentro del numeral 1 del artículo 4° de sus Estatutos:

*Artículo 4.- Objetivos.*

1. Los objetivos de la CONMEBOL son:
  - a. *Dirigir, organizar y ordenar todas las cuestiones relacionadas con el fútbol en Sudamérica.*
  - b. *Promover el fútbol en Sudamérica respetando los derechos humanos, en un espíritu de paz, comprensión y juego limpio, garantizando que en el ámbito del fútbol no exista discriminación de un individuo o grupo de personas por razones políticas, de género, religión, raza, origen étnico, nacionalidad o cualquier otro motivo [[ver página 97](#)].*
  - c. *Garantizar la neutralidad en asuntos políticos y religiosos.*
  - d. *Fomentar el desarrollo de todas las modalidades del fútbol, en especial el fútbol base, fútbol femenino [[ver nota al pie 100, ubicada en la página 57 y siguientes](#)], fútbol playa y futsal.*
  - e. *Crear, aprobar, organizar y dirigir partidos, competencias y torneos internacionales en Sudamérica en todas las modalidades del fútbol [[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73](#)], siendo la titular primigenia de todos sus derechos.*
  - f. *Promover la integridad, el comportamiento ético y la deportividad con el fin de impedir que métodos o prácticas, tales como la corrupción, el dopaje [[ver página 177 y siguientes](#)] o la manipulación de partidos [[ver página 94 y siguientes](#)] pongan en peligro la integridad de los encuentros, torneos, competencias, jugadores, oficiales, clubes y Asociaciones Miembro o den lugar a abusos en el ámbito del fútbol. Promover la integridad, el comportamiento ético y la deportividad con el fin de impedir que métodos o prácticas, tales como la corrupción, el dopaje o la manipulación de partidos pongan en peligro la integridad de los encuentros, torneos, competencias, jugadores, oficiales, clubes y Asociaciones Miembro o den lugar a abusos en el ámbito del fútbol.*
  - g. *Asegurar que las competencias internacionales organizadas por la Confederación se desarrollen sin comportamientos violentos o inapropiados que*

- 
- *Federación de Fútbol de Chile desde 1916;*
  - *Asociación Uruguaya de Fútbol desde 1916;*
  - *Asociación Paraguaya de Fútbol desde 1921;*
  - *Federación Boliviana de Fútbol desde 1925;*
  - *Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol desde 1925;*
  - *Federación Ecuatoriana de Fútbol desde 1927;*
  - *Federación Colombiana de Fútbol desde 1936;*
  - *Federación Venezolana de Fútbol desde 1953.*

- podieran poner en peligro la integridad física de las personas, aficionados y público [ver nota al pie 494, ubicada en la página 213].*
- h. Asegurar que los valores deportivos prevalezcan siempre sobre los intereses comerciales.*
  - i. Promover la unidad entre las Asociaciones Miembro en asuntos relacionados con el fútbol sudamericano y mundial, siendo la CONMEBOL la voz representativa.*
  - j. Salvaguardar los intereses generales de las Asociaciones Miembro y a sus afiliados de las intervenciones en sus asuntos propios.*
  - k. Mantener buenas relaciones con la FIFA y cooperar con ella y las demás confederaciones reconocidas por la misma.*
  - l. Asegurar que sus representantes en la FIFA defiendan lealmente los intereses del fútbol asociado a nivel mundial y sudamericano en particular.*
  - m. Resolver las disputas que se pudieran generar entre las Asociaciones Miembro y apoyarlas en cualquier asunto a petición suya.*
  - n. Hacer respetar a sus Asociaciones Miembro, a los clubes afiliados a éstas últimas, así como al resto de personas físicas o jurídicas directa o indirectamente sometidas a la jurisdicción de una Asociación Miembro (Ligas, Federaciones Regionales, oficiales, jugadores, entrenadores, árbitros, etc.) los principios y obligaciones básicas que se recogen y/o inspiran la normativa de la CONMEBOL y de la FIFA. Para ello la CONMEBOL podrá adoptar a través de los órganos competentes (Consejo y Órganos Disciplinarios) las medidas correctoras y sancionatorias que se consideren necesarias, incluidas las de carácter disciplinario, con efectos tanto a nivel nacional como internacional.*
  - o. Asegurar que el principio de no injerencia de terceros y el principio de independencia sea aplicado a la CONMEBOL.*

### **2.3.3. Ámbito mundial: FIFA**

Por último, ubicado en la cresta de la pirámide organizacional del fútbol mundial aparece la FIFA. Una persona jurídica absolutamente independiente que, pese a haber sido fundada en París [ver página 58], en la actualidad se encuentra situada en Suiza y está inscrita como asociación civil en el Registro Mercantil de Zúrich, sujetándose a lo tipificado por los artículos 60° y siguientes del *Schweizerische Zivilgesetzbuch*, Código Civil de ese país, el cual fue aprobado por el SR 210 (artículo 1° de los Estatutos FIFA)<sup>568</sup>.

Según el artículo 24° de su propio título estatutario, ésta cuenta con tres (3) distintos órganos de gobierno: (i) el Congreso, quien cumple la labor legislativa suprema; (ii) el

---

<sup>568</sup> Concretamente, esta es la tercera razón por la que, según Abugattas, la FIFA no puede ser considerada una Organización Internacional (OI). La primera, siempre siguiendo al mismo entrevistado, es que a ésta no la componen Estados, sino asociaciones, federaciones [ver página 237 y siguientes] y confederaciones [ver página 247 y siguientes], en cuanto corresponda; y la segunda responde a que la FIFA no tiene como finalidad institucionalizar la cooperación internacional, sino simplemente coadyuvar en el mejoramiento y promoción del fútbol mundial [ver página 234 y siguientes] (Enfoque Derecho, 2014).

Consejo, organismo que destaca por su rol estratégico y supervisor; y (iii) la Secretaría General, cuerpo en el que se tratan temas ejecutivos, operativos y administrativos.

Para los dos (2) últimos, la FIFA se vale de nueve (9) comisiones permanentes a las que ha enlistado en el numeral 1 del artículo 39° de sus Estatutos<sup>569</sup>. No obstante, sin dejar de reconocer que cada una de ellas cumple una misión predeterminada importante, debemos evidenciar que el rol asumido por la Comisión Organizadora de Competiciones de la FIFA (artículo 43° Estatutos FIFA<sup>570</sup>) y la Comisión de Federaciones Miembro (artículo 45° de los Estatutos FIFA<sup>571</sup>) son trascendentales para que el ente supremo del fútbol concrete sus objetivos primigenios.

Esto, principalmente, porque la FIFA trabaja de forma sinérgica con las confederaciones enlistadas en el numeral 1 del artículo 22° de sus Estatutos<sup>572</sup> y, a la vez, congrega a la

---

<sup>569</sup> Artículo 39.- Comisiones permanentes.

1. Las comisiones permanentes son las siguientes:

- a. Comisión de Gobernanza;
- b. Comisión de Finanzas;
- c. Comisión de Desarrollo;
- d. Comisión Organizadora de Competiciones de la FIFA;
- e. Comisión de Grupos de Interés del Fútbol;
- f. Comisión de Federaciones Miembro;
- g. Comisión del Estatuto del Jugador;
- h. Comisión de Árbitros;
- i. Comisión de Medicina.

<sup>570</sup> Artículo 43.- Comisión Organizadora de Competiciones de la FIFA.

La Comisión Organizadora de Competiciones de la FIFA tendrá la función de organizar todas las competencias oficiales de la FIFA [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#) de acuerdo con las disposiciones del reglamento en vigor de cada uno de los torneos, la documentación de organización y los requisitos que en esta se estipula o a los que se hace referencia (...).

<sup>571</sup> Artículo 45.- Comisión de Federaciones Miembro.

La Comisión de Federaciones Miembro se ocupará de las relaciones entre la FIFA y sus federaciones miembro y de que estas cumplan con los Estatutos de la FIFA. Además, elaborará propuestas para optimizar la cooperación. Igualmente, supervisará la evolución de los Estatutos y reglamentos de la FIFA, las confederaciones y las federaciones miembro [\[ver página 65 y siguientes\]](#).

<sup>572</sup> Artículo 22.- Confederaciones.

1. Las federaciones miembro pertenecientes a un mismo continente han formado las siguientes confederaciones, reconocidas por la FIFA:

- a. Confederación Sudamericana de Fútbol: CONMEBOL;
- b. Confederación Asiática de Fútbol: AFC;
- c. Unión de Asociaciones Europeas de Fútbol: UEFA;
- d. Confederación Africana de Fútbol: CAF;
- e. Confederación de Fútbol de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe: CONCACAF;

totalidad de federaciones nacionales de este deporte, por quienes se responsabiliza coordinando y supervisando las competiciones magnas del fútbol mundial; aquellas que se encuentran divididas de acuerdo al siguiente cuadro:

Confederación	Nivel de competencia	
	Selecciones nacionales	Clubes
<b>FIFA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copa del Mundo</li> <li>- Eliminatorias para la Copa del Mundo (organizada regionalmente, con el apoyo de cada confederación)</li> <li>- Copa Confederaciones<sup>573</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copa Mundial de Clubes</li> </ul>
<b>AFC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copa Asiática</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Champions League</i></li> <li>- Copa de la AFC</li> </ul>
<b>CAF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copa Africana de Naciones</li> <li>- Campeonato Africano de Naciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Champions League</i></li> <li>- Copa Confederación</li> </ul>
<b>CONCACAF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copa de Oro</li> <li>- <i>Nations League</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liga de Campeones</li> <li>- Liga CONCACAF</li> </ul>
<b>CONMEBOL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copa América</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copa Libertadores</li> <li>- Copa Sudamericana</li> </ul>
<b>OFC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copa de las Naciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Champions League</i></li> </ul>
<b>UEFA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eurocopa</li> <li>- <i>Nations League</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Champions League</i></li> <li>- Liga de Europa</li> </ul>

**Cuadro 21:** Torneos oficiales del fútbol profesional distribuidos según el nivel y el ámbito territorial (Fuente: elaboración propia).

Justamente, en base a ellas es que el aporte obligatorio de los miembros de la FIFA tan solo constituye el 1% de sus ingresos –monto que, por cierto, llega a ser ínfimo en

f. Confederación de Fútbol de Oceanía: OFC.

*Tal y como se establece en los presentes Estatutos, el reconocimiento de las confederaciones por parte de la FIFA conlleva el respeto mutuo de la autoridad de cada una de las instituciones en su área de competencia institucional.*

<sup>573</sup> El 15 de marzo de 2019, a través de una conferencia de prensa, el Presidente de la FIFA, Gianni Infantino, anunció que para el año 2021 no se llevará a cabo la Copa Confederaciones. El torneo que albergaba a las seis (6) selecciones nacionales campeonas de sus respectivas competencias regionales, así como al último campeón mundial y el representativo del país anfitrión de la siguiente Copa del Mundo, será reemplazado por un Mundial de Clubes absolutamente particular (Fox Sports, 2019), pues en él ya no se tiene pensado que participen las seis (6) entidades deportivas campeonas de los respectivos torneos regionales, sino un total de veinticuatro (24) clubes provenientes de cada confederación (Díaz Montesinos, 2019). Sin embargo, su materialización se ha visto complicada gracias a la ECA [ver página 231 y siguientes], organismo que ha comunicado que ninguno de sus miembros está dispuesto a participar en él (Fox Sports, 2019) [ver nota al pie 278, ubicada en la página 117 y siguientes].

comparación al que el ente rector reinvierte en éstos (Panfichi y otros, 2018: 225)–, pues los últimos balances contables publicados por la entidad suprema de este deporte denotan que pudo llegar a recaudar US\$ 4,389.000.000 (Cuatro millones trescientos ochenta y nueve mil y 00/100 Dólares Americanos) para finales de 2018, acumulando en sus reservas una suma total ascendente a los US\$ 2,745.000.000 (Dos millones setecientos cuarenta y cinco mil y 00/100 Dólares Americanos) (FIFA, 2019a: 14).

En otras palabras, como la fuente principal de ingresos de la FIFA son las competencias que protagonizan sus propios elementos, ésta se vale de ellas para cumplir a cabalidad con los objetivos descritos en el artículo 2° de sus Estatutos<sup>574</sup>, apoyar económicamente a los participantes e, igualmente, contar con remanentes que le permitan afianzarse como institución. El éxito de la FIFA, congruentemente, se basa en los derechos que le otorga la voluntaria conglomeración afiliativa de sus integrantes.

De hecho, es gracias a la adhesión de éstos que el ente rector del fútbol cuenta con el aval para resolver controversias de índole deportivo-laboral (artículo 22° del RETJ<sup>575</sup>) o efectuar

---

<sup>574</sup> Artículo 2.- Objetivos.

Los objetivos de la FIFA serán los siguientes:

- a. *Mejorar constantemente el fútbol y promoverlo en todo el mundo, considerando su carácter universal, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios, particularmente mediante programas juveniles y de desarrollo;*
- b. *Organizar competiciones internacionales propias [ver nota al pie 150, ubicada en la página 73];*
- c. *Elaborar disposiciones y reglamentos rectores del fútbol y de todo aquello relacionado con este deporte y garantizar su aplicación [ver página 65 y siguientes];*
- d. *Controlar todas las formas del fútbol, adoptando las medidas adecuadas para evitar la violación de los Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA, así como de las Reglas de Juego;*
- e. *Hacer todo lo posible por garantizar que todos aquellos que quieran practicar este deporte lo hagan en las mejores condiciones, independientemente del género o la edad;*
- f. *Fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de las mujeres en todos los niveles de gobernanza del fútbol [ver nota al pie 100, ubicada en la página 57 y siguientes];*
- g. *Promover la integridad, el comportamiento ético y la deportividad con el fin de impedir que ciertos métodos o prácticas, tales como la corrupción, el dopaje [ver página 177 y siguientes] o la manipulación de partidos [ver página 94 y siguientes], pongan en peligro la integridad de partidos, competiciones, jugadores, oficiales y federaciones miembro o den lugar a abusos en el fútbol asociación.*

<sup>575</sup> Artículo 22.- Competencia de la FIFA.

*Sin perjuicio del derecho de cualquier jugador o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales, la FIFA tiene la competencia para tratar:*

- a. *Disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual (art. 13-18) si se ha expedido una solicitud del CTI [ver página 105 y siguientes] y si existe una demanda de una parte interesada en relación con dicho CTI, en particular por lo que se refiere a su expedición, concerniente a sanciones deportivas o a la indemnización por incumplimiento de contrato;*

controles *antidoping* [[ver página 177 y siguientes](#)] planeada e inopinadamente (numeral 1 del artículo 4° y artículos 40° y 49° del RAF<sup>576</sup>), sin que nadie pueda oponerse a su mandato.

- b. *Disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional; no obstante, las partes anteriormente mencionadas podrán optar, explícitamente y por escrito, a que estas disputas las resuelva un tribunal arbitral independiente, establecido en el ámbito nacional y en el marco de la asociación o de un acuerdo colectivo, que garantice un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes. Esta cláusula de arbitraje deberá incluirse directamente en el contrato o en el convenio colectivo por el que se rijan las partes. El tribunal nacional de arbitraje independiente deberá garantizar la equidad del proceso y deberá respetar el principio de igualdad en la representación de jugadores y clubes;*
- c. *Disputas con respecto a la relación laboral entre un club o una asociación y un entrenador que cobren una dimensión internacional, a menos que exista un tribunal arbitral independiente que garantice un proceso justo en el ámbito nacional;*
- d. *Disputas relacionadas con la indemnización por formación (art. 20) [[ver página 128 y siguientes](#)] y el mecanismo de solidaridad (art. 21) [[ver página 134 y siguientes](#)] entre clubes que pertenecen a asociaciones distintas;*
- e. *Disputas relacionadas con la indemnización por formación (art. 20) y el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenezcan a la misma asociación, siempre que la transferencia del jugador que ocasione la disputa haya ocurrido entre clubes que pertenezcan a diferentes asociaciones;*
- f. *Disputas entre clubes de distintas asociaciones que no corresponden a los casos previstos en las letras a), d) y e).*

<sup>576</sup> Artículo 4.- *Jurisdicción de la FIFA para realizar controles.*

1. *La FIFA tiene jurisdicción sobre todos los clubes, así como sobre sus jugadores, que son miembros de federaciones o que disputan un partido o competición organizado por la FIFA [[ver página 234 y siguientes](#)].*

(...)

Artículo 40.- *Normas generales para la realización de controles.*

1. *En el marco de este reglamento, todo jugador podrá ser sometido a controles en competición, en cualquiera de los partidos en que compite, y a controles fuera de competición, en cualquier momento y lugar, ya sea por parte de la FIFA o bien de la federación correspondiente. Los controles comprenden pruebas de orina y de sangre [[ver nota al pie 410, ubicada en la página 178](#)].*
2. *En el ámbito de su jurisdicción, la FIFA podrá delegar los controles establecidos en el presente reglamento en cualquier federación, confederación, la AMA [[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180](#)], organismo gubernamental, ONAD [[ver nota al pie 422, ubicada en la página 183](#)] o terceros que la FIFA considere cualificados para este fin. En tal caso, toda referencia a la Unidad Antidopaje de la FIFA o al oficial FIFA del control de dopaje se entenderá, siempre que corresponda, como una referencia a la parte o persona que recibió el mandato [[ver página 180 y siguientes](#)].*

(...)

4. *Además de la FIFA y la federación correspondiente, las siguientes organizaciones tendrán la responsabilidad de organizar y dirigir controles fuera de competición:*
  - a) *La AMA;*
  - b) *El COI para los Juegos Olímpicos [[ver nota al pie 408, ubicada en la página 178](#)];*
  - c) *La ONAD del país o territorio en el que los jugadores están presentes.*
5. *El control individual de jugadores se realizará sin previo aviso. Para los controles en competición, el número de jugadores por controlar se conocerá de antemano, pero no se informará a los jugadores hasta que se produzca la notificación.*

(...)

Artículo 49.- *Propiedad.*

Es más, “el poder del fútbol puede llegar a ser tan disuasivo que incluso la FIFA ha obligado a que muchos gobiernos cesen su interferencia en los asuntos internos de su federación a fin de evitar la suspensión del fútbol de ese país del escenario internacional” (Villegas, 2010: 154; 2013: 33). Sin duda, la FIFA es consciente que “no controla un bien cualquiera sino uno que es parte importante de la cultura de masas contemporánea y de los afectos de un número muy significativo de individuos” (Susa, 2015: 14) y sabe sacar provecho de ello.

Amparándose en que, de acuerdo al numeral 1 del artículo 14° del CEF<sup>577</sup>, todo el fútbol organizado debe comportarse apolíticamente, la aludida institución defiende su «soberanía deportiva»; es decir, que las federaciones nacionales ejerzan sus respectivas labores libres de intervenciones de los aparatos gubernamentales (Villegas, 2007c: 356; 2008: 8-9).

*La FIFA cuenta con una importante independencia respecto de los poderes públicos del Estado (...), y únicamente sus decisiones son, de alguna u otra manera conocidas, y bajo determinadas circunstancias, bien por el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS) [órgano de justicia deportiva desarrollado en el siguiente capítulo], bien por el Comité Olímpico Internacional [ver nota al pie 408, ubicada en la página 178]. Fuera de esta leve revisión a la que voluntariamente se ha sometido la FIFA, la organización dispone de autonomía total para organizar y desarrollar el fútbol a nivel mundial (Cardenal y García, 2008: 110).*

"Evitar el conflicto político ha sido una máxima histórica de la organización, con mejores o peores resultados" (Susa, 2015: 72)<sup>578</sup>, ya que, indiscutiblemente, el alejarse de injerencias estatales siempre será una opción menos perjudicial a la posibilidad de que su autoridad global dentro del fútbol resulte minada (Villegas, 2007c: 365; 2008: 21).

---

*Todas las muestras entregadas por jugadores en controles de dopaje dirigidos bajo la responsabilidad de la FIFA se convertirán de inmediato en propiedad de la FIFA.*

<sup>577</sup> Artículo 14.- Deber de neutralidad.

1. *En sus relaciones con instituciones gubernamentales, organizaciones nacionales e internacionales, asociaciones y agrupaciones, las personas sujetas al presente código, además de observar las normas generales del art. 13, tendrán la obligación de mantener una posición política neutral, conforme a los principios y los objetivos de la FIFA, las confederaciones, las federaciones, las ligas y los clubes y, en general, actuar de una manera que sea compatible con su función e integridad.*

<sup>578</sup> *El tan predicado apoliticismo deportivo no siempre es observado por las propias instituciones deportivas, pues junto al Comité Olímpico Internacional (COI) [ver nota al pie 408, ubicada en la página 178] y otras federaciones deportivas internacionales, la FIFA se plegó a la suspensión de Yugoslavia en 1992, a raíz de la Resolución 757 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que instaba a los organismos deportivos a suprimir todo contacto deportivo con Yugoslavia. De esa forma, el equipo yugoslavo no pudo tomar parte de la Fase Final de la Eurocopa Suecia 1992 a la que ya había clasificado (Villegas, 2007c: 357).*



### 2.3.3.1. Sanciones a sus federaciones miembro

Por ello, que el ente rector del fútbol, de la mano de cada una de las seis (6) confederaciones, haya previsto una sanción para quien sufra la intromisión de un tercero (numeral 3 del artículo 14° y artículo 19° de los Estatutos FIFA<sup>579</sup>, artículo 10° de los Estatutos CONMEBOL<sup>580</sup>) no implica, de plano, que esté buscando reprimir a la federación nacional afectada; por el contrario, lo que pretende la FIFA es defender su autonomía, y este mecanismo es el único que tiene a disposición para mantener al margen

---

<sup>579</sup> Artículo 14.- Obligaciones de las federaciones miembro.

(...)

3. La violación del apdo.1, letra i) del presente artículo [Administrar asuntos de forma independiente [\[ver nota al pie 551, ubicada en la página 240 y siguientes\]](#) también podría conllevar sanciones, incluso si la injerencia de un tercero no pudiera imputarse a la federación miembro. Ante la FIFA, las federaciones miembro serán responsables de todos y cada uno de los actos que los integrantes de sus órganos puedan causar por negligencia o conducta dolosa.

(...)

Artículo 19.- Independencia de las federaciones miembro y sus órganos.

1. Todas las federaciones miembro administrarán sus asuntos de forma independiente y sin la injerencia de terceros.
2. Los órganos de las federaciones miembro se designarán únicamente mediante elección o nombramiento interno. Los estatutos de la federación estipularán un procedimiento electoral democrático para la elección o los nombramientos.
3. La FIFA no reconocerá a ningún órgano de una federación miembro que no haya sido elegido o nombrado de acuerdo con las disposiciones del apdo. 2. Esta disposición es también válida para los órganos elegidos o nombrados con carácter interino.
4. La FIFA no reconocerá las decisiones adoptadas por órganos que no hayan sido elegidos o nombrados de acuerdo con el apdo. 2 del presente artículo.

<sup>580</sup> Artículo 10.- Principio de no injerencia de terceros e independencia.

1. Cada Asociación Miembro tiene la obligación de administrar sus asuntos de forma independiente, sin la intromisión de terceros. Se considera tercero a cualquier persona o entidad, de naturaleza pública o privada, que por cualquier medio o actuación atente contra el principio de autonomía e independencia de las Asociaciones Miembro sobre las materias objeto de su competencia.
2. Las decisiones de personas, entidades y órganos ajenos al fútbol organizado que pudieran influir en los asuntos propios de una Asociación Miembro no serán vinculantes ni para las Asociaciones Miembro ni para la CONMEBOL.
3. Los órganos de las Asociaciones Miembro se designarán únicamente mediante elección o nombramiento interno. Los Estatutos de las asociaciones estipularán un procedimiento electoral democrático y representativo para los procesos de elección o los nombramientos.
4. La CONMEBOL en ningún caso reconocerá a un órgano de una Asociación Miembro que no haya sido electo o nombrado de acuerdo con las disposiciones de este artículo. Esta disposición es también válida para los órganos elegidos o nombrados con carácter interino.

La CONMEBOL no reconocerá las decisiones adoptadas por órganos que no hayan sido electos o nombrados de acuerdo con el apdo. 2 del presente artículo e informará de inmediato a la FIFA.

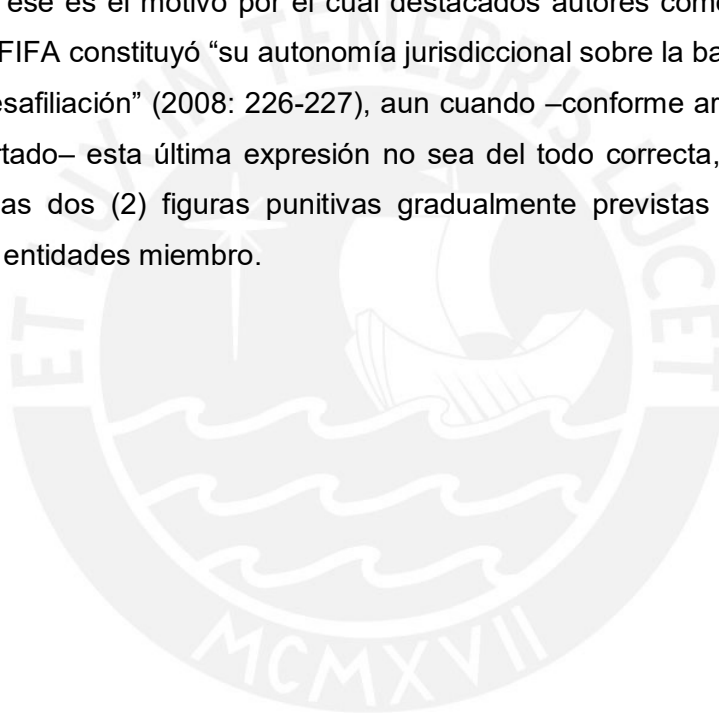
5. El principio de no injerencia de terceros e independencia es aplicable a la CONMEBOL.

a cualquier ente exógeno al deporte y, sobre todo, a los gobiernos de turno (Villegas, 2007c: 361-362).

Así lo reconoce Palazzo:

*La FIFA manifiesta su poder mediante una actitud de presión contra los Estados para evitar su injerencia en el 'mundo del fútbol' y utiliza la suspensión y la exclusión como sanciones, aunque la realidad indica que han funcionado mayormente como meras amenazas, pero con un alto grado de efectividad (2013b: 1).*

Y a todas luces, ese es el motivo por el cual destacados autores como Panfichi y otros, aseguran que la FIFA constituyó “su autonomía jurisdiccional sobre la base de la amenaza explícita de la desafiliación” (2008: 226-227), aun cuando –conforme argumentaremos en el siguiente apartado– esta última expresión no sea del todo correcta, por cuanto omite distinguir entre las dos (2) figuras punitivas gradualmente previstas para infracciones vinculadas a sus entidades miembro.



### 2.3.3.1.1. Suspensión

La primera de ellas, como se manifestó líneas arriba, es la suspensión. Una sanción que se encuentra estipulada en el artículo 16° de los Estatutos FIFA<sup>581</sup> y ha sido adaptada por los artículos 13° y 14° de los Estatutos CONMEBOL<sup>582</sup> con mayor prolijidad<sup>583</sup>.

---

<sup>581</sup> Artículo 16.- Suspensión.

1. El Congreso podrá suspender a una federación miembro únicamente a petición del Consejo. No obstante, sin el voto del Congreso el Consejo podrá suspender temporalmente y con efecto inmediato a aquellas federaciones miembro que violen gravemente sus obligaciones. La suspensión del Consejo mantendrá su vigencia hasta el Congreso siguiente, salvo que el Consejo levante la sanción antes de la celebración del Congreso.
2. La suspensión de una federación miembro por parte del Congreso requerirá la mayoría de las tres cuartas partes (3/4) de los miembros presentes y con derecho a voto. La suspensión de una federación miembro por parte del Congreso o el Consejo deberá confirmarse en el Congreso siguiente por una mayoría de las tres cuartas partes de las federaciones miembros presentes y con derecho a voto. De no confirmarse, se levantará automáticamente dicha suspensión.
3. Las federaciones miembro suspendidas no podrán ejercer sus derechos como miembro. El resto de federaciones miembro no mantendrán contacto, en el plano deportivo, con los suspendidos. La Comisión Disciplinaria [órgano base de justicia deportiva] podrá imponer otras sanciones.  
(...)

<sup>582</sup> Artículo 13.- Causas para la suspensión de una Asociación Miembro.

Son causales para la suspensión total o parcial de una Asociación Miembro:

- a. La inobservancia, incumplimiento o no adecuación de la reglamentación de la Asociación Miembro a los Estatutos, reglamentos y normativa de la CONMEBOL y de la FIFA [\[ver página 65 y siguientes\]](#).
- b. Cualquier violación de las obligaciones y de los principios recogidos en el Art. 10° de este Estatuto [\[ver nota al pie 580, ubicada en la página 257\]](#), incluso si la injerencia de un tercero no puede imputarse a la asociación afiliada en cuestión.
- c. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Art. 25, num. 4, de este Estatuto [Obligaciones financieras pendientes].
- d. La no participación o el retiro sin causas justificadas, a juicio del Consejo, de torneos organizados y declarados obligatorios por la CONMEBOL.
- e. Recurrir a los Tribunales Ordinarios, a no ser que la reglamentación de la FIFA o las disposiciones vinculantes de la ley prevean o prescriban expresamente el sometimiento a Tribunales Ordinarios.

Artículo 14.- Procedimiento y extensión de la suspensión.

1. El Consejo de la CONMEBOL podrá proceder a la suspensión provisional de cualquier Asociación Miembro, la cual será inmediatamente ejecutada. En tal supuesto, dicha decisión será temporal y estará sujeta a la posterior ratificación del Congreso de la CONMEBOL por la mayoría establecida en el punto 2, de no confirmarse se levantará automáticamente dicha suspensión. En ambas instancias se garantizará a la Asociación Miembro afectada, el derecho a ser oída y las normas del debido proceso.
2. La suspensión de una Asociación Miembro por parte del Congreso requerirá la mayoría de dos tercios de los delegados con derecho a voto.
3. La Asociación Miembro suspendida no podrá ejercer sus derechos como miembro. El resto de las Asociaciones Miembro no podrán mantener contacto, en el plano deportivo, con las suspendidas. En caso de incumplimiento, la Comisión Disciplinaria [primera instancia de justicia deportiva en el sector] podrá imponer otras sanciones que considere pertinente.
4. Se privará de su derecho de voto en el Congreso a las Asociaciones Miembro o sus clubes, cuando no participen en al menos dos competiciones de la CONMEBOL en el periodo de dos años consecutivos, hasta que cumplan con sus obligaciones a este respecto.
5. El Consejo aprobará el Reglamento de Gobernanza, que regulará todos los aspectos materiales y formales del procedimiento de suspensión.

Su imputación conlleva a la pérdida temporal del ejercicio de los derechos como federación miembro, “motivando la imposibilidad, tanto del seleccionado nacional de la asociación sancionada, como la de los equipos de sus clubes afiliados, de participar en las competencias internacionales” (Palazzo, 2013b: 3).

Ergo, en caso una entidad miembro se encuentre inmersa en la situación descrita, las otras federaciones nacionales estarán imposibilitadas de mantener contacto deportivo con ella y sus integrantes [\[ver nota al pie 578, ubicada en la página 256 y siguientes\]](#), lo cual se materializa, primordialmente, en la inviabilidad de llevar a cabo transferencias de jugadores desde o hacia los clubes miembro de la federación afectada, ya que ésta, al haber sido apartada del fútbol organizado, no tiene cómo emitir el respectivo CTI [\[ver página 105 y siguientes\]](#) (Villegas, 2007c: 357; 2008: 11).

En cambio:

*Ni de la lectura de los Estatutos FIFA ni del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores queda clara la situación de los jugadores nacionales de la asociación suspendida que juegan en clubes extranjeros, pero consideramos que la suspensión no debería afectarlos, por lo mismo que tales jugadores al tiempo de ser transferidos reciben el respectivo certificado de transferencia internacional (CTI) y son inscritos en la federación de sus nuevos clubes con lo que quedan habilitados para sus competencias (Ídem).*

¿Y qué ocurre con aquellos que venían participando en el torneo de la federación suspendida? Evidentemente, este castigo FIFA no solo perjudica a la institución deportiva nacional en cuanto a intereses comerciales y competitivos, sino también respecto a la efectiva prestación de servicios de los futbolistas que integran el campeonato local, quienes verían frustrado cualquier proyecto o intención migratoria por un motivo totalmente ajeno a su alcance. Y he ahí otro de los motivos por los que un Estado suele tener reparos para continuar inmiscuyéndose en asuntos federativos cuando se presenta la amenaza de suspensión: el inminente desempleo masivo.

---

<sup>583</sup> A diferencia de lo que ocurre con la normativa de alcance mundial, la CONMEBOL delimita taxativamente aquellos comportamientos que harán que una federación miembro sea acreedora de una suspensión. Es decir, respeta el principio de legalidad [\[ver página 25 y siguientes\]](#), algo que, al parecer, la FIFA dejó de lado en lo que concierne a esta sanción.

Empero, como también ha enlistado el Estatuto FIFA dentro del artículo 16° apenas referido [\[ver nota al pie 581, ubicada en la página 259\]](#), aquel accionar no es la única causal pasible de este castigo. Por ejemplo, la Federación Mexicana de Fútbol Asociación («FEMEXFUT») fue “suspendida e impedida así de participar en las Eliminatorias para Italia 1990, debido a que unos años antes dirigentes mexicanos habían falsificado documentos de algunos jugadores para permitirles integrar una selección juvenil” (Villegas, 2007c: 357); y la Federación de Fútbol de Chile (FFCh) llegó a recibir parcialmente esta reprimenda –la sanción no le impedía participar en otras competiciones internacionales ni perjudicaba a los futbolistas afiliados a ella–, puesto que fue excluida del torneo clasificatorio al Mundial de Estados Unidos 1994, luego de comprobarse que Roberto Rojas, ex arquero de su selección, se había lastimado a sí mismo para simular el impacto de una bengala (Sirvent, 1989) y, gracias a ello, obtener los puntos del partido en disputa<sup>584</sup>.

Particularmente, la FPF ha recibido dos (2) amenazas de suspensión a lo largo de la historia. La primera, en 2001, cuando el Congreso de la República modificó la entonces vigente Ley del Deporte [\[ver nota al pie 106, ubicada en la página 59\]](#) y ordenó la realización de nuevas elecciones en todas las federaciones deportivas; lo cual, ni bien llegó a ser de conocimiento de la FIFA, trajo consigo una serie de advertencias por parte de ésta que lograron exonerar de dicho mandato legislativo a la FPF [\[ver nota al pie 579, ubicada en la página 257\]](#).

La otra se dio cuatro (4) años más tarde, en 2005, luego de que el Congreso iniciara investigaciones contra dirigentes de la FPF. El ente rector del fútbol mundial, ante tal situación, envió una carta al Perú indicando que esperaba que ello no afectara la realización del Mundial Sub 17 en el país, lo que obligó a que los parlamentarios eventualmente dejaran de lado el procedimiento inspectivo (Coloma, 2014).

---

<sup>584</sup> La selección chilena en aquel partido se jugaba la clasificación a la Copa del Mundo de 1990 e iba perdiendo frente a la escuadra local, Brasil. En ese contexto, el arquero chileno y el DT, Orlando Aravena, tuvieron como idea que el primero de ellos guardara un bisturí dentro sus guantes y así poder hacerse cortes en el rostro cuando cayese una bengala o hubiese algún altercado en el campo de juego (Barraza, 2019). Sin embargo, todo esto fue captado por la prensa y, tras efectuar las debidas investigaciones, la FIFA tomó la decisión de prohibir la participación de la FFCh en la eliminatoria siguiente, suspender a Rojas de por vida –lo cual, de acuerdo a Pasco, “equivale ni más ni menos que a privarlo de por vida de la posibilidad de trabajar en su profesión” (1990: 4)– y alejar cinco (5) años al entrenador y al médico del plantel de toda actividad relacionada con el fútbol, entre otros castigos (Taveira, 2017).

Sin embargo, en el año 2008 la FIFA llegó a efectivizar una suspensión en contra de la FPF, aunque fue por un corto tiempo:

*La FPF volvió a hacer de las suyas: no adecuó sus estatutos a la Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte promulgada por el congreso y Manuel Burga fue destituido e inhabilitado. Luego de varias apelaciones, se llegaron a las elecciones que tanto se pedían en [aquel] año y Burga se volvió a presentar pese a estar inhabilitado.*

*En ese momento ingresó el IPD y no dejó a Burga ejercer su cargo. La FIFA decidió sancionar al país por 'injerencia gubernamental'. El castigo trajo consigo que el Perú perdiera la organización del Sudamericano Sub 20 del 2009, un golpe muy duro para el país. Finalmente, en diciembre del 2008 fue levantada la suspensión al fútbol peruano tras una negociación del Gobierno Peruano y la FIFA que devolvió a Burga el sillón de la Videna (Idem).*

### **2.3.3.1.2. Expulsión o exclusión**

Por su parte, en el más alto grado de intensidad punitiva de la FIFA se ubica la expulsión. Una sanción cuyo proceder, a diferencia de lo que ocurre con las causales para la imposición de una suspensión federativa [[ver nota al pie 583, ubicada en la página 260](#)], sí ha sido previsto taxativamente en los Estatutos del ente rector del fútbol (artículo 17<sup>o</sup><sup>585</sup>), fungiendo como base para la posterior redacción del artículo 15<sup>o</sup> del título estatutario de la CONMEBOL<sup>586</sup>.

---

<sup>585</sup> Artículo 17.- Expulsión.

1. Únicamente a petición del Consejo, el Congreso podrá expulsar a una federación miembro si:
  - a. Incumple sus obligaciones económicas con la FIFA;
  - b. Viola gravemente los Estatutos, reglamentos o decisiones de la FIFA;
  - c. Pierde la categoría de federación representante del fútbol asociación de su país.
2. Para que la exclusión de una federación miembro sea válida, se requerirá la presencia en el Congreso de la mayoría absoluta (más del 50 %) de las federaciones miembro con derecho a voto; además, la propuesta deberá ser aprobada por una mayoría de tres cuartos (3/4) de los votos emitidos válidos.

<sup>586</sup> Artículo 15.- Expulsión de las Asociaciones Miembro.

1. La expulsión trae aparejada la pérdida de la afiliación a la CONMEBOL.
2. Son causas de expulsión:
  - a. Perder la afiliación a la FIFA.
  - b. No cumplir con las obligaciones impuestas por el presente Estatuto y/o los reglamentos, luego de haber sido suspendida y no haber cesado las causas que motivaron la sanción inicial.
  - c. No acatar las decisiones del Congreso, adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el presente Estatuto.
3. La expulsión será automática en el caso previsto en el literal a) del numeral precedente. Si se tratare de las causales establecidas en los literales b) y c), del mismo artículo, será resuelta por el Congreso, de acuerdo con lo previsto en el Art. 27 [Facultades y competencias del Congreso].

“La exclusión es la sanción más grave y, como su nombre lo indica, implica directamente la expulsión del miembro infractor” (Palazzo, 2013b: 3). No en vano, a lo largo de la historia del fútbol federado solamente ha sido ejecutada cuando, verbigracia, Austria se anexó a la Alemania nazi –lo que se conoce como el *Anschluss*– y perdía sentido que la Federación Austriaca de Fútbol (ÖFB) se mantuviese vigente. Y un similar devenir tuvo la Federación Croata de Fútbol (HNS), quien se afilió a la FIFA en 1941, pero poco tiempo después perdió su membresía, al reintegrarse a Yugoslavia.

En Sudáfrica, no obstante, la expulsión no se debió a la mera desaparición –momentánea– del país y el motivo fue de otra índole: tolerar la segregación racial en sus clubes, permitiendo la conformación de equipos con jugadores de raza blanca, de un lado; y negra, del otro. Fue excluida desde 1976 hasta ser readmitida en 1992 (Villegas, 2007c: 357-358; 2008: 11-12).

Concretamente, y a comparación de los efectos que trae consigo una suspensión, la gravedad de la expulsión o exclusión de la FIFA sí alcanza a los jugadores nacionales que se encuentran militando en clubes extranjeros, en tanto, de conformidad con el numeral 1 del artículo 5° del RETJ, solo pueden participar en ella quienes hayan sido registrados electrónicamente en una entidad miembro del fútbol organizado [[ver nota al pie 145, ubicada en la página 70](#)]. Y, “como es de entenderse, al haberse inscrito en una asociación que ya no es miembro de la FIFA, no podrán jugar hasta que se inscriban en otra” (Ídem).

Por tal motivo, en esencia, es que la FIFA suele tener reparos para aplicar un castigo como el referido; más aún si se trata de una Federación con influencia en el entorno del fútbol. No es lo mismo punir a un integrante cuya selección ha campeonado la Copa del Mundo en múltiples ocasiones que a una que ni siquiera ha logrado acceder a participar en ella.

*Un patrocinador no va a ofrecer más o menos dinero si en la Copa Mundial juegan Kenya, Irán o Polonia, pero sí le va a afectar que no estén presentes Brasil o España. Es evidente que aun cuando se dieran mayores intervenciones gubernamentales en Alemania, Italia o Argentina, la FIFA se guardará mucho de [sancionar] al fútbol de esos países (Villegas, 2007c: 361).*

## CAPÍTULO 3

### Disciplina deportivo-laboral: facultad sancionadora subordinada del club empleador

Como se ha podido constatar a lo largo del presente estudio, el mundo deportivo no es ajeno a los intereses del derecho del trabajo. La avenencia y, sobre todo, coadyuvancia de ambas esferas resulta imprescindible para comprender el peculiar funcionamiento del fútbol profesional, en tanto la disidencia o desatención de una de ellas hacia la otra obstruiría la normal prestación de servicios de su máximo intérprete: el atleta.

Por ende, no debería resultar extraño afirmar que aquello también es necesario entre la disciplina custodiada globalmente por la organización FIFA y un ámbito distinto al laboral. El fútbol actual, al ser una actividad altamente económica, se encuentra vinculado a más de una rama del derecho, siendo esencial comprender que lo ideal no solo es reconocer los momentos en que se presenta un conflicto entre normas, sino promover una unión que trascienda lo coexistencial (Giraldo y Fernández, 2018: 145) [\[ver página 63 y siguientes\]](#).

Idéntica opinión han vertido Cardenal y García, para quienes “es indudable que entre todas las regulaciones que confluyen en el deporte profesional existe una profunda imbricación: sociedades anónimas deportivas [\[ver página 198 y siguientes\]](#), configuración institucional de Federaciones y Ligas [\[ver página 237 y siguientes\]](#), regulación laboral [\[ver página 60 y siguientes\]](#), etc., no son islas autónomas, sino que se imbrican mutuamente” (2008: 18).



De este modo, precisamente, es que resulta factible interpretar, a la luz de lo tipificado por el numeral 13 del artículo 2° de la Constitución<sup>587</sup> y lo desarrollado en el Título II de la Sección Segunda del Libro I del Código Civil peruano –apartado destinado a las asociaciones civiles–, que un club empleador no es un miembro directo de la FIFA, pero sí es, en palabras de van Kleef, un «afiliado indirecto<sup>588</sup>» (2014: 35, traducción propia), pues voluntariamente se adhirió a la FPF, la cual, a su vez, se encuentra incorporada al fútbol organizado y a la CONMEBOL [[ver nota al pie 554, ubicada en la página 243](#)].

En efecto, con el objetivo de obtener los beneficios que trae consigo el asociarse, cualquier persona natural o jurídica que cumpla con los requerimientos estatutarios de admisión y libremente decida postular a una entidad sin fines lucrativos, se compromete a acatar cada disposición emitida por ésta durante su membresía, lo cual no constituye más que una manifestación de este derecho constitucional:

*46. (...) Entre las facultades del derecho de asociación se encuentran las de asociarse, ya sea como libertad para constituir asociaciones o de pertenecer a ellas libremente, la de no asociarse, la de desafiliarse de una a la que se pertenezca y esté previamente constituida o, incluso, la de no ser excluido arbitrariamente.*

*47. Dentro del contenido constitucionalmente protegido del derecho de asociación también se encuentra la facultad de que la asociación creada se dote de su propia organización, la cual se materializa a través del Estatuto. Tal Estatuto representa el pactum associationis<sup>589</sup> de la institución creada por el acto asociativo y, como tal, vincula a todos los socios que pertenezcan a la institución social (Tribunal Constitucional, 2007b).*

Particularmente, la FPF, al ser un miembro más del fútbol organizado, también se atiene a todo lo estipulado por aquel; y es, justo en base a ello, que no solo establece como requisito para los clubes nacionales haberse ganado el derecho de competir en la Liga1 o la Liga2, de acuerdo a los literales a) y b) del artículo 12° de sus Estatutos [[ver nota al pie 497](#),

---

<sup>587</sup> Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

13. A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa.

<sup>588</sup> De conformidad con el artículo 80° del Código Civil, a la asociación civil la pueden componer personas naturales o jurídicas, por lo que un club (persona jurídica) puede integrar la Federación Nacional (otra persona jurídica) y ésta última también formar parte de la FIFA (también persona jurídica, aunque constituida en el extranjero) sin ningún problema. A esta ecuación, la denominaremos «cadena afiliativa».

<sup>589</sup> Locución latina que “constituye la materialización de una voluntad colectiva determinada por la idea de crear una asociación” (López Martínez, 2017: 200).

[ubicada en la página 214 y siguientes](#)], sino que éstos, además, para ser afiliados y gozar de los beneficios que aquello trae consigo, deberán someterse a las exigencias mancomunadas de la Federación y toda la estructura de la FIFA, tal cual se estipula en el literal a) del numeral 1 del artículo 16° de los Estatutos FPF [\[ver nota al pie 497, ubicada en la página 214 y siguientes\]](#).

Se trata, en definitiva, de una «cadena afiliativa» [\[ver nota al pie 588, ubicada en la página 265\]](#) que ha sido igualmente prevista por el numeral 4 del artículo 64° de los Estatutos CONMEBOL [\[ver nota al pie 555, ubicada en la página 243 y siguientes\]](#) como condición *sine qua non* [\[ver nota al pie 341, ubicada en la página 146\]](#) para que los clubes puedan participar en las competencias a nivel mundial, lo cual refleja que “el asocianismo deportivo en el fútbol no solo es organizacional sino normativo” (Camacho Gutiérrez, 2014: 192). Y es la FIFA, la entidad de suprema autoridad internacional, quien establece los lineamientos a seguir en materia deportiva y ordena que éstos sean replicados en los estatutos y reglamentos de las respectivas confederaciones y federaciones miembro (Ídem).

En consecuencia, podría decirse que la institución con matriz en Suiza “se atribuye el derecho de controlar los destinos del fútbol” (Susa, 2015: 68), aun sin poder ser dueña de él. Y aquello, en cierta medida, es correcto, salvo que esta prerrogativa no gira en torno a un título propietario o a la práctica deportiva en general, sino a “los eventos, torneos y competencias que ella misma organiza” (Camargo, 2014: 179) [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#). De hecho, sus “reglamentos nunca podrían ser aplicados a las personas (físicas o jurídicas) que se encuentran fuera del régimen federativo” (Auletta, citado por Palazzo, 2013b) y solo atañen a quienes anuente y conscientemente se someten a su mandato privado.

No es casualidad, por tanto, que sean los clubes empleadores los que acepten subyugarse a la reglamentación de la estructura federada (*lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#)) ni bien reciben la calidad de afiliados, por cuanto ésta, sumada a la legislación nacional y las obligaciones adquiridas hacia el Estado (*lex publica* [\[ver página 64 y siguientes\]](#)), constituyen el grueso de normatividad que la entidad jurídica precisa valorar como institución dedicada al deporte de alto rendimiento (Camargo, 2014: 180) [\[ver página 215\]](#).

Situación similar atraviesa el propio futbolista profesional al momento de suscribir un contrato de trabajo, en la medida que aquel, como ya hemos visto, también se ve obligado a acatar la norma estatal (*lex publica*) y, al mismo tiempo, la reglamentación deportiva federada (*lex sportiva*).

El monopolio del fútbol ha logrado generar en el deportista la necesidad de ajustarse a su mandato directriz, dado que, sin él, la subsistencia de la relación de trabajo resultaría inocua<sup>590</sup>. Como afirman, desde otra perspectiva, Giraldo y Fernández, “cuando los atletas aceptan participar en competiciones internacionales, están aceptando someterse a las reglas de competición de dicho torneo” (2018: 51).

Una concepción que se mantiene, incluso, desde antes de las últimas modificaciones estatutarias, cuando el atleta local solamente podía ser calificado como un miembro –si es que dicha palabra admite una acepción superlativa– aún menos directo de la FIFA que el propio club, pues, en aquel tiempo, ni siquiera formaba parte de la cadena afiliativa; sino simplemente era considerado un «afiliado extensivo», en base al artículo 9° de los abolidos Estatutos. En ellos, se estipulaba que solo merecían recibir la calidad de afiliados los dieciocho (18) clubes profesionales y las veinticinco (25) Ligas Departamentales<sup>591</sup>, por lo cual era menester interpretar que el deportista, al prestar servicios laborales para un integrante del primer grupo en consideración –sea nacional o internacional–, debía acatar lo mismo que él<sup>592</sup>.

---

<sup>590</sup> Evidentemente, si un jugador se rehusara a cumplir la *lex sportiva* [ver página 65 y siguientes], la FIFA no tendría reparos en denegarle (o suspenderle, según fuere el caso) la emisión de la licencia federativa [ver página 68 y siguientes], lo cual repercutiría en la «imposibilidad jurídica» de participar en una competición oficial [ver nota al pie 150, ubicada en la página 73], generando que pierda sentido el contrato de trabajo entre éste y su club empleador [ver cuadro 15 ubicado en la página 164].

<sup>591</sup> Desde los Estatutos de octubre de 1996, la FPF nunca tuvo la intención de dar voto a los demás miembros vinculados al fútbol, al argumentar que la FIFA no los obligaba a ello (Andina, 2009). Recién, cuando ésta pidió a “todas sus Asociaciones y Federaciones miembros, la adecuación de sus estatutos para lograr, entre otros estándares de buena gobernanza, una real democratización en las decisiones institucionales” (Líbero, 2018b) es que manifestó una inmediata necesidad de aumentar la cantidad de asambleístas [ver nota al pie 263, ubicada en la página 110 y siguientes].

<sup>592</sup> Cabe indicar que el artículo 12° de dicho título estatutario consideraba que “la afiliación internacional de la Federación [era] extensiva a todos sus miembros”, en lo que constituía una concepción terminológica escueta en comparación a la empleada en el presente estudio, mas no contradictoria.

Ahora, la situación es parcialmente distinta. El vigente título estatutario de la FPF, dentro del literal d) de su artículo 12<sup>593</sup>, incluye textualmente a la asociación de jugadores (SAFAP) como un integrante más, otorgándole siete (7) lugares en asamblea para sus representantes<sup>594</sup>. De esta forma, tal cual sucede con los clubes participantes de la Liga1 y la Liga2, nada obstaría para que el futbolista adquiriese la calidad de afiliado indirecto de la FIFA, aunque, como éste no tiene la capacidad de emitir un voto a título propio, consideramos que lo pertinente será denominarlo persona con membresía «indirecta extensiva», a fin de distinguir su calidad asociativa con respecto a la de los clubes:

«Cadena afiliativa» FIFA / CONMEBOL (Tipo de membresía, en base a la terminología de van Kleeef y la propuesta por nosotros)	
<b>FPF</b>	Afiliación directa
<b>Club</b>	«Afiliación indirecta»
<b>Futbolista</b>	«Afiliación indirecta extensiva»

**Cuadro 22:** Terminología propuesta para diferenciar la naturaleza afiliativa de las contrapartes contractuales y la FPF respecto de FIFA y CONMEBOL (Fuente: elaboración propia).

Lo cierto, igual, es que aun utilizando el término que fuere, debido a que la organización FIFA dirige el conglomerado del fútbol mundial desde hace más de ciento quince (115) años [[ver nota al pie 102, ubicada en la página 58](#)], ésta nunca dejó de tener la potestad de requerir al trabajador deportivo el cumplir con atender su mandato, ya que ello era imprescindible para la posterior expedición de la licencia federativa (van Kleeef, 2014: 35) [[ver página 251 y siguientes](#)].

<sup>593</sup> Artículo 12.- Miembros.

Los miembros de la FPF son:

- (...)  
d. La asociación de jugadores.

<sup>594</sup> En total, la asamblea la componen sesenta y siete (67) afiliados, “los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 20 clubes de la Liga1, 10 clubes de la Liga2, 7 representantes de los futbolistas, 5 representantes de los grupos de interés [entre los que destacan árbitros y entrenadores], y las 25 ligas departamentales” (El Comercio, 2019b). Ello se puede apreciar en el numeral 1 del artículo 25° de los mencionados Estatutos.

El atleta, como todas las personas vinculadas al fútbol federado, se encuentra conminado a observar las disposiciones normativas previstas por el ente rector de este deporte y su estructura funcional. Así lo ha expuesto el numeral 3 del artículo 8° los Estatutos FIFA<sup>595</sup>, el numeral 1 del artículo 11° del CDF<sup>596</sup>, los apartados 5.3 y 11.2 de la Circular No. 1171 de la FIFA<sup>597</sup> y, principalmente, el literal f) del artículo 6° de la Ley<sup>598</sup>.

Empero, ¿acaso lo recientemente planteado no amerita cuestionar lo que ocurriría si el club o, particularmente, el jugador incumpliese la normativa de la FIFA? Al respecto, y en cuanto al primero de ellos, no debería haber mayor debate: del mismo modo en que el ente rector del fútbol mundial realiza con sus federaciones miembro («afiliados directos») [[ver página 257 y siguientes](#)], entendemos que la calidad jurídica y afiliación indirecta de las entidades deportivas permite que la organización FIFA les imponga sanciones cuando así lo merezcan y ello sea pertinente desde lo deportivo<sup>599</sup>.

*Dentro de esa facultad de autoorganización del instituto creado por el acto asociativo, se encuentra el poder disciplinario sobre sus miembros, ya sea contemplando las faltas y sus consecuentes sanciones, o estableciendo procedimientos en cuyo seno se determine la responsabilidad de los asociados (Tribunal Constitucional, 2007b).*

---

<sup>595</sup> Artículo 8.- Conducta de órganos, oficiales y otras entidades.

(...)

3. Todas aquellas personas y entidades involucradas en el fútbol estarán obligadas a observar los Estatutos y la normativa de la FIFA, así como los principios del juego limpio [[ver página 65 y siguientes](#)].

<sup>596</sup> Artículo 11.- Conducta ofensiva y violaciones de los principios del juego limpio.

1. Las federaciones y los clubes, así como sus jugadores, oficiales o cualquier otro miembro o persona que desempeñe una función en su nombre deberán respetar las Reglas de Juego, los Estatutos de la FIFA y los reglamentos, las directivas, las directrices, las circulares y las decisiones de la FIFA [[ver página 65 y siguientes](#)]; asimismo, deberán cumplir con los principios del juego limpio, la lealtad y la integridad.

<sup>597</sup> 5.3. El jugador se obliga a cumplir los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético, y las decisiones de la FIFA, de la Confederación y de las federaciones miembro así como, si existe, de la liga de fútbol profesional [[ver página 65 y siguientes](#)].

(...)

11.2. Las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos son los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético de la FIFA, son parte integrante del contrato y deberán ser observadas por el club y el jugador. Ambas partes aceptan esta obligación mediante su firma.

<sup>598</sup> Artículo 6.- Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:

(...)

- f. Las que se establezcan en el contrato de trabajo y las que deriven de las normas legales, directivas y reglamentos [[ver página 65 y siguientes](#)].

<sup>599</sup> Incluso, para evitar contradicciones, la FPF ha repetido las causales de sanción que la FIFA prevé para sus propios miembros, dedicándole los artículos 11°, 17° y 18° de sus Estatutos a la suspensión [[ver página 259 y siguientes](#)] y la expulsión o exclusión [[ver página 262 y siguientes](#)].

Caso distinto se presenta cuando es el futbolista profesional quien comete el acto atentatorio a los dispositivos legales del deporte, puesto que en torno a él surge la controversia sobre cuál será la entidad primordialmente competente para imponer las medidas correctivas. Recordemos, el implicado no es una persona jurídica más, sino un trabajador que puede haber cometido la infracción en plena prestación de servicios. ¿Será el empleador, por tanto, el único facultado para sancionar o es que dicha atribución también (o exclusivamente) se encuentra en poder de la organización FIFA? Como veremos a continuación, la elección entre un ente u otro (o ambos) no solo depende de la posición jurídica del infractor, ni del contexto en el que ésta se efectuó, sino de lo que se persigue con la imposición del castigo.

### **3.1. Derecho del deporte**

Así pues, en principio, habría que distinguir la naturaleza del universo de inconductas que podría cometer un futbolista durante su estancia como profesional, en la medida que se torna inverosímil pensar que el comportamiento ilícito de éste sólo podría atentar contra lo dispuesto por la normativa deportiva.

De hecho, como todo ciudadano común, el atleta no es ajeno a cometer actos irregulares de cualquier índole; actos frente a los cuales termina siendo absolutamente factible la imposición de sanciones amparadas en el derecho laboral, administrativo, tributario y/o penal, según fuera el caso.

Por tanto, a fin de comprender a cabalidad el ejercicio global sancionador, resulta favorable aglomerar, de un lado, a todos los incumplimientos legales que nada tienen que ver con lo regulado por la organización FIFA, es decir, los que el deportista cometería aún si no existiese un ente rector del fútbol. Esto, en principio, nos llevará a complementar la visión expuesta en el capítulo anterior:

*Los árbitros, deportistas, entrenadores, directores técnicos en el desempeño de sus actividades, están sujetos a las leyes civiles, laborales, tributarias, penales, etc. Junto a esas normas generales, existen otras formas concretas que regulan al deporte, como los estatutos de cada federación deportiva y las normas deportivas internacionales de los diferentes órganos deportivos a nivel mundial (Castro Crespo, 2014: 263).*

Consecuentemente, se torna necesario denominar al primer grupo normativo como «derecho del deporte»; una terminología propuesta por Giraldo y Fernández que hace alusión a la “aplicación de ramas autónomas del derecho [en] la industria del deporte<sup>600</sup>” (2018: 32).

Al respecto, y atendiendo a la intención de los mismos autores, cabe señalar que la delimitación no tiene mayor relevancia fáctica, ya que funcionalmente este derecho no es autónomo<sup>601</sup>. Su existencia, realmente, depende del resto de ramas jurídicas que la conforman, las cuales sí ostentan total independencia. El referenciarlo, entonces, resulta ser un hecho meramente doctrinario, siendo utilizado con el fin de resaltar las particularidades del «derecho deportivo» (Ídem); rama que será tratada en el siguiente acápite.

Por lo pronto, basta con señalar que el asemejar ambos conceptos nos haría caer en el absurdo pensamiento de que cualquier tema vinculado a un ente futbolístico debería ser resuelto por los órganos de justicia deportiva. En otras palabras, y a modo de ejemplo disparatado, podríamos traer a colación el hipotético caso de un trabajador de construcción civil directamente contratado por un club para la modernización de su estadio o recinto deportivo, quien, al ignorar la diferencia entre las nociones destacadas, solicita resolver las controversias contractuales al amparo de la legislación FIFA, solo porque la contraparte es una institución indirectamente afiliada a dicha asociación. Igual ocurriría con los trabajadores de limpieza o el personal administrativo de estas entidades deportivas. Respecto de ellos, evidentemente, no sería válido que el club empleador se guíe por la normativa federada para aplicarles multas [[ver página 39 y siguientes](#)] –sanción usualmente utilizada para un futbolista, como veremos luego– en vez de suspensiones [[ver página 51 y siguientes](#)] por la comisión de eventuales faltas.

---

<sup>600</sup> Los doctrinarios han utilizado el término de «industria del deporte» para diferenciarlo de la «práctica del deporte», en el sentido que la primera de ellas “es la actividad económica desarrollada alrededor del deporte; mientras que la práctica del deporte se entiende como el desarrollo de la actividad física tendiente a obtener un resultado positivo dentro del marco de una competencia deportiva” (Giraldo y Fernández, 2018: 24).

<sup>601</sup> Y esto, aunque parezca una aclaración innecesaria, resulta ser trascendental para aplacar los argumentos de quienes abogan por la no existencia del derecho deportivo, aquellos que afirman que “no se trata de una rama autónoma, sino que es la aplicación de todas las ramas del derecho al mundo del deporte” (Mosset, citado por Giraldo y Fernández, 2018: 23), cuando, en realidad, se están refiriendo al «derecho del deporte», invención doctrinaria respecto de la cual los mismos creadores reconocen su inexistencia material.

Y es que no tendría por qué caber duda: la vinculación entre las partes ejemplificadas debe ser teóricamente incluida en el denominado derecho del deporte, toda vez que la intervención de un ente inmerso en el fútbol organizado no es determinante para elegir el ámbito de aplicación legislativa. Estas situaciones, tal cual ocurre con una institución deportiva cuando se ve envuelta en un proceso de insolvencia o liquidación, “son hechos que suceden dentro de la industria del deporte pero que son regulados por ramas del derecho común” (Giraldo y Fernández, 2018: 24) y resultan ajenas al derecho deportivo.

En tal sentido, y para mayor detalle, es importante establecer otra distinción al interior de este rubro ficticio, colocando, por un lado, a las inconductas que podría cometer el futbolista en perjuicio de su empleador que poco tienen que ver con la FIFA; y, por otro, a las infracciones legislativas nacionales restantes, las cuales admiten el inicio de un proceso punitivo que tampoco debería incumbir a lo abarcado por el fútbol organizado.

### **3.1.1. Faltas de índole estrictamente laboral**

Ahora bien, con relación a la primera agrupación de faltas arriba mencionadas, es indispensable recordar que, basado en su mandato directriz, “el club somete al deportista a instrucciones y órdenes que van desde la[s] administrativas hasta las deportivas, que se imparten por intermedio de los directivos del equipo, entrenadores, asistentes y preparadores físicos” (Jiménez Risco, 2004: 94).

Ello, como ya hemos visto, responde a que la prestación de servicios del futbolista profesional se encuentra inmersa en un régimen especial de trabajo [\[ver página 60 y siguientes\]](#), el cual trae consigo una gran cantidad de exigencias y responsabilidades que tendrán que ser atendidas equitativamente por su contraparte contractual. Así lo expresa el precitado autor desde su propia óptica:

*Las obligaciones deportivas son las que hacen especial este contrato laboral, para cumplirlas, el trabajador deportivo debe entrenar, competir, obedecer las diligencias técnicas, tácticas o administrativas [\[ver página 71 y siguientes\]](#) y mantener la condición física requerida [\[ver página 76 y siguientes\]](#). Podemos decir entonces, que atentar contra tales obligaciones es incumplir contractualmente, o lo que es lo mismo decir, es una falta de trabajo [\[ver página 22 y siguientes\]](#) (Ibídem: 102).*



En efecto, cuando el atleta se niegue a ejecutar las obligaciones dimanantes del vínculo de trabajo o tenga un comportamiento que atente contra lo previsto en torno a éste, la entidad empleadora se encuentra facultada para sancionarlo disciplinariamente, siempre que ello sea efectuado sin perder de vista los principios constitucionales-laborales descritos en el primer capítulo [\[ver página 23 y siguientes\]](#) y en concordancia con las características de dicha atribución [\[ver página 36 y siguientes\]](#).

Incluso, como según Ermida “es común que se reconozcan al club empleador unos poderes de dirección y disciplinarios absolutamente desmedidos a la luz del derecho ‘común’ de trabajo” (1990: 6), adquiere suma relevancia y pertinencia la sugerencia de la *lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#) referida a la elaboración de un RIT [\[ver página 206 y siguientes\]](#), puesto que el empleador, al necesitar custodiar el cumplimiento de cada una de las peculiaridades adheridas al contrato de trabajo, también precisa regular la mayor cantidad de potenciales faltas o inconductas cuya regulación no bastaría con ampararse en el ordenamiento laboral nacional.

Dicho de otro modo, “si el derecho laboral actúa de espaldas a la realidad deportiva, no sirve de nada que sus normas se apliquen imperativamente” (Arce, 2005a: 19). Por tanto, la reglamentación de carácter interno no solo debería ajustarse a las disposiciones mínimas que la ley nacional ha previsto para ella [\[ver página 14 y siguientes\]](#), sino, sobre todo, atender cuestiones específicas, como las evocadas dentro del artículo 75° de la Ley 10/1990<sup>602</sup> española, por ejemplo. De esta manera, el club podrá “tipificar [con

---

<sup>602</sup> Artículo 75.- Las disposiciones estatutarias o reglamentarias de los Clubes deportivos que participen en competiciones de ámbito estatal, Ligas Profesionales y Federaciones deportivas españolas, dictadas en el marco de la presente Ley, deberán prever, inexcusablemente y en relación con la disciplina deportiva, los siguientes extremos:

- a. Un sistema tipificado de infracciones, de conformidad con las reglas de la correspondiente modalidad deportiva, graduándolas en función de su gravedad [\[ver cuadro 1, ubicado en la página 14 y siguientes\]](#).
- b. Los principios y criterios que aseguren la diferenciación entre el carácter leve, grave y muy grave de las infracciones [\[ver página 23 y siguientes\]](#), la proporcionalidad de las sanciones aplicables a las mismas [\[ver página 28 y siguientes\]](#), la inexistencia de doble sanción por los mismos hechos [\[ver página 33 y siguientes\]](#), la aplicación de los efectos retroactivos favorables y la prohibición de sancionar por infracciones no tipificadas con anterioridad al momento de su comisión [\[ver página 25 y siguientes\]](#).
- c. Un sistema de sanciones correspondiente a cada una de las infracciones, así como las causas o circunstancias que eximan, atenúen o agraven la responsabilidad del infractor y los requisitos de extinción de esta última.
- d. Los distintos procedimientos disciplinarios de tramitación e imposición, en su caso, de sanciones.
- e. El sistema de recursos contra las sanciones impuestas [\[ver página 45 y siguientes\]](#).

minuciosidad] los actos que a su juicio quiebren el deber de diligencia para cumplir eficientemente la prestación deportiva” (Ibídem: 53) y el jugador no podrá encontrar excusa que valga para desatender sus funciones.

No obstante, y aunque cualquier incumplimiento contractual debiese, en principio, ser punible por el empleador, tampoco podemos perder de vista que en esta prestación de servicios la organización FIFA tiene un accionar legitimado y preponderante [[ver página 234 y siguientes](#)], existiendo casos donde se torna extremadamente difícil deslindar la prioritaria competencia sancionatoria de uno y la exclusiva facultad del otro.

Por consiguiente, lo ideal en el presente apartado será extraer los comportamientos antijurídicos en los que no quepa duda que pertenecen al derecho del deporte, de forma tal que podamos armonizar con lo señalado por Frega:

*Como el contrato que une al deportista con la entidad deportiva que solicita sus servicios es un producto conjunto de los ordenamientos jurídicos del derecho del trabajo y del derecho deportivo, se produce una necesaria “huida” del derecho deportivo en aquellos aspectos en que prevalece lo laboral de la relación (1999: 15).*

Así pues, siendo necesario enfocarnos en las faltas que pertenecen al ámbito estrictamente laboral, podemos destacar situaciones como el llegar tarde a los entrenamientos y concentraciones [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)] –lo que difiere con el hecho de que todo el equipo, por irresponsabilidad de la logística del club, se presente a destiempo en una competencia [[ver nota al pie 157, ubicada en la página 76](#)]– (primer caso Quevedo<sup>603</sup> y caso Gracia<sup>604</sup>), salir hasta altas horas de la madrugada sin el consentimiento

---

<sup>603</sup> El ex-DT del Club Alianza Lima, Pablo Bengoechea, decidió aplicar un castigo ejemplar a Kevin Quevedo, dejándolo fuera de la convocatoria para el partido entre Alianza Lima y Sporting Cristal del 7 de abril de 2018 (Depor, 2018b). Particularmente, no confirmó haberlo privado de entrenar ni haberle impuesto una sanción económica, pues se remitió a afirmar que la medida fue tomada en base a lo siguiente: “él ha tenido unas conductas que no corresponden, como no llegar a tiempo a los entrenamientos” (RPP, 2018a).

<sup>604</sup> El capitán del Watford FC inglés, Troy Deeney, reveló en una entrevista a la BBC que el entonces entrenador del equipo, Javier Gracia, había implantado un nuevo sistema de disciplina al interior del plantel, resaltando el hecho de que les descontaba £100 (Cien y 00/100 Libras Esterlinas) por cada minuto que llegaran tarde a los entrenamientos (Barlow, 2018) [[ver nota al pie 78, ubicada en la página 44](#)].

de la entidad empleadora (segundo caso Quevedo<sup>605</sup> y caso Cueva<sup>606</sup>) o haber sido parte de un escándalo mediático que perjudique la imagen del club (caso Arsenal FC<sup>607</sup>). Cada una de ellas, en general, representa una conducta común en el vínculo entre el futbolista profesional y el empleador deportivo, siendo este último el único legitimado para dilucidar si ejerce o no su facultad disciplinaria.

Tal como aduce Toyama:

*Ciertos aspectos de la vida personal de un trabajador podrían ser atendibles por el empleador para sancionarlo en tanto ellos podrían incidir decisivamente en sus labores, es el caso por ejemplo de un futbolista profesional que lleva una vida licenciosa y llena de excesos que le impediría encontrarse apto para los compromisos deportivos que tenga que afrontar. En este supuesto es posible entonces que el club decida imponerle una sanción* [\[ver página 36\]](#) (2009: 125).

Sin embargo, de forma contraria a lo que estos hechos apuntan, no todos los actos de indisciplina laboral pertenecientes al derecho del deporte se llevan a cabo fuera de las prestaciones públicas [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#). Existen casos

---

<sup>605</sup> En lo que constituiría un acto de reincidente indisciplina, Kevin Quevedo fue captado en la calle la madrugada del 1 de setiembre de 2018, día previo a la concentración para el partido debut del Club Alianza Lima en el Torneo Clausura. El jugador hizo caso omiso a las indicaciones del entrenador uruguayo, Pablo Bengoechea, quien solicitó al plantel absoluto descanso [\[ver página 76 y siguientes\]](#). Por ello, éste no toleró la nueva conducta del jugador y ordenó que sea retirado de la concentración y se le separe del plantel (El Comercio, 2018a). Incluso, en la prensa nacional trascendió que el comando técnico “también le había advertido sobre su peso, pidiéndole que se cuide mejor físicamente” (RPP, 2018e), una indicación que el deportista, aparentemente, había ignorado.

<sup>606</sup> Al día siguiente de haber sido captado peleando afuera de un local nocturno, el Santos FC de Brasil, entonces entidad empleadora de Christian Cueva, emitió un comunicado en redes sociales donde manifestaba haber suspendido preventivamente al jugador [\[ver página 51 y siguientes\]](#), a fin de investigar a cabalidad el suceso ocurrido (Esporte Interativo, 2019). Durante ese tiempo, el deportista peruano mantuvo reuniones con los directivos del club y recibió un permiso para viajar y «tratar asuntos personales relacionados con su carrera», luego de lo cual volvió a los entrenamientos [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#), aunque se le comunicó que no sería tomado en cuenta por el ex-DT del club, Jorge Sampaoli. Trascendió, igualmente, que la entidad deportiva decidió imponerle una multa [\[ver página 39 y siguientes\]](#), aunque el monto no fue revelado (Stiva y dos Santos, 2019).

<sup>607</sup> Los jugadores pertenecientes al plantel 2018-2019 del Arsenal FC Alexandre Lacazette, Mesut Özil, Pierre-Emerick Aubameyang, Matteo Guendouzi, Shkodran Mustafi, Henrikh Mkhitaryan y Sead Kolasinac fueron captados por las cámaras del *Tape Club* de Londres en una fiesta donde no solo gastaron € 33.685 (Treinta y tres mil seiscientos ochenta y cinco y 00/100 Euros), bebieron alcohol y llevaron alrededor de setenta (70) mujeres, sino que a algunos de ellos se les puede apreciar consumiendo *Hippy Crack*, una droga que consiste en inhalar óxido nítrico a través de un globo, generando en la persona un estado de euforia temporal (Lawton y Mokbel, 2018). Y, si bien el consumo de esta sustancia no es ilegal ni se encuentra enlistada por la WADA/AMA [\[ver página 180\]](#), “una sobredosis (...) provoca problemas de coordinación, un ataque cardíaco e incluso puede llegar a causar la muerte” (La Vanguardia, 2018c), por lo que la entidad empleadora se vio en la necesidad de comunicar públicamente que hablaría con los atletas y les haría recordar sus responsabilidades “como representantes del club” (Ídem) [\[ver página 76 y siguientes\]](#), resolviendo internamente el escándalo.

en los que, aun ocurriendo dentro de un recinto deportivo (momento y lugar donde una indisciplina suele ser ocupada por el fútbol organizado), puede que sus consecuencias resulten ser absolutamente ajenas a la legislación FIFA, mas no a la del club empleador.

El ejemplo perfecto de aquello es lo sucedido entre el Chelsea FC y el portero español Kepa Arrizabalaga durante la final de la *English Football League (EFL) Cup* celebrada el 24 de febrero de 2019, en la medida que se trata de una evidente desobediencia al mandato directriz de un representante de la entidad empleadora.

Específicamente, la inconducta se llevó a cabo cuando restaba un minuto para que finalizase el tiempo extra y el partido permanecía empatado sin goles entre el equipo londinense y el Manchester City FC. Esto hacía prever que la resolución del mismo se llevaría a cabo mediante la definición por penales, motivo por el cual el entonces DT del Chelsea FC, Maurizio Sarri, ordenó la sustitución de Kepa Arrizabalaga por el argentino Wilfredo Caballero.

Su decisión no solo se basaba en que el futbolista que se encontraba dentro del campo de juego aparentaba estar resentido físicamente, sino que quien se alistaba para relevarlo conocía a la perfección al plantel rival y había campeonado junto a éste en el pasado, habiéndole atajado tres (3) penales al Liverpool FC (Taylor, 2016). Empero, sorprendentemente, el atleta ibérico se rehusó a salir, ignorando las desesperadas indicaciones que llegaban desde la zona técnica (Burt, 2019). Arrizabalaga no abandonó la cancha y fue él quien terminó encargándose del arco en la tanda de penales, perdiendo por un marcador de 4-3 (Ídem).

Al Chelsea FC, luego del escándalo, no le quedó más remedio que imponer una multa de £195.000 (Ciento noventa y cinco mil y 00/100 Libras Esterlinas), monto que es equiparable a una (1) semana del sueldo del jugador (Law, 2019) y que fue destinado a la fundación del club (IUSPORT, 2019b) [\[ver página 39 y siguientes\]](#).

Evidentemente, como se trataba de una infracción de exclusiva índole laboral, el fútbol organizado no tenía competencia alguna y ningún árbitro del partido podía imponer la salida del jugador o sancionarlo por la desobediencia (Scime, 2019). Es más, de conformidad con

el tercer párrafo del numeral 3 de la Regla 3 del Reglamento de la International Football Association Board (en adelante, «Reglamento IFAB»)<sup>608</sup>, los oficiales de campo solo podían remitirse a ordenar la continuación del juego.

Insistimos, el lugar donde ocurre la infracción no define al ente facultado para sancionar. De ser así, bastaría con afirmar que lo único que incumbe a la organización FIFA es lo sucedido dentro de una competencia; algo totalmente alejado de la verdad<sup>609</sup>. Como ya hemos visto, la *lex sportiva* [ver página 65 y siguientes] va mucho más allá y la facultad disciplinaria del empleador deportivo, también. Por ello es que, solo avocándonos a esta última, podríamos diferenciar entre los incumplimientos relacionados indirectamente con el juego, es decir, el primer grupo de casos aludidos; y los vinculados directamente a él (Arce, 2005a: 55), esto es, los que se asemejan a lo acontecido con Arrizabalaga. Ambos subconjuntos pertenecen al derecho del deporte, al igual que todo lo mencionado a continuación.

### 3.1.2. Faltas de cualquier otra índole o rama del derecho

En una categorización cuya naturaleza aparenta poder deslindarse con mayor facilidad de lo abarcado por FIFA, se encuentran las transgresiones que no nacen del ámbito laboral, y mucho menos del propio entorno deportivo, pero que atañen de igual forma a los futbolistas profesionales solo por su condición de ciudadanos. Infracciones que resultan de la violación a la legislación nacional amparada en las distintas ramas del derecho y cuyo ente autorizado para sancionar no es otro que el mismo Estado, gracias al *ius puniendi*<sup>610</sup>.

---

<sup>608</sup> Regla 3.- Los jugadores.

(...)

3. Procedimiento de sustitución.

(...)

- Si un jugador que debe ser sustituido se negara a salir del terreno de juego, el partido continuará.

<sup>609</sup> Para Arce, resulta razonable reconocer que “el ordenamiento laboral será competente para regular todos los aspectos referidos a la prestación personal del jugador, al pago de su remuneración y al poder sancionador, mientras, el ordenamiento deportivo ha de limitarse a regular los aspectos relacionados con las reglas de juego dentro del campo” (2005a: 18). No obstante, el mismo autor reconoce que dicha interpretación trae consigo dos (2) grandes riesgos: (i) aplicar conceptos que no encuentren razón de ser en la actividad deportiva; y (ii) confundir un tema complejo que requiere ser analizado caso por caso (Ibídem: 19).

<sup>610</sup> Locución latina que es “utilizada para referirse a la facultad sancionadora del Estado” (Chanamé, 2016: 457).

Se trata, concretamente, de comisiones de delitos vinculados a la libertad sexual (caso Johnson<sup>611</sup> y caso de juvenil perteneciente al Club Universitario de Deportes<sup>612</sup>), a la evasión tributaria (primer caso Messi<sup>613</sup> y primer caso Cristiano Ronaldo<sup>614</sup>) y a la asistencia

---

<sup>611</sup> En una situación que atañe al ámbito penal como la que atravesaron los futbolistas rusos Kokorin y Mamáev [[ver nota al pie 165, ubicada en la página 78](#)], el ex-futbolista inglés, Adam Johnson, fue arrestado luego de haber sido descubierto realizando «avances sexuales» con una menor de quince (15) años. Sin embargo, gracias a que éste pudo pagar la fianza, fue liberado hasta que terminasen las investigaciones, lo cual, inicialmente, no impidió que su entonces club empleador, el Sunderland AFC, lo suspendiese de sus funciones (The Guardian, 2015) [[ver página 51 y siguientes](#)], aunque, poco tiempo después, decidiera reponerlo en la plantilla y le permitiese continuar jugando para él en la Premier League (Spillett, 2016). Empero, tras un (1) año de ocurridos los hechos, cuando el procedimiento investigatorio de la justicia británica concluyó, se logró comprobar que el deportista implicado no solo era un asiduo consumidor de pornografía infantil (pedofilia) y animal (zoofilia), sino que también había intercambiado más de ochocientos (800) mensajes con la menor implicada, aprovechándose de su estatus como celebridad para manipular a la agraviada. Por ello, con fecha 24 de marzo de 2016, el jugador fue sentenciado a seis (6) años de cárcel (Ídem) y el Sunderland AFC se vio en la necesidad de resolver anticipadamente el vínculo contractual que mantenía con el deportista desde el año 2012 (BBC, 2015) [[ver nota al pie 58, ubicada en la página 37](#)]. Fue recién, con fecha 22 de marzo de 2019, que la persona sentenciada por *grooming* fue puesta en libertad, luego de cumplir la mitad del tiempo establecido en prisión (García Benlloch, 2019).

<sup>612</sup> Un jugador de diecisiete (17) años cuyo nombre no podía ser develado fue capturado por la policía luego de que una menor de quince (15) años lo denunciara por violación sexual. El hecho se produjo el 22 de octubre de 2019, cuando el deportista que pertenecía a las divisiones inferiores del Club Universitario de Deportes y la selección peruana sub-17 organizó una reunión en el inmueble que compartía con sus compañeros de equipo. Según trascendió, el examen realizado al día siguiente por el médico legista arrojó un resultado positivo en perjuicio de la menor, quien afirmó haber sufrido el ultraje en los servicios higiénicos (RPP, 2019c).

<sup>613</sup> El futbolista argentino del FC Barcelona, Lionel Messi, y su padre, Jorge Messi, fueron declarados culpables de haber defraudado con más de €4.160.000 (Cuatro millones ciento sesenta mil y 00/100 Euros) al fisco español, luego de haber ingresado dicho dinero como concepto de derechos de imagen del atleta [[ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes](#)] a través de un entramado societario durante los años 2007 y 2009. La sentencia impuso una multa de €2.100.000 (Dos millones y cien mil y 00/100 Euros) para el jugador y de €1.600.000 (Un millón seiscientos mil y 00/100 Euros) para el padre, además de veintiún (21) meses de cárcel para cada uno. No obstante, como en el país ibérico “las penas inferiores a dos años no se suelen ejecutar si los condenados no tienen antecedentes” (Gestión, 2016), ambos pudieron eludir la condena efectiva.

De hecho, posteriormente, a fin de evitar un segundo proceso penal, el club catalán contrató a un asesor externo para que hiciera un análisis de riesgos, el cual concluyó que lo mejor sería entregar €12.000.000 (Doce millones y 00/100 Euros) al fisco, en atención a los impuestos que no llegaron a ser declarados por la percepción de sus honorarios y los relacionados a la fundación del jugador, los cuales debieron ser considerados como parte de su sueldo en lapsos de tiempo distintos. El problema es que, según fue develado, “el pago no se realizó con fondos propios de Messi sino con fondos del FC Barcelona” (La Vanguardia, 2018a) en el año 2016.

<sup>614</sup> El futbolista de la Juventus FC, Cristiano Ronaldo, llegó a un acuerdo con la Agencia Tributaria de España, luego de admitir haber defraudado al fisco de dicho país con una cantidad cercana a los €5.700.000 (Cinco millones setecientos mil y 00/100 Euros). En total, se comprometió a pagar €18.800.000 (Dieciocho millones ochocientos mil y 00/100 Euros) en concepto de multas e intereses por la comisión de cuatro (4) delitos fiscales mientras prestaba servicios en favor del Real Madrid CF, es decir, entre los años 2011 y 2014 (La Vanguardia, 2019a). Por esta infracción, además, fue sentenciado con una pena de veintitrés (23) meses de cárcel, los cuales, al igual que ocurrió con Messi [[ver nota al pie 613, ubicada en esta página](#)], no cumplirá, pero que han sido incluidos dentro del cálculo de la sanción económica, a razón de US\$290 (Doscientos noventa y 00/100 Dólares Americanos) diarios (CNN, 2018).

familiar (caso Eto'o<sup>615</sup> y caso Valencia<sup>616</sup>), por ejemplo. Transgresiones jurídicas que no hacen más que demostrar que los participantes de la industria del deporte no pueden exonerarse de cumplir con el orden estatal.

Y, si bien es cierto que toda infracción cuya pena comprenda la privación de la libertad o se encuentre mínimamente vinculada al ámbito penal, en general, podría terminar repercutiendo en el vínculo de trabajo [[ver nota al pie 58, ubicada en la página 37](#)], también es factible que un suceso de similar naturaleza se efectúe dentro del campo de juego y concierna, simultáneamente, al Estado, al empleador y a la organización FIFA.

Al respecto, cabe recordar que el fútbol es un deporte de contacto y, como tal, no es extraño que ocurran agresiones con ocasión de la competencia. Los mismos futbolistas son conscientes de que ello es normal en la práctica deportiva y asumen implícitamente el riesgo con la sola suscripción del contrato de trabajo (Schmitt, 2014: 10). Por tanto, más allá de defender la eliminación del rubro penal dentro de este ámbito, debería promoverse su intervención únicamente en última instancia (Ibídem: 6) o, en todo caso, avalarse para ilícitos reiterativos y/o de extrema gravedad<sup>617</sup>, dejando en manos del derecho deportivo todo lo que éste pueda resolver de forma pragmática.

---

<sup>615</sup> Después de que el atleta camerunés, Samuel Eto'o, decidiese no presentarse a la audiencia del mes de julio de 2019, donde estaba citado por segunda vez para declarar sobre la demanda interpuesta por una joven española de 19 años que reclama su filiación como hija, el juzgado madrileño ha decidido estimar la solicitud de medidas cautelares interpuesta por la demandante, quien tendrá derecho a percibir una pensión mensual de € 1.400 (Mil cuatrocientos y 00/100 Euros) «en concepto de alimentos provisionales», mientras se espera la resolución de la demanda por paternidad que continúa pendiente de juicio (ABC, 2019) y que podría traer consigo la orden de prisión efectiva en contra del jugador –cuyo último club fue el Qatar SC– si continúa en rebeldía (La Vanguardia, 2019b).

<sup>616</sup> Las imágenes del partido donde la selección de Ecuador le ganó 3-0 a Chile dieron la vuelta al mundo y no precisamente por el juego. En realidad, éstas se hicieron virales a raíz de que en ellas se podía observar cómo varios policías corrían detrás de Enner Valencia, deportista que salía del terreno de juego en una ambulancia, tras ser sustituido en el transcurso del partido. Dicha persecución tenía como fundamento apresar al futbolista ecuatoriano, a quien ya habían intentado intervenir antes del partido, aunque éste fue resguardado por sus compañeros de equipo (El Universo, 2016). Lo cierto es que el atleta en cuestión tenía una orden de “apremio por pensiones alimenticias impagas” (Ídem), lo cual obligó a que éste dejara en garantía un bien inmueble que servía como pago de los US\$ 22.188 (Veintidós mil ciento ochenta y ocho y 00/100 Dólares Americanos) adeudados. Sin embargo, la orden judicial que dictaba la revocatoria de arresto tardó en llegar, por lo que en su estancia dentro de la clínica, Valencia estuvo un tiempo bajo custodia policial (Ídem).

<sup>617</sup> En un caso de excepcional magnitud, Duncan Ferguson, otrora futbolista profesional escocés, fue sentenciado a tres (3) meses de cárcel luego de que la justicia de su país considerase que el cabezazo propinado a John McStay en el partido que su entonces club empleador, Glasgow Rangers FC [[ver nota al pie 527, ubicada en la página 228](#)], enfrentaba al Raith Rovers FC, fuera suficiente para imponerle tal condena (Brennan, 1995). Y es que, aun cuando no llegó a ser oportunamente castigado por el árbitro del partido en

### 3.2. Derecho deportivo

Precisamente, a diferencia de lo que ocurre con relación al derecho del deporte, esta nueva rama<sup>618</sup> “hace referencia al régimen jurídico aplicable a la actividad deportiva, con especial consideración de las competencias deportivas oficiales y de la organización pública y privada que la sustenta” (Gamero, 2012: 59). Esto es, a decir por Giraldo y Fernández:

*El conjunto de leyes, normas y reglamentos, que han sido emanadas de una autoridad pública o privada competente y que tienen carácter coercitivo para regular todo lo relacionado con la práctica del deporte (aficionado y profesional), incluyendo sus fases de entrenamiento [ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes] y todo aquello que afecte el rendimiento de un deportista o un equipo dentro y fuera del campo de juego (2018: 28).*

Empero, a nuestro entender, los últimos autores se extralimitan al incluir dentro de este rubro a lo relacionado con las prácticas o los entrenamientos, pues el modo, tiempo y lugar en que se realizan los mismos depende exclusivamente de lo que decida el empleador en estricto ejercicio de su poder directriz, tal como lo reconoce para el fútbol profesional el literal a) del artículo 8° del Estatuto SAFAP [\[ver nota al pie 147, ubicada en la página 72\]](#). No es necesario ni pertinente, por tanto, que la organización deportiva o alguna legislación estatal con la misma índole vigile lo que ocurra dentro de él, salvo que aquella intromisión se enfoque en la calidad de las instalaciones o las comodidades brindadas para la prestación del servicio [\[ver cuadro 20, ubicado en la página 219 y siguientes\]](#).

De cualquier modo, habiendo dejado ello en claro, lo importante es ratificar que el derecho deportivo no se restringe a lo ocurrido dentro de una competición –en este caso, futbolística–, sino que incluso puede abarcar lo que repercute en ella. Además, no solo se vale de la *lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#) emanada de una organización mundial del deporte, sino también de la *lex publica* [\[ver página 64 y siguientes\]](#) o normativa estatal usualmente enfocada en la práctica profesional.

---

mención, el Lord Justice General de Escocia consideró que la agresión ameritaba la pena privativa de la libertad, pues el jugador, en aquel momento, se encontraba bajo libertad condicional, tras haber sido sentenciado por beber mientras conducía y causar disturbios públicos (Idem).

<sup>618</sup> El propio Tribunal Constitucional, dentro de la Sentencia recaída en el Expediente No. 3574-2007-PA/TC, reconoce que “en los últimos años, la solución de las controversias deportivas ha sufrido una rápida evolución que ha venido ligada a la consolidación del derecho deportivo como nueva rama del Derecho” (2007b).



En resumen, éste se distingue del ámbito antes descrito por lo siguiente:

	Derecho del deporte	Derecho deportivo
Alcance	Industria del deporte	Práctica del deporte
Normativa	<i>Lex publica</i> (proveniente de las distintas ramas del derecho)	<i>Lex sportiva</i> + <i>Lex publica</i> (vinculada al ámbito deportivo)
Autonomía	No	Sí

**Cuadro 23:** Comparativa entre el derecho del deporte y el derecho deportivo (Fuente: Giraldo y Fernández, 2018: 24)

Y es que, basándonos en lo aducido por Pires, a quien citan Tobar y De Lima, podríamos decir que el derecho deportivo nació con la intención de i) crear una serie de normas que se adecúen a la realidad deportiva, ii) garantizar la uniformidad dentro de un procedimiento especializado; y iii) promover el espíritu competitivo y leal entre sus participantes (2012: 1862). Algo que, sin duda, requería ser así, pues la mayoría de deportes se ejercen globalmente y merecen recibir un tratamiento jurídico con dicho alcance y pormenorización. Es más, si hasta en el fútbol actual “es casi una constante la ausencia de normativas positivas internas de los distintos países” (Barbieri, 2015), ¿cómo será en las disciplinas que no cuentan con la misma popularidad?

Lo cierto es que, aunque los gobiernos intentasen transgredir sus funciones para reemplazar a todas las federaciones, asociaciones u organizaciones deportivas en sus territorios –promulgando medidas legales excesivas en torno a las distintas disciplinas, por ejemplo–, les resultaría imposible satisfacer homogéneamente la totalidad de requerimientos propios de un ámbito tan peculiar y conectado mundialmente como éste. No por nada, según Arce, solo “la normativa deportiva se compadece mejor con la naturaleza de la organización futbolística” (2005b: 352) o, *grosso modo*<sup>619</sup>, la de cualquier disciplina.

Consecuentemente, a nadie debería sorprender que el derecho deportivo se haya llegado a constituir como una rama jurídica soberana que cuenta con normas, fuentes e instituciones propias, y sin la cual sería imposible concebir al fútbol profesional (De Souza,

<sup>619</sup> Locución latina que significa “aproximadamente o a grandes rasgos” (RAE, 2020).

2005: 64). Inclusive, “tal vez ésta sea la rama más antigua del derecho que trasciende a las naciones” (Ídem, traducción propia), pese a estar “condicionada a la existencia de principios interrelacionados” (Vieira, citado por Tobar y De Lima, 2012: 1861, traducción propia):

*El derecho deportivo, el que se aplica directamente al deporte, lleva insito los principios generales del derecho penal, del derecho administrativo y del derecho disciplinario en general. Ello, como dicen los tratadistas, proviene del hecho que las funciones de las federaciones deportivas se aproximan a las del Estado y son, en muchas ocasiones, por no decir en la mayoría de ellas, una cesión que hace éste a aquellas, en su cometido de llevar a cabo la labor de control del deporte en cada país [ver página 209] (Crespo, 2010: 181).*

En concreto, como “la ley no crea principios, sino que, por el contrario, es el resultado de éstos” (De Souza, 2005: 40, traducción propia), se hace factible denotar que a lo largo del presente escrito hemos desarrollado tácitamente algunos de los principios inherentes a esta rama jurídica. Sin embargo, cabe incidir en los más relevantes, los cuales se encuentran expresados sucintamente en el siguiente cuadro:

N°	Principio	Descripción
1	Autonomía de la voluntad <a href="#">[ver página 266]</a>	Cada sujeto participante en el ámbito deportivo asume dicha condición por su propia voluntad. Nadie está obligado a participar en él sin haber manifestado su consentimiento.
2	Unidad <a href="#">[ver página 235]</a>	Toda disciplina precisa de reglas uniformes para así poder ser practicada en cualquier parte del mundo. De lo contrario, no podría considerársele el mismo deporte.
3	Exclusividad de jurisdicción <a href="#">[ver nota al pie 551, ubicada en la página 240]</a>	Como esta rama del derecho es competente para aplicar normas y reglas universales, también lo es para sancionar su desobediencia. Esto se explica en el sentido de que ningún Estado se encuentra apto para aplicar una normativa que no emanó ni tiene mayor conocimiento acerca de su funcionamiento. Además, de esta forma se evita que el ente juzgador esté influenciado por la política o ideología de un determinado gobierno, haya peligro en la demora, etc.
4	No intervención e independencia de las organizaciones deportivas <a href="#">[ver página 257 y siguientes]</a>	La competencia legislativa del Estado debe concentrarse en la esfera pública. Por consiguiente, no puede decidir sobre cuestiones de mérito puramente deportivo como el funcionamiento o la práctica de una determinada disciplina.
5	Excepcionalidad jurisdiccional	La justicia deportiva es soberana, pero no puede desatender los derechos fundamentales del debido proceso y la defensa del acusado <a href="#">[ver página 46]</a> . Es más, debe enfocarse en las cuestiones de mérito deportivo, pues, de lo contrario, debería admitirse la intervención de la justicia ordinaria.

**Cuadro 24:** Principios más relevantes del derecho deportivo (Fuente: De Souza, 2005: 30-31, 38-41, traducción propia).

Como se puede apreciar, el último principio incluye en su descripción a la «justicia deportiva», un término que ha sido tratado superfluumente dentro del presente estudio pero que resulta elemental para comprender el funcionamiento de esta rama del derecho y los comportamientos que le competen.

Por ello, en primer lugar, debemos dejar en claro que toda organización deportiva, sea administrada bajo el modelo público o a la luz del modelo privado<sup>620</sup>, cuenta con su propia facultad sancionadora; aquella que, según Carretero, es utilizada “para sancionar las infracciones (acciones u omisiones) de las reglas del juego [[ver nota al pie 542, ubicada en la página 234](#)], reglas de las competencias y principios de conducta deportiva, establecidas por disposiciones reglamentarias estatales [[ver página 64 y siguientes](#)] o federativas [[ver página 65 y siguientes](#)]” (1985: 63).

Y esto ocurre porque, según se desprende del cuadro precedente, y tal cual se pregunta Outerelo, “¿para qué legislar en la especialidad si luego no creamos un ámbito especial para dirimir los conflictos?” (2015: 58). Dentro del fútbol organizado, en particular, el origen de dicha atribución se remonta a las controversias generadas dentro del campo de juego; empero –tal cual ahondamos en el capítulo anterior–, de forma paulatina, “las problemáticas abarcadas han llegado a repercutir en temas vinculados a los controles *antidoping* [[ver página 177 y siguientes](#)], las transferencias de jugadores [[ver página 100 y siguientes](#)], la seguridad en los estadios [[ver notas al pie 524 y 525, ubicadas en la página 226 y siguientes](#)] y, en relación a esto último, a la responsabilidad de los clubes por la conducta de sus hinchas [[ver nota al pie 494, ubicada en la página 213](#)]” (van Kleef, 2014: 24,

---

<sup>620</sup> De acuerdo a Alonso Martínez, existen dos (2) grandes modelos de tratamiento jurídico en el deporte: el público y el privado. El primero de ellos se caracteriza por una intervención de los poderes públicos en el fenómeno deportivo. La administración pública, por ende, desempeña un papel destacado en la estructura deportiva del país, pero evita ensombrecer el protagonismo de las federaciones deportivas. Consecuentemente, aunque la justicia deportiva tiene una naturaleza administrativa y la potestad sancionadora podría ser ejercida por los poderes públicos, su materialización se encuentra delegada en las federaciones deportivas, al igual que la organización de las competencias oficiales. En cambio, en el modelo privado, los poderes públicos tienen una mínima o nula intervención sobre el deporte, pues se considera que éste surge espontáneamente de la sociedad civil, por su libre iniciativa. De este modo, la justicia deportiva se configura como una materia jurídica de índole estrictamente privada (2008: 4), siendo el modo jurisdiccional en que se maneja el fútbol organizado.

traducción propia). En adición a ello, como era de esperarse, la facultad sancionadora de la FIFA se atribuye el derecho de punir a los mismos deportistas.

Así las cosas, contrariamente a lo expresado por Alonso Martínez, la justicia deportiva no debe ser vanamente entendida como “el ejercicio de la disciplina deportiva en el seno de la organización deportiva” (2008: 4), puesto que aquello equivaldría a sesgar su verdadero alcance<sup>621</sup>:

*Cuando se habla de justicia deportiva, no hablamos solamente de justicia disciplinaria, en el mejor de los casos esta es parte de la justicia deportiva. Circunscribir la idea de la Justicia Deportiva, a la mera aplicación de sanciones deportivas, en una disciplina deportiva, es incluso, negar la idea del Derecho [Deportivo] como una especialidad del Derecho; o en el mejor de los casos, minimizarla, reducirla [\[ver nota al pie 618, ubicada en la página 280\]](#). (...)*

*Nuestra idea de Justicia Deportiva es, que ésta es aquella que se ocupa de dirimir los conflictos y controversias que se generan en el mundo del deporte, que tienen que ver con él y con los sujetos que lo comprenden (Outerelo, 2015: 56-57).*

Debe reconocerse, entonces, que dicho término abarca todo lo concerniente a “definir y solucionar los conflictos o la incertidumbre jurídica que se presentan en el ámbito deportivo, sea en materia de encuentros, torneos, competencias o contiendas del interés de los sujetos relacionados con la actividad deportiva [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#)” (Varsi, 2008: 143).

De ahí, justamente, es que la organización FIFA resulta absolutamente competente para resolver cada una de las disputas que se generen a raíz de los derechos y figuras jurídicas creadas por ésta (verbigracia, las referidas a la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad [\[ver nota al pie 317, ubicada en la página 136\]](#)), o casos

---

<sup>621</sup> En el mismo sentido, también disentimos con los autores que, aunque pretenden distinguir entre la justicia deportiva y la disciplina deportiva, dan a este último un sentido lato que conlleva a la confusión. En efecto, mientras que para Espartero la disciplina deportiva es “el sistema de normas que permite imponer sanciones o revisarlas, por parte de órganos investidos de potestad disciplinaria a los sujetos subordinados al ordenamiento jurídico deportivo, con fundamento en relaciones de sujeción especial, como consecuencia de la comisión de infracciones previamente tipificadas, y mediante los procedimientos legales previstos” (Varsi, 2008: 145); Carretero afirma que ésta puede ser definida como “el sistema de normas que permite imponer sanciones a sujetos subordinados al ordenamiento jurídico deportivo por la comisión de las infracciones previamente tipificadas” (Alonso Martínez, 2008: 3).

concretos como el de Emmanuel Eboué<sup>622</sup>. De hecho, podría decirse que la justicia deportiva pretende reivindicar íntegramente lo estipulado por las normas provenientes de esta rama del derecho, compeliendo su cumplimiento a través de los castigos impuestos por los órganos creados para tal fin.

No obstante, con la intención de centrar nuestra atención en la materia bajo estudio, asumiremos que la disciplina deportiva –ámbito que, según entendemos, forma parte de la justicia deportiva y atañe a todo aquel que, de una forma u otra, se encuentra vinculado a la práctica de esta actividad– se circunscribe o reduce a las inconductas cometidas por los propios atletas con ocasión de los torneos organizados por el ente rector del respectivo deporte, teniendo como criterio de dilucidación el “determinar si dicho acto ha contravenido normas jurídicas deportivas que han afectado los resultados o el desenvolvimiento de una competición” (Giraldo y Fernández, 2018: 28).

---

<sup>622</sup> Lo ocurrido con el futbolista marfileño se remonta al mes de abril del año 2010. En aquella época, Eboué suscribió un contrato de representación con Sebastien Boisseau, entonces agente FIFA que, según el documento bajo referencia, tenía derecho a percibir el 10% del salario bruto del jugador por el plazo de dos (2) años, así éste fuese transferido a otro club sin su ayuda. Por ello, cuando en agosto del 2011 el deportista personalmente realizó los trámites necesarios para abandonar el Arsenal FC de Inglaterra y fichar por el Galatasaray SK turco, Boisseau debía seguir recibiendo el porcentaje acordado; no obstante, Eboué se desentendió de lo adeudado y el hoy denominado intermediario le inició un proceso ante la Comisión del Estatuto del Jugador en febrero de 2012, recibiendo una sentencia favorable para julio de 2013.

Desde entonces, los problemas para el jugador no dejaron de ocurrir; sino que, por el contrario, se agravaron. Procesalmente, su abogado tomó la decisión de solicitar la resolución completa de primera instancia (la FIFA no suele enviar el fallo motivado a no ser que se lo requieran), pero no interpuso apelación alguna dentro del plazo. Seis (6) meses después, el futbolista no había efectuado pago alguno, razón por la cual el agente volvió a solicitar la intervención de la FIFA. Así, en setiembre de 2014, basándose en el artículo 15° del CDF [[ver nota al pie 481, ubicada en la página 208](#)] y el artículo 24°bis del RETJ [[ver nota al pie 483, ubicada en la página 209 y siguientes](#)], ésta impuso una multa al jugador y ratificó la obligación del pago de US\$1.000.000 (Un millón y 00/100 de Dólares Americanos) hacia su contraparte civil, agregando que, en caso de no cumplir con lo dictaminado durante los siguientes ciento veinte (120) días, Boisseau podría solicitar que Eboué fuese punido con la “prohibición de ejercer cualquier actividad relacionada con el fútbol” por un (1) año, tal como lo prevé el literal c) del numeral 2 del artículo 6° del CDF (cuyo contenido ha sido replicado en el literal d) del numeral 2 del artículo 7° del CDC y detallado para el Perú dentro del artículo 68° del RUJ FPF).

Recién, al encontrarse inmerso en una circunstancia como la expuesta, el atleta buscó ejercer su derecho de defensa, restándole únicamente acudir al TAS –tal cual comprobaremos luego–. Ahí, manifestó que no había sido correctamente notificado por FIFA, que el fútbol organizado no podía intervenir en disputas contractuales y que el acuerdo con el representante resultaba inválido (...). Empero, el Tribunal falló en su contra, mencionando, entre otros motivos, que la reglamentación FIFA no distingue la naturaleza de las disputas y que lo cierto era que tenía una obligación de pago y no la cumplió (Hovell, 2016, traducción propia). Por consiguiente, a fines de marzo de 2016, cuando el jugador tenía tan solo veintidós (22) días prestando servicios para el Sunderland AFC, la FIFA finalmente le impuso el castigo antes referido, haciendo que al entonces club empleador no le quedase más opción que resolver el vínculo laboral (BBC, 2016) [[ver página 166](#)].

Ergo, desde nuestra óptica y únicamente para estos efectos, a la sanción disciplinaria se le considerará el “instrumento mediante el cual un deporte federado vela y hace valer sus propias reglas” (van Kleef, 2014: 39, traducción propia) conductuales sobre los jugadores, y que, ni bien es impuesta, busca que el autor deje de cometer el mismo acto y/o lo repita en el futuro, sirviendo, al mismo tiempo, de ejemplo para sus semejantes (Ibídem: 40).

Dentro del fútbol profesional existen dos (2) tipos de tropelías que le atañen.

### 3.2.1. Faltas de índole estrictamente deportiva

Primeramente, en el lado congénito de este deporte destacan las infracciones que se encuentran tipificadas dentro del Reglamento IFAB, pero que no generan repercusión alguna sobre el vínculo de trabajo ni ninguna otra rama del derecho. Nos referimos, en otras palabras, a las transgresiones mínimas de las pautas de juego cuya resolución es inmediatamente atendida por los oficiales de partido<sup>623</sup> (en adelante, «árbitros<sup>624</sup>»).

La regulación de éstas es imprescindible para que el fútbol y cualquier otra disciplina funcione como tal, puesto que, sin ellas, “¿cómo podríamos saber cómo jugar o siquiera conocer al ganador?” (van Kleef, 2014: 37, traducción propia). Citando los versos de Gómez Vallecillo, “las normas son intrínsecas al juego porque todo juego no es sino un conjunto de normas, y quien no las respeta se convierte en un falsario, un tahúr, embaucador, impostor y en tantos otros epítetos que llevan implícito la idea de la trampa o la imagen del tramposo” (2013: 4).

Particularmente, en lo que concierne al fútbol profesional, acciones como quedar en posición adelantada u *offside* (numeral 1 de la Regla 11<sup>625</sup>), contactar físicamente de

---

<sup>623</sup> Tal como refiere la definición 33 del RAF, secundada en la Lista de Términos Utilizados del CDC y la del RL1, para el fútbol este concepto puede comprender, en general, al “árbitro, los árbitros asistentes, el cuarto árbitro, los comisarios de partido, el asesor de árbitros, la persona a cargo de la seguridad y otras personas nombradas por la FIFA para asumir la responsabilidad de los asuntos relacionados con los partidos”, pero nosotros lo utilizaremos para referirnos exclusivamente a los cuatro (4) primeros personajes aludidos.

<sup>624</sup> Cabe mencionar que, según el artículo 49° de la Ley 28036, el árbitro también es considerado un agente deportivo [[ver nota al pie 440, ubicada en la página 189](#)].

<sup>625</sup> Regla 11.- El fuera de juego.

1. Posición de fuera de juego.

manera imprudente al deportista rival (tercer y cuarto párrafo del numeral 1 de la Regla 12<sup>626</sup>) o tocar el balón con las manos –fuera del área para el caso de los porteros y en cualquier parte del campo para los jugadores restantes, siempre que ello fuese intrascendente para el desarrollo del juego– (quinto y sexto párrafo del numeral 1 de la Regla 12<sup>627</sup>) son solamente ilustraciones de lo que constituye una falta estrictamente deportiva.

Y es que, antes que nada, se torna necesario “ver en cada caso concreto qué responsabilidad tiene el deportista ante el incumplimiento de las reglas de juego y qué consecuencias de ello se derivará” (Frega, 1999: 117), ya que no todas las acciones tienen la misma intensidad ni causan los mismos efectos dentro del partido.

Por ello, en realidad, solo los comportamientos que, a criterio de los árbitros, ameriten simples infracciones deportivas serán las que formen parte de este rubro; mientras que aquellas inconductas que fueron contrarrestadas con la imposición de una amonestación

---

*El hecho de estar en posición de fuera de juego no constituye infracción. Se considera que un jugador está en posición de fuera de juego cuando:*

- *Su cabeza, tronco o pierna (pie incluido) se encuentran, total o parcialmente, en la mitad del terreno de juego adversario (excluyendo la línea central) y*
- *Su cabeza, tronco o pierna (pie incluido) se encuentran, total o parcialmente, más cerca de la línea de meta contraria que el balón y el penúltimo adversario.*  
(...)

<sup>626</sup> Regla 12.- Faltas y conducta incorrecta.

(...)

1. Tiro libre directo.

(...)

*En caso de que la falta cometida implique contacto físico, se penalizará con un libre directo.*

- *«Imprudente» es aquella acción en la cual un jugador muestra falta de atención o de consideración o actúa sin precaución al disputar un balón a un adversario. No será necesaria una sanción disciplinaria.*

<sup>627</sup> Regla 12.- Faltas y conducta incorrecta.

(...)

1. Tiro libre directo.

(...)

*Se concederá asimismo un libre directo si un jugador cometiera una de las siguientes faltas:*

- *Infracción por mano (excepto el guardameta dentro de su propia área penal).*

(tarjeta amarilla<sup>628</sup>) o de una expulsión (tarjeta roja<sup>629</sup>), en tanto podrían llegar a repercutir en el ámbito laboral, al ocasionar suspensiones automáticas (numeral 2 del artículo 47°, numeral 3 del artículo 62° y numeral 1 del artículo 63° del CDF<sup>630</sup>, desarrolladas en los numerales 3 y 8 del artículo 15° del CDC<sup>631</sup>, cuyo texto es replicado íntegramente en el artículo 106° del RL1), deberán formar parte del siguiente tipo de indisciplina.

---

<sup>628</sup> El artículo 18° del RUJ FPF, basándose en el Listado de Términos Futbolísticos del Reglamento IFAB y los numerales 1 y 2 del artículo 15° del CDC, establece que ésta “supone el ejercicio de la autoridad arbitral, en el transcurso de un partido, con el fin de sancionar a un jugador por comportamiento antideportivo de menor gravedad”. Sin embargo, “dos amonestaciones en un mismo partido determinan la expulsión (tarjeta roja ‘indirecta’) y la suspensión automática para el siguiente partido”, consecuencia similar a la que se presenta cuando el deportista sufre “tres amonestaciones en el transcurso de tres partidos distintos de la misma competición”. En cualquier caso, si la Comisión de Justicia de la FPF –órgano de disciplina deportiva esgrimido en el siguiente subcapítulo– lo considera conveniente, la duración del castigo podría ser extendida.

<sup>629</sup> Amparándose en el Listado de Términos Futbolísticos del Reglamento IFAB, el artículo 19° del RUJ FPF refiere que ésta “es una decisión del árbitro, adoptada en el transcurso de un partido, que implica que la persona de la que se trate debe abandonar el terreno de juego y sus inmediaciones, incluido el banco de los sustitutos”. Además, dicho sujeto estará imposibilitado de formar parte del equipo en el partido siguiente o en los que la Comisión Disciplinaria –órgano de primera instancia en materia futbolística jurisdiccional– correspondiente estime razonables, según sea el caso.

<sup>630</sup> Artículo 47.- Efecto de las decisiones.

- (...)
2. Las amonestaciones, expulsiones y suspensiones por partidos automáticas tendrán efecto inmediato a partir de los siguientes encuentros, aunque la federación, el club o el jefe de la delegación correspondiente aún no hayan sido notificados.
- (...)

Artículo 62.- Expulsión y suspensión por partidos.

- (...)
3. Las expulsiones conllevarán automáticamente la suspensión durante el siguiente partido. Los órganos judiciales de la FIFA podrán imponer adicionalmente otras suspensiones por partidos y otras medidas disciplinarias.
- (...)

Artículo 63.- Traslado de amonestaciones.

1. Si una persona es amonestada en dos partidos diferentes de una misma competición de la FIFA [[ver cuadro 21, ubicado en la página 253](#)], quedará suspendida automáticamente para el siguiente partido de la competición. Estas suspensiones se deberán cumplir antes que cualquier otra suspensión. Excepcionalmente, la Comisión Disciplinaria de la FIFA –órgano de justicia deportiva de alcance mundial cuyo funcionamiento será delimitado líneas más adelante– podrá decidir, antes de que comience una competición, que esta norma no se aplique, o que se aplique con ciertas modificaciones durante dicha competición. Esta decisión por parte de la Comisión Disciplinaria será definitiva.

<sup>631</sup> Artículo 15.- Amonestación, expulsión y acumulación de amonestaciones.

- (...)
3. El jugador u oficial que sea amonestado en partidos distintos de la misma competición será sancionado de manera automática con su suspensión para el siguiente partido de aquella al alcanzar un número determinado de amonestaciones, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de la competición en cuestión.
- (...)
8. Las suspensiones automáticas se denominan así porque operan sin necesidad de que la Unidad [o Comisión] Disciplinaria informe al club, al jugador u oficial expedientado de las mismas. La notificación



Como bien aduce Lora-Tamayo:

*Con carácter general se establecen dos tipos de sanciones en la mayor parte de los deportes, sanciones denominadas técnicas que son de efecto inmediato y de incidencia puntual en el desarrollo de la prueba, por ejemplo pitar una falta, y sanciones denominadas “administrativas” como es la expulsión de un jugador del terreno de juego.*

*Son las sanciones administrativas y no las simplemente técnicas las que deben inscribirse y dejar constancias en las actas del encuentro que son el documento necesario para poder iniciar cualquier procedimiento disciplinario de la Comisión de Disciplina [órgano de justicia deportiva cuyas funciones serán delimitadas en las próximas líneas] (2003: 156).*

En consecuencia, centrándonos en las faltas que únicamente trascienden en el juego, es decir, las «técnicas», vale traer a colación lo señalado por el TAS/CAS, fuero que ha excluido de su ámbito de competencia a las también denominadas «reglas de campo» (*fields of play*, en inglés), igualmente conocidas como *lex ludica*:

*La justificación de la doctrina del ‘field of play’ es evidente en sí misma. Los árbitros del TAS no están específicamente entrenados en las reglas de cualquiera o todos los deportes y no tienen la ventaja de estar presentes para observar el evento. Sería injusto con la persona que toma las decisiones, así como los atletas, interferir con las decisiones de los oficiales de partidos, que sí tienen la experticia técnica (CAS Rio OG 10/028, citado por Giraldo y Fernández, 2018: 29-30).*

Empero, este no es el único motivo para su segregación, ni mucho menos el más importante. Si bien el Tribunal aludido ha manifestado en constante jurisprudencia que “en los juzgados no se pueden cambiar los resultados que ocurren en el campo de juego” (Giraldo y Fernández, 2018: 27), salvo mala fe comprobada –el partido que enfrentó al equipo representativo de Senegal contra el de Sudáfrica en 2016<sup>632</sup>, por ejemplo–, también

---

*realizada por la Unidad Disciplinaria tiene efectos solamente informativos, siendo exclusivamente responsabilidad de los clubes y de las Asociaciones Miembro que sus jugadores cumplan con aquellas, bajo advertencia expresa de las consecuencias reglamentarias que en caso contrario se pudieran derivar (p.ej.: alineaciones indebidas [\[ver página 224 y siguientes\]](#)).*

<sup>632</sup> Mediante un comunicado oficial de fecha 20 de marzo de 2017, la Comisión Disciplinaria de la FIFA –primera instancia jurídico deportiva– confirmó haber inhabilitado de por vida al árbitro ghanés, Joseph Odartei Lamptey, tras concluir que influyó en el resultado del partido en el que la selección de Sudáfrica se impuso por 2-1 sobre su similar de Senegal, encuentro que se jugó por la fase clasificatoria de la CAF para el Mundial de Rusia 2018 (El Mundo, 2017). Además, amparada en el literal k) del numeral 3 del artículo 6° del CDF, dispuso que el partido disputado el 12 de noviembre de 2016 debía realizarse nuevamente, lo cual se dio con fecha 10 de noviembre de 2017, teniendo como marcador final un 2-0 en favor de la selección senegalesa, quien se adjudicó el cupo a la Copa del Mundo (Allie, 2017).

es menester resaltar que las reglas de campo o *fields of play* requieren ser aplicadas con inmediatez, por cuanto esa es su razón de ser.

[La *lex ludica*] comprende dos tipos de reglas que son únicas por el contexto en el que ocurren y son aplicadas. La primera de ellas cubre las específicas reglas del juego y su respectiva aplicación o verificación de cumplimiento, lo cual es realizado por los árbitros y los otros oficiales del partido. La segunda, mientras tanto, es la que se refiere al espíritu deportivo y comprende a los principios éticos del deporte que deben ser atendidos por los propios deportistas. El concepto de *lex ludica*, entonces, incluye las reglas formales y los principios del *fair play* (Foster, citado por Siekmann, 2018: 7, traducción propia).

Congruentemente, a diferencia de la *lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#), la *lex ludica* precisa de ser apartada del derecho deportivo, al no constituir materia generalmente revisable por las instancias jurisprudenciales<sup>633</sup> (Giraldo y Fernández, 2018: 50). De lo contrario, el transcurso del juego perdería aún mayor fluidez y ya bastante de eso ocurre con el *Video Assistant Referee* (en adelante, «VAR»)<sup>634</sup>, una herramienta exclusivamente utilizada por los responsables detallados a continuación.

### 3.2.1.1. Oficiales de partido (árbitros)

Los árbitros, pese a la expresa exclusión de su accionar en esta rama del derecho [\[ver página 286 y siguientes\]](#), son los sujetos más importantes dentro de todo lo concebido como justicia deportiva [\[ver página 284 y siguientes\]](#), pues son quienes usualmente “inicia[n] el procedimiento sancionador ocasionado durante la práctica de un deporte” (Lora-Tamayo, 2003: 155). Al tener acceso directo y de primera mano, su presencia resulta trascendental en el acontecer de un partido –más aún si éste es efectuado de forma profesional–, por

---

<sup>633</sup> A esto apunta el segundo párrafo del numeral 2 de la Regla 3 del Reglamento IFAB cuando estipula que “las decisiones arbitrales sobre hechos y acciones sucedidos durante el encuentro, incluyendo dar por válido un gol o el resultado del partido, son irrevocables (...)” y los numerales 1 y 2 del artículo 76° del RUJ FPF, el cual se basa en el numeral 1 del artículo 9° del CDF y el numeral 1 del artículo 11° del CDC para señalar que “el árbitro adopta las decisiones disciplinarias en el transcurso del partido”, siendo éstas “firmes y definitivas”. Sin embargo, existen un par excepciones dentro de los numerales 2 y 4 del mismo artículo 9° del CDF, según los cuales la Comisión Disciplinaria –primera instancia jurídico deportiva– puede intervenir cuando (i) se presente un error manifiesto y la rectificación se remita a sus consecuencias disciplinarias; y (ii) el árbitro no haya visto ni tenido la oportunidad de punir una falta grave.

<sup>634</sup> De conformidad con numeral 5 de la Regla 6 del Reglamento IFAB, “el árbitro asistente de vídeo (VAR) es un miembro del equipo arbitral que asiste al árbitro a la hora de tomar una decisión utilizando imágenes en el caso de un ‘error claro, obvio y manifiesto’ o de un ‘incidente grave inadvertido’ relativo a un gol/no gol, un penal/no penal, una tarjeta roja directa [\[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288\]](#) (no segunda amonestación [\[ver nota al pie 628, ubicada en la página 288\]](#)) o una confusión de identidad cuando el árbitro amonesta o expulsa al jugador equivocado del equipo infractor”.

cuanto, sin ellos, los atletas no tendrían cómo absolver las polémicas surgidas durante el encuentro que ameriten una resolución inmediata y menos parcializada posible.

En el fútbol, su primera aparición data desde la época en la que se celebró el primer partido amistoso internacional y la primera *Football Association Challenge (FA) Cup*; esto es, a partir de la década de 1870<sup>635</sup>. Desde aquel entonces, aun sin haberse constituido ni planeado el nacimiento del ente supremo organizacional [[ver página 234 y siguientes](#)], “ya había sobre el terreno de juego dos jueces, uno por contendiente, al que cada equipo podía reclamar. Pero ésta no era la mejor solución, dado que a veces, la toma de decisiones se demoraba durante largo rato, mientras el partido permanecía detenido” (FIFA, S/Fe). No fue sino hasta el año 1891 cuando “el árbitro se convirtió en una figura permanente del juego: una única persona con el poder de expulsar jugadores, y señalar penales y lanzamientos de falta de manera inapelable. [Mientras que] los dos jueces se convirtieron en jueces de línea o ‘árbitros asistentes’, como se los conoce hoy” (Ídem).

Sin embargo, el papel de los oficiales de partido y de aquellas “reglas de juego fueron solo el comienzo de una cadena de mayores regulaciones en el fútbol. Después de todo, no es necesario tener tanta imaginación para reconocer que, sin lineamientos, ningún deporte podría funcionar eficientemente” (van Kleef, 2014: 37, traducción propia). Y una de las tantas muestras de lo expuesto es que, en la actualidad, el ente supremo ha previsto dentro de los artículos 11° y 12° del Reglamento de Aplicación de los Estatutos FIFA<sup>636</sup> y el artículo

---

<sup>635</sup> A diferencia del primer cotejo oficial internacional, celebrado en el año 1904 [[ver página 234 y siguientes](#)], el precursor de los encuentros amistosos entre selecciones de distintos países se llevó a cabo entre Inglaterra y Escocia el día 30 de noviembre de 1872, teniendo como resultado un empate sin goles que atrajo la atención de más de 4,000 (cuatro mil) asistentes (Mitchell, 2014). Por su parte, la primera FA Cup tuvo lugar un año antes que el enfrentamiento entre los combinados británicos, pero la final se jugó el 16 de marzo de 1872, luego de que el Wanderers venciera por 1-0 al Royal Engineers, y se consagrara como el primer campeón de la historia de dicho torneo (Buckley, 2009).

<sup>636</sup> Artículo 11.- Designación de Árbitros.

1. El equipo arbitral de un partido internacional (árbitro y sus asistentes) deberá pertenecer a una federación miembro neutral, a menos que se llegue a un acuerdo previo entre las federaciones miembro interesadas.
2. El equipo arbitral designado para dirigir un encuentro internacional deberá figurar en la Lista oficial de árbitros y árbitros asistentes internacionales de la FIFA.

Artículo 12.- Acta arbitral.

1. En el plazo de las 48 horas posteriores a la disputa del encuentro, los árbitros que dirijan partidos internacionales de selecciones absolutas «A» deberán remitir el correspondiente informe —el acta arbitral— a la FIFA y a la federación miembro del territorio en que se haya disputado el encuentro.

40° del CDF<sup>637</sup> el modo en que éstos son designados para dirigir partidos internacionales, además de todo lo referido al acta o informe que se les solicita después de cada cotejo.

Aunque, como paradoja, mandatos similares a los aludidos *ut supra* [[ver nota al pie 430, ubicada en la página 186](#)] conllevaron a que existan autores que asemejen la misión del oficial de partido con la concepción que tenía Montesquieu sobre los magistrados en el siglo XVIII, tildándolos de ser, simplemente, «boca de ley»<sup>638</sup>:

*La costumbre de llamarlo “juez del partido” puede llevar a una degeneración de la misión del árbitro. Por ende, debe quedar claro que la misión del árbitro no es administrar justicia en el terreno de juego, sino de velar porque las Reglas de Juego se cumplan. En otras palabras, él no está allí para decidir sobre lo justo e injusto, él está allí para aplicar las sanciones por las infracciones a las Reglas de Juego, por lo que él no puede disponer qué sanción ha de aplicar, si hay atenuantes o no; no, nada de eso. El árbitro simplemente constata cuál es la infracción que se ha cometido y aplica la sanción que las Reglas de Juego le indican que aplique para tal hecho (Villegas, 2007a: 29).*

Sentido similar les otorga Gómez Vallecillo, al señalar lo siguiente:

*Realmente no constituye[n] un órgano disciplinario más allá de la mera sanción de los hechos de partido que constituyan infracciones a las normas técnicas de la competición, por lo que a nuestro modo de ver, la facultad disciplinaria que ejerce consiste y se incardina en la dirección del juego, y como tales, solo son aplicadores técnicos de los reglamentos y normas que rigen la competición (2013: 5).*

Empero, a nuestro entender, nada puede encontrarse más alejado de la realidad. “La intervención de quien toma las decisiones (...) es lo definitorio de un resultado y no lo exigido por las reglas de juego” (Morales Luna, 2010: 132). Para ilustrar ello, se torna indispensable traer a colación el análisis efectuado por Cordero y Ñopo. Dichos especialistas, inspirados en el estudio efectuado por Moskowitz y Wertheim sobre el comportamiento de los árbitros en favor del equipo local, realizaron una investigación en

2. *El acta se consignará en un formulario oficial que el árbitro recibe de la federación miembro en cuyo territorio se disputa el partido.*
3. *El acta registrará todas las medidas disciplinarias impuestas y con su correspondiente justificación.*

<sup>637</sup> “Artículo 40.- Informes de los oficiales de partido.

Los hechos consignados en los informes o actas de los oficiales de partido gozan de presunción de exactitud, pese a que cabe la posibilidad de demostrar lo contrario”.

<sup>638</sup> “Los jueces de la nación no son, como hemos dicho, más que el instrumento que pronuncia las palabras de la ley, seres inanimados que no pueden moderar ni la fuerza ni el rigor de las leyes” (Montesquieu, 1949: 171).

torno a los partidos jugados entre selecciones nacionales desde el año 2010. ¿Las conclusiones? El equipo local recibe 12% menos de tarjetas amarillas, 31% menos de tarjetas rojas y mete un 76% más de goles de penal, respecto a los visitantes (2018: 65-66)<sup>639</sup>.

*Muchas pueden ser las razones que expliquen una decisión arbitral (por ejemplo, una distracción que le impidió seguir la jugada, el miedo ante la reacción de las tribunas, su interés en ser programados en mejores partidos en el futuro o la compensación por considerar que anteriormente había perjudicado injustificadamente a uno de los equipos; lo importante, entonces, sería conocer la trayectoria del árbitro, sus intereses y debilidades para predecir cómo podría actuar en una determinada jugada en un partido importante (Morales Luna, 2010: 132).*

Y es imposible “que los árbitros sean realmente imparciales incluso si se proponen serlo con toda su mente y su corazón. Como seres humanos que son, están sujetos a presión, y esta puede afectar sus comportamientos de manera inconsciente” (Cordero y Ñopo, 2018: 64). No en vano, “lo relevante para entender un sistema normativo como el Derecho (o, digamos, el fútbol) no es tanto lo que dicen sus reglas sino el modo como probablemente serán aplicadas sus normas por parte de los jueces (los árbitros) en los casos concretos (los grandes partidos)” (Morales Luna, 2010: 132).

Casualmente, la propia organización de este deporte reconoce dentro del numeral 1 y el primer párrafo del numeral 2 de la Regla 5 del Reglamento IFAB que éstos cuentan con las siguientes atribuciones:

*Regla 5.- El árbitro.*

*1. Autoridad del árbitro.*

*El árbitro es la persona encargada de dirigir el partido y que posee plena autoridad para hacer cumplir las Reglas de Juego en dicho encuentro.*

*2. Decisiones arbitrales.*

*El árbitro tomará sus decisiones según su criterio de acuerdo a las Reglas de Juego y al espíritu del fútbol. **Las decisiones del árbitro se basarán en la opinión de este último, quien tiene el poder discrecional para tomar las decisiones adecuadas dentro del marco de las Reglas de Juego** (Énfasis agregado).*

---

<sup>639</sup> El estudio realizado por los aludidos autores “también indica que el número de hinchas importa. Se observa claramente que el sesgo de los árbitros es mayor cuando el público supera los 50 000 espectadores. Y en contraste, cuando hay menos de 20 000 personas en las gradas, este es casi nulo” (Cordero y Ñopo, 2018: 67).

De hecho, en base a ello, es que “quizás ningún actor del fútbol haya sido tan cuestionado ni juzgado tan severamente como el árbitro” (Villegas, 2007a: 27). Éste, en la medida de lo posible, intenta cumplir con ser el representante de la justicia en un campo de juego, motivo por el cual hasta en ciertos casos llega a compensar errores cometidos en favor de un equipo u otro. Aun así, lo cierto es que siempre se verá afectados por elementos exógenos, componentes que podrían llevarlo a resolver encuentros deportivos de una forma tan polémica como la ocurrida con el club José Chiroque Cielo de Tumbes, el cual eliminó al Sport Boys de Tocache en la Copa Perú del año 2015, luego de ser beneficiado con el cobro de cinco (5) penales en un solo partido (La Nación, 2015).

El oficial de partido no puede ser concebido como un mero transmisor de la normativa deportiva. Nunca lo fue y ni siquiera la ayuda de la tecnología lo convertirá en ello [[ver nota al pie 634, ubicada en la página 290](#)]. Como personas, deciden en base a criterios subjetivos y, mientras no sean reemplazados por máquinas, esto seguirá siendo así. El debate en torno a aquellos, entonces, no debería seguir este camino, pues lo controversial en torno a los oficiales de campo es, verdaderamente, si es que prestan o no servicios como trabajadores.

Y al respecto, a razón de que su nombramiento se atiene a lo ordenado por la organización FIFA [[ver nota al pie 636, ubicada en la página 291 y siguientes](#)], Lora-Tamayo admite que “existe una relación de subordinación de los árbitros y delegados deportivos con respecto a la misma” (2003: 156). Su argumento no solo se condice con lo estipulado en el artículo 13° del Reglamento de Aplicación de los Estatutos FIFA<sup>640</sup> que alude a la remuneración y

---

<sup>640</sup> Artículo 13.- Gastos y remuneración.

1. *El equipo arbitral (árbitros y sus asistentes) de los partidos internacionales tendrá derecho a las siguientes compensaciones:*
  - a. *Una remuneración diaria;*
  - b. *El reembolso de los gastos de viaje.*

*La FIFA fijará las cantidades, las clases de viaje y las jornadas remuneradas a las que tienen derecho.*
2. *La federación miembro organizadora del partido abonará las cantidades estipuladas el mismo día del partido y en moneda de fácil conversión.*
3. *Los gastos de alojamiento y manutención de los árbitros y los asistentes de partidos internacionales correrán a cargo de la federación miembro organizadora del encuentro.*

la jornada de éstos, sino también con lo señalado por Villegas, quien basa su postura en lo dictaminado por el Supremo Tribunal de Trabajo de Brasil<sup>641</sup> para asegurar que los oficiales de campo, por el principio de primacía de la realidad [[ver nota al pie 1, ubicada en la página 9](#)], son trabajadores y no meros prestadores de servicios civiles:

*Evidentemente no cabe más que reconocer que estamos ante una relación laboral, una relación laboral que prácticamente ha pasado desapercibida o sin interés a los ojos de los juristas. Es indudable que los árbitros están subordinados a los órganos rectores del fútbol. Primeramente, para dirigir partidos los árbitros requieren autorización de su entidad agrupadora, que en el caso peruano es la CONAR<sup>642</sup>, según lo dicta el Art. 29 del Reglamento CONAR e, igualmente, hasta para dirigir en el extranjero los árbitros requieren autorización de su federación nacional.*

(...)

*Su prestación laboral no consiste sólo en dirigir el día que se le designe, sino que también incluye estar físicamente preparado para cuando se le necesite, asistir a las prácticas y pruebas de rendimiento físico semanales y a las charlas semanales sobre los aspectos técnicos de las Reglas de Juego, previéndose sanciones para quienes no lo hacen. La remuneración se les hace por partido arbitrado, por lo que, de no ser designados, no reciben dinero alguno. Nos parece que esto no debería ser así, pues si bien se trata de una prestación laboral parcial, al menos debería pagárseles el sueldo mínimo, porque desde el momento en que los árbitros van a entrenar, a prepararse y asisten a las charlas técnicas están empleando su tiempo, tiempo en el que podrían estar realizando alguna labor remunerada (2007a: 32-33).*

En Alemania, contrariamente a lo argumentado, los juzgados de lo social son casi unánimes en declarar a los árbitros de este deporte como trabajadores autónomos. El motivo principal por el que concluyen esto es la supuesta ausencia de sometimiento al poder de organización y dirección y, en consecuencia, a la facultad disciplinaria de la DFB (*Deutscher Fußball-Bund e.V.* o Federación Alemana de Fútbol) (Argaña, 2019):

---

<sup>641</sup> En octubre de 2004 se dio un fallo de la justicia brasileña que se considera pionero en el tratamiento de la relación de los árbitros con los entes federativos. El Supremo Tribunal de Trabajo del Brasil confirmó el fallo del Tribunal de Trabajo del Estado de São Paulo que consideró que existía una relación laboral entre el árbitro Epitafio Pinheiro Rodrigues y la Federación Paulista de Fútbol, en contra de lo establecido por la ley del deporte brasileño, la llamada “Ley Pelé” (Villegas, 2007a: 32).

<sup>642</sup> “Normalmente los árbitros son agrupados en lo que se conoce como ‘colegios de Árbitros’ o ‘comisiones de Árbitros’. En el Perú, dicho órgano es la CONAR, la Comisión Nacional de Árbitros” (Villegas, 2007a: 31). Su fundación y funcionamiento se basa en lo estipulado dentro del literal g) del numeral 1 del artículo 14° [[ver nota al pie 551, ubicada en la página 240 y siguientes](#)], el literal h) del numeral 1 del artículo 39° [[ver nota al pie 569, ubicada en la página 252](#)] y el artículo 47° de los Estatutos FIFA, apartados en los cuales el fútbol organizado obliga a cada federación miembro a constituir una comisión permanente de árbitros “directamente subordinada” a ella, cuya función, además de supervisar la aplicación e interpretación de las Reglas de Juego, será proponer modificaciones a las mismas y designar a los oficiales de campo para cada partido. Tales disposiciones han sido acatadas y repetidas a nivel confederativo (literal h) del numeral 2 del artículo 19° y artículo 53° de los Estatutos CONMEBOL) y federativo (literal e) del artículo 12° y artículo 51° de los Estatutos FPF, norma que incluso le otorga el derecho a voto [[ver nota al pie 594, ubicada en la página 268](#)].

*Para la DFB los árbitros son trabajadores por cuenta propia, realizan su trabajo y son libres de decidir si están disponibles o no cuando se les requiere para un partido. Si alguien les dice que no puede, no hay necesidad de justificación. Solo si se ha comprometido para un partido y luego renuncia a arbitrar podría llevar a sanciones.*

(...)

*Y si un árbitro puede decidir que no, sin que se entienda que haya incumplimiento de servicios ni sanción, estamos ante un trabajador autónomo. Al no existir nota de dependencia, los árbitros de la DFB actúan independientemente, no están sometidos al poder de organización de la DFB y son libres de aceptar o no las ofertas y las condiciones de la DFB.*

*El trabajo por cuenta propia, continúa la sentencia, significa esencialmente poder diseñar libremente su trabajo y poder determinar sus horas de trabajo (artículo 84. 1 y 2 del HGB - Código de Comercio), poder contratar libremente con terceros o desarrollar otras actividades profesionales y comerciales durante la vigencia del contrato (ídem).*

De cualquier modo, la regulación del trabajador autónomo dentro del territorio alemán aborda un fenómeno socioeconómico de naturaleza absolutamente distinta a la de aquel que intenta prestar servicios del mismo tipo en el Perú. Aquí, generalmente, las actividades que los independientes realizan “se centra en sectores de baja productividad tales como comercio y servicios, tienen una corta duración, limitado acceso al financiamiento y se llevan a cabo en condiciones muy precarias, lo cual redundaría en su escasa productividad y reducido nivel de ingresos” (Sánchez, 2013). Se trata, a final de cuentas, de una ocupación mayormente inmersa en la informalidad.

En cambio, esto no ocurre (o, verdaderamente, no debiese suceder) con las personas que arbitran los partidos del fútbol profesional local, toda vez que, aunado a los argumentos expuestos por los autores apenas citados [[ver página 294 y siguientes](#)], creemos que la normativa deportiva presenta motivos suficientes para poder afirmar que confluyen entre él y la organización FIFA (o, precisamente, la Comisión de Árbitros) los tres (3) elementos esenciales del vínculo de trabajo: (i) prestación personal de servicios, en el sentido que la CONAR, miembro de la estructura del fútbol federado, es la que los designa [[ver nota al pie 642, ubicada en la página 295](#)]; (ii) remuneración, porque, inclusive, la FIFA utiliza términos laborales para asumir y distribuir dicho pasivo [[ver nota al pie 640, ubicada en la página 294](#)], pese a que la FPF taimadamente traslade la carga económica a los clubes para luego



ser ésta quien funja de intermediaria (cuarto párrafo del artículo 56° del RL1<sup>643</sup>); y (iii) subordinación, por cuanto se les conmina a asumir determinadas responsabilidades y desarrollar sus funciones en el tiempo y lugar preestablecido por el ente rector de este deporte [[ver notas al pie 636 y 637, ubicada en la página 291 y siguientes](#)]<sup>644</sup>, siendo la no elección para dirigir un determinado partido el modo en que les es aplicada la facultad sancionadora<sup>645</sup>.

A resumidas cuentas, es el fútbol organizado quien necesita del oficial de partido y que, en concordancia con ello, encomienda, dirige y custodia que éste aplique la *lex ludica* [[ver página 289 y siguientes](#)] en el terreno de juego, según su propio criterio. “La figura del árbitro es del todo determinante y obviamente ya no se podría concebir un partido de fútbol, sin su presencia” (Gómez Vallecillo, 2013: 7).

*Los árbitros disponen de un poder de justicia deportiva que les permite moderar a los jugadores y hacer reinar la moral deportiva. Las decisiones que toma el árbitro en el curso de una competición deportiva o las consecuencias de estas decisiones no son en principio sanciones disciplinarias, strictu sensu<sup>646</sup>, pero pueden constituir un paso previo a una acción disciplinaria posterior (Lora-Tamayo, 2003: 156).*

### 3.2.2. Faltas de índole deportivo-laboral

En efecto, los perjuicios a los que Lora-Tamayo alude líneas arriba se ubican en un escalón superior respecto de las faltas estrictamente deportivas, puesto que, de conformidad con los numerales 1 y 2 del artículo 56° de los Estatutos FIFA<sup>647</sup> (disposiciones similarmente

---

<sup>643</sup> Artículo 56.- (...).

*El club local cubrirá el pago de honorarios del delegado de partido, supervisor (liquidador) y árbitros (incluido el asesor arbitral), el supervisor no está autorizado a recaudar dinero para terceras empresas (imprentas). El pago de los montos establecidos en las liquidaciones se deberá abonar en la cuenta corriente de la FPF a más tardar a los diez (10) días calendario de realizado el partido.*

<sup>644</sup> Es más, no es casualidad que Yovani Quevedo, árbitro de la CONAR [[ver nota al pie 642, ubicada en la página 295](#)], declarase lo siguiente luego de ser inopinadamente reemplazado de sus funciones para un partido controversial: “Si bien fui programado para dirigir este encuentro pendiente entre Universitario y Unión Comercio, el día martes la CONAR me comunicó que había cambiado de decisión y uno como empleado solo queda respetar las órdenes e indicaciones” (López, 2018).

<sup>645</sup> Por supuesto, no es un detalle menor el que los árbitros, al igual que los futbolistas, se encuentren en la obligación de utilizar un uniforme predeterminado para las prestaciones públicas [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)], el cual, inclusive, cuenta con un distintivo de la asociación, federación y/o confederación correspondiente.

<sup>646</sup> Locución latina que significa “en sentido estricto” (Chanamé, 2016: 706).

<sup>647</sup> Artículo 56.- Medidas disciplinarias.

previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 6° del CDF, el artículo 56° de los Estatutos CONMEBOL, los numerales 1 y 2 del artículo 7° del CDC, los numerales 1 y 2 del artículo 63° de los Estatutos FPF, así como los artículos 11° y 12° del RUJ FPF), suponen, entre otros castigos, la imposición de suspensiones (numerales 1 y 2 del artículo 12° del CDF<sup>648</sup>,

---

Las principales medidas disciplinarias son las siguientes:

1. A personas físicas y jurídicas:
  - a. Advertencia;
  - b. Apercibimiento;
  - c. Multa;
  - d. Devolución de premios.
2. A personas físicas:
  - a. Amonestación;
  - b. Expulsión;
  - c. Partido de suspensión;
  - d. Prohibición de acceso a los vestuarios o de ocupar una plaza en el banquillo;
  - e. Prohibición de acceso a estadios;
  - f. Prohibición de ejercer toda actividad futbolística;
  - g. Servicios comunitarios;
  - h. Formación en cumplimiento del orden interno.

<sup>648</sup> Artículo 12.- Conducta incorrecta de los jugadores y los oficiales.

1. Los jugadores y los oficiales serán suspendidos conforme se especifica a continuación, y se les podrán imponer las multas correspondientes:
  - a. Un partido para los jugadores expulsados por evitar un gol o una ocasión manifiesta de gol del equipo adversario;
  - b. Al menos un partido o un periodo de tiempo adecuado por conducta antideportiva hacia un adversario o cualquier otra persona que no sea un oficial de partido [\[ver nota al pie 623, ubicada en la página 286\]](#);
  - c. Al menos un partido para los oficiales expulsados por mostrar desaprobación con palabras o acciones;
  - d. Al menos un partido por recibir intencionalmente una tarjeta amarilla [\[ver nota al pie 628, ubicada en la página 288\]](#) o roja [\[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288\]](#), al objeto de estar suspendido para el partido siguiente y, por consiguiente, limpiar su historial de tarjetas;
  - e. Al menos dos partidos por juego brusco y grave;
  - f. Al menos dos partidos por cualquier tipo de provocación a los espectadores de un encuentro;
  - g. Al menos dos partidos o un periodo determinado por actuar con la intención clara de provocar que un oficial de partido tome una decisión incorrecta, o por reafirmarlo en un error de juicio, provocando así que tome una decisión incorrecta;
  - h. Al menos tres partidos o un periodo de tiempo adecuado por agredir (propinar codazos, puñetazos, patadas o mordiscos; escupir, golpear, etc.) a un adversario u otra persona que no sea un oficial de partido;
  - i. Al menos cuatro partidos o un periodo de tiempo adecuado por conducta antideportiva hacia un oficial de partido;
  - j. Al menos diez partidos o un periodo de tiempo adecuado por intimidar o amenazar a un oficial de partido;
  - k. Al menos quince partidos o un periodo de tiempo adecuado por agredir (propinar codazos, puñetazos, patadas o mordiscos; escupir, golpear, etc.) a un oficial de partido.
2. A La conducta incorrecta que se describe en los apartados 1 b), f), i) y j) estará también sujeta a las respectivas sanciones de este código, aunque la infracción se cometa fuera del terreno de juego (p. ej., a través de las redes sociales, etc.).

artículo 20° del RUJ FPF<sup>649</sup> y artículo 107° del RL<sup>650</sup>), prohibiciones (numeral 4 del artículo 12°<sup>651</sup> y numeral 1 del artículo 18° del CDF [[ver nota al pie 229, ubicada en la página 95](#)], artículos 21°, 22° y 23° del RUJ FPF<sup>652</sup>) y/o multas (numerales 4 y 5 del artículo 6° del

---

<sup>649</sup> Artículo 20.- Suspensión por partidos.

1. La suspensión supone la prohibición de participar en los partidos siguientes y también de situarse en las inmediaciones del terreno de juego. Esta prohibición alcanza el siguiente torneo en lo que corresponda [[ver nota al pie 630, ubicada en la página 288](#)].  
(...)
4. La suspensión puede ser por partidos, por días o por meses. Salvo disposición especial en contrario, no puede ser superior a 24 partidos o los 2 años.
5. Tratándose de suspensión por partidos, sólo se computarán como cumplidos los efectivamente jugados. Si se interrumpe, anula o se declara la derrota de un equipo por retirada o renuncia, la suspensión no se entenderá cumplida salvo que los hechos que determinaron aquellas consecuencias no fuesen imputables al equipo al que perteneciese el jugador suspendido.
6. Si la suspensión conllevara una multa, la suspensión podrá prolongarse hasta que esta se abone íntegramente.

<sup>650</sup> Artículo 107.- La sanción de suspensión a jugadores y miembros del cuerpo técnico prohíbe a los sancionados ingresar a los camarines y ubicarse en el área técnica o en otro lugar cualquiera del escenario deportivo donde resulte factible dirigir directamente a los integrantes del equipo. (...) En caso de incumplimiento por el sancionado se le duplicará la sanción y se le impedirá el ingreso al estadio.

<sup>651</sup> Artículo 12.- Conducta incorrecta de los jugadores y los oficiales.

- (...)
4. Un jugador u oficial que con ocasión de un partido (incluido el periodo previo y posterior al partido) o de una competición incite públicamente al odio o a la violencia será sancionado con la prohibición de ejercer actividades relacionadas con el fútbol durante al menos seis meses, y con una multa de 5000 CHF como mínimo. Además de lo anterior, en casos graves –especialmente si la infracción se comete a través de redes sociales o medios de comunicación de masas (como prensa, radio o televisión), o durante el día del partido en el estadio o sus inmediaciones– la cuantía de la multa será como mínimo de 20 000 CHF.

<sup>652</sup> Artículo 21.- Prohibición de acceso a los vestuarios o de ocupar el banco de sustitutos.

La prohibición de acceso a los vestuarios o de ocupar el banco de sustitutos afecta no solo el derecho a entrar en aquellos, sino también a situarse en las inmediaciones del terreno de juego.

Artículo 22.- Prohibición de acceso a estadios.

La prohibición de acceso a estadios priva de la posibilidad de hacerlo a uno o a más, según se determine en la resolución sancionadora.

Artículo 23.- Prohibición de ejercer toda actividad futbolística.

Supone la inhabilitación para ejercer cualquier clase de actividad relacionada con el fútbol (administrativa, deportiva o de otra clase).

CDF<sup>653</sup>, numerales 4 y 6 del artículo 7 del CDC<sup>654</sup> y artículo 16° del RUJ FPF<sup>655</sup>); sanciones que, en general, repercuten en el contrato de trabajo (Demichelis, 1987: 80).

Éstas se presentan como respuesta a todas las indisciplinas restantes que atentan contra la normativa del fútbol organizado, y que, sin importar si son de gravedad media o alta, suelen trascender al ámbito deportivo e incidir directamente en los intereses de su contraparte laboral. Así lo expresa Frega:

*La repercusión principal de una sanción deportiva sobre la relación laboral es cuando este trabajador es suspendido e inhabilitado para presentarse en competencias oficiales ante el público [ver cuadro 21, ubicado en la página 253] por una cantidad de encuentros o por un tiempo determinado, y por tanto, no podrá cumplir con esa obligación (...) que es asimismo parte de su jornada laboral [ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes] (1999: 182).*

Las inconductas implicadas en este rubro “pueden tener su origen en el desarrollo de la propia contienda deportiva (...) o en actos que están relacionados con ella” (Ibídem: 183) y van desde una infracción relativa a las Reglas de Juego que amerita tarjeta amarilla [ver

---

<sup>653</sup> Artículo 6.- Medidas disciplinarias.

- (...)
4. Las multas no serán inferiores a 100 CHF ni superiores a 1 000 000 CHF.
  5. Las federaciones asumirán de forma solidaria las multas impuestas a los jugadores y a los oficiales de las selecciones nacionales. Esta disposición se aplicará también a los clubes con respecto a sus jugadores y oficiales.

<sup>654</sup> Artículo 7.- Medidas disciplinarias.

- (...)
4. Las multas a personas físicas nunca serán inferiores a Dólares Americanos cien (USD 100) ni superiores a Dólares Americanos cincuenta mil (USD 50.000).
  - (...)
  6. Las Asociaciones Miembro asumirán de forma solidaria las multas impuestas a los jugadores y a los oficiales de las selecciones nacionales. Esta disposición se aplicará también a los clubes con respecto a sus jugadores y oficiales.

<sup>655</sup> Artículo 16.- Multa.

1. La multa se impondrá en función a la UIT y deberá abonarse en soles, considerando el valor de la UIT vigente a la fecha efectiva del pago.
2. La multa no será inferior a 0.25 UIT para Primera y Segunda División y la Etapa Nacional de la Copa Perú ó 0.1 UIT para las demás competencias, ni superior a 10 UIT.
3. Las Infracciones Contra la Integridad Física (Capítulo II. Sección 1) y las Infracciones a las Reglas de Juego (Capítulo II. Sección 2) no conllevarán a multas en las etapas Distrital, Provincial y Departamental de la Copa Perú, para las demás infracciones las multas se aplicarán en un cuarto (25%) de la multa estipulada para la Primera División [hoy, Liga1].
- (...)
7. Los clubes son responsables solidarios de las multas impuestas a jugadores y oficiales de sus equipos. La circunstancia de que la persona física sancionada deje de pertenecer a su club no enerva la responsabilidad solidaria que el presente precepto consagra.

[nota al pie 628, ubicada en la página 288](#)] (apartados «Infracciones sancionables con amonestación» y «Amonestaciones por conducta antideportiva» del numeral 3 de la Regla 12 del Reglamento IFAB<sup>656</sup>, resumido por el artículo 52° del RUJ FPF) o roja [\[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288\]](#), (apartado «Infracciones sancionables con expulsión» del numeral 3 de la Regla 12 del Reglamento IFAB<sup>657</sup>, evocado sucintamente en el artículo 53°

---

<sup>656</sup> Regla 12.- Faltas y conducta incorrecta.

(...)

3. Medidas disciplinarias.

(...)

*Infracciones sancionables con amonestación.*

*Un jugador será amonestado si realizara alguna de las acciones siguientes:*

- Retrasar la reanudación del juego;
  - Mostrar desaprobación con palabras o acciones;
  - Entrar o volver a entrar en el terreno de juego, o bien abandonarlo, de manera deliberada y sin permiso del árbitro;
  - No respetar la distancia reglamentaria en un saque de esquina, un lanzamiento de falta o un saque de banda;
  - Infringir reiteradamente las Reglas de Juego (no está definido el número de infracciones ni existe otro tipo de indicación específica sobre lo que implica «infringir reiteradamente»);
  - Conducta antideportiva.
- (...)

*Amonestaciones por conducta antideportiva.*

*Existen diferentes acciones en las cuales se amonestará a un jugador por conducta antideportiva, entre ellas:*

- Intentar engañar al árbitro, p. ej. al fingir una lesión o aparentar haber sido objeto de una infracción (simulación);
  - Intercambiar su puesto con el del guardameta durante el juego o sin permiso del árbitro (...)
  - Cometer de manera temeraria una infracción sancionable con libre directo;
  - Tocar el balón con la mano para obstaculizar o impedir que progrese un ataque prometedor.
- (...)

<sup>657</sup> Regla 12.- Faltas y conducta incorrecta.

(...)

3. Medidas disciplinarias.

(...)

*Infracciones sancionables con expulsión.*

*Se deberá expulsar al jugador, suplente o jugador sustituido que cometa alguna de las siguientes infracciones:*

- Impedir mediante una infracción por mano un gol o evitar una ocasión manifiesta de gol (excepto en el caso del guardameta dentro de su propia área);
- Evitar un gol o una ocasión manifiesta de gol de un adversario que se dirige a la portería del infractor mediante una infracción sancionable con un tiro libre (...);
- Juego brusco y grave (falta de extrema dureza);
- Escupir o morder a alguien;

del RUJ FPF) hasta la manifestación de un hecho discriminatorio o difamatorio en público (numeral 1 del artículo 13° del CDF [[ver nota al pie 524, ubicada en la página 226 y siguientes](#)], cuyo contenido es similarmente previsto dentro del artículo 17° del CDC y el artículo 56° del RUJ FPF; y los numerales 1 y 2 del artículo 22° del CEF<sup>658</sup>, secundados en los artículos 24° y 25° del CEC y el literal d) del apartado 2.3.4 del CE FPF<sup>659</sup> y la violación a los principios del juego limpio o *fair play* (numeral 2 del artículo 11° del CDF<sup>660</sup>), siendo ocasionalmente intrascendente si el suceso fue generado con dolo, culpa, o, simplemente, quedó en grado de tentativa (numerales 1 y 2 del artículo 8° del CDF<sup>661</sup>).

- 
- *Conducta violenta;*
  - *Emplear lenguaje o gestos ofensivos, insultantes o humillantes;*
  - *Recibir una segunda amonestación en el mismo partido;*
  - (...)

<sup>658</sup> Artículo 22.- *Discriminación y difamación.*

1. *Las personas sujetas al presente código no atentarán contra la dignidad o integridad de un país, de una persona o de un grupo de personas mediante palabras o acciones despectivas, discriminatorias o denigrantes, por razón de su raza, color de piel, origen étnico, nacional o social, género, discapacidad, lengua, religión, posicionamiento político o de cualquier otra índole, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o procedencia, orientación sexual o cualquier otra razón [[ver página 97](#)].*
2. *Las personas sujetas a este código tienen prohibido realizar declaraciones públicas difamatorias sobre la FIFA o sobre cualquier otra persona sujeta a este código en el contexto de los eventos de la FIFA.*

<sup>659</sup> A modo de ilustración, podemos traer a colación que, con fecha 12 de noviembre de 2019, la Football Association Regulatory Commission decidió inhabilitar por un partido al jugador del Manchester City FC, Bernardo Silva, imponiéndole, además, una multa de £50.000 (Cincuenta mil y 00/100 Libras Esterlinas) y la obligación de atender a un programa social educativo por cuatro (4) meses, luego de que el 22 de setiembre del mismo año en la red social Twitter, el futbolista portugués publicase la imagen del dibujo animado español «Conguito», con el cual intentaba fastidiar a su compañero de equipo, el francés Benjamin Mendy. A criterio de dicha Comisión Reguladora, este tipo de broma constituye un acto insultante, inapropiado y discriminatorio que da un mal ejemplo a los más de seiscientos mil (600.000) seguidores que allí tiene el deportista infractor (2019).

<sup>660</sup> Artículo 11.- *Conducta ofensiva y violaciones de los principios del juego limpio.*

- (...)
2. *Por ejemplo, podrán imponerse medidas disciplinarias a toda persona que lleve a cabo alguna de las siguientes acciones:*
    - a. *Violar las normas básicas de la conducta cívica;*
    - b. *Insultar a una persona física o jurídica de alguna manera, especialmente mediante lenguaje o gestos ofensivos;*
    - c. *Servirse de un evento deportivo para realizar manifestaciones de índole distinta a la deportiva;*
    - d. *Adoptar una conducta que desprestigie al fútbol o a la FIFA;*
- (...)

<sup>661</sup> Artículo 8.- *Responsabilidad.*

1. *Salvo que el presente código disponga lo contrario, se sancionarán las infracciones cometidas tanto intencionalmente como por negligencia. En particular, las federaciones y los clubes podrán ser responsables de la conducta de sus miembros, jugadores, oficiales o seguidores o de cualquier otra persona que desempeñe una función en su nombre, aunque la federación o el club en cuestión pueda demostrar la ausencia de culpa o negligencia por su parte.*
2. *La tentativa también es punible.*

Paradigmáticamente, esto último se justifica en que, dentro de ellas, también se encuentran incluidos los comportamientos transgresores a la normativa antidopaje [\[ver página 177 y siguientes\]](#); aquellos donde, de acuerdo al artículo 36° del CDF<sup>662</sup>, así como el artículo 66° y los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 67° del RAF<sup>663</sup> (replicados textualmente en el artículo 44° del CDC, el artículo 136° del RAC y el artículo 98° del RUJ FPF), contrariamente a lo que ocurre frente a ante cualquier otra conducta, existe una carga inversa de la prueba amparada en la inusual y especial relevancia que adquiere una tercera persona interesada: la WADA/AMA [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#).

Dicha institución independiente, al constituirse como la encargada de determinar las sustancias prohibidas (artículos 16 y 17° del RAF<sup>664</sup>, cuyo contenido es parafraseado dentro

---

<sup>662</sup> Artículo 36.- Carga de la prueba.

1. La carga de la prueba con respecto a las infracciones disciplinarias recae en los órganos judiciales de la FIFA.
2. En caso de que una parte reclame algún derecho sobre la base de un supuesto hecho, recaerá en ella la carga de la prueba de dicho hecho. Mientras dure el procedimiento, las partes entregarán todas las pruebas y comunicarán los hechos que les consten en ese momento o que les constarían de haber actuado de manera diligente.
3. Las infracciones de las normas antidopaje se registrarán por el Código Antidopaje de la FIFA.

<sup>663</sup> Artículo 66.- Carga y grado de la prueba.

1. La FIFA tiene el deber de demostrar que se ha cometido la infracción de una norma antidopaje. El grado de la prueba dependerá de si la FIFA ha establecido la infracción de las normas antidopaje de modo que convenza a la Comisión Disciplinaria –primera instancia de la justicia deportiva–, teniendo en cuenta la seriedad de la afirmación que se hace. El grado de la prueba, en todo caso, deberá ser mayor que el de un justo equilibrio de probabilidades, pero inferior a la prueba más allá de cualquier duda razonable.
2. Cuando este reglamento haga recaer en el jugador u otra persona que supuestamente haya cometido una infracción de las normas antidopaje la carga de invertir tal presunción o de establecer la existencia de circunstancias o hechos específicos, el grado de la prueba deberá ser el justo equilibrio de probabilidades.

Artículo 67.- Métodos para establecer hechos y presunciones.

(...)

2. En los casos de dopaje se aplicarán las siguientes reglas sobre la carga de la prueba:
  - a. Se presupone la validez científica de los métodos analíticos o límites de decisión aprobados por la AMA que hayan sido objeto de revisión entre pares y de consulta a la comunidad científica. (...)
  - b. Se presupone que los laboratorios acreditados por la AMA [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#), y otros laboratorios aprobados por la AMA, han realizado los análisis de muestras y han aplicado los procedimientos de custodia de conformidad con el Estándar Internacional para los Laboratorios (...).

<sup>664</sup> Artículo 16.- Sustancias y métodos prohibidos identificados en la lista de prohibiciones [\[ver página 180\]](#).

1. Sustancias prohibidas y métodos prohibidos: Salvo que la FIFA indique algo diferente, la lista de prohibiciones y sus revisiones entrarán en vigor en virtud del Reglamento Antidopaje de la FIFA tres

del artículo 17° del RAC), acreditar los laboratorios para la toma de muestras (numerales 1 y 2 del artículo 46° del RAF<sup>665</sup>, evocados sucintamente en el artículo 54° del RAC) y ser a quien la FIFA tiene la libertad de delegar los controles correspondientes (numerales 2 y 4 del artículo 40° del RAF [[ver nota al pie 576, ubicada en la página 255 y siguientes](#)], idénticamente previstos en los artículos 32° y 34° del RAC), legitima la aparente suposición de culpabilidad a los deportistas que dan positivo en *doping* (artículos 6° y 7° del RAF<sup>666</sup>, cuyo texto es similarmente previsto en el artículo 18° del RAC).

---

*meses después de que la AMA [[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180](#)] la publique. Todo los jugadores u otras personas estarán sujetos a la lista de prohibiciones, y a sus posibles actualizaciones, a partir de la fecha en que entre en vigor, sin más trámite. Es responsabilidad de todos los jugadores u otras personas conocer la versión más actual de la lista.*

2. *Sustancias específicas: A efectos de la aplicación de los arts. 19 a 30 (Sanciones individuales), todas las sustancias prohibidas se considerarán «sustancias específicas», excepto las pertenecientes a la categoría de sustancias anabolizantes y hormonas, así como aquellos estimulantes y moduladores y antagonistas hormonales identificados como tales en la lista de prohibiciones. La categoría de sustancias específicas no incluirá los métodos prohibidos.*

*Artículo 17.- Determinación por parte de la AMA de la lista de prohibiciones.*

*La determinación por parte de la AMA de las sustancias prohibidas y los métodos prohibidos que se incluirán en la lista de prohibiciones, así como la clasificación de las sustancias en las categorías de dicha lista, es definitiva y no podrá ser rebatida por ningún jugador u otra persona basándose en el hecho de que la sustancia o método no sea un agente enmascarante o no tenga el potencial de mejorar el rendimiento deportivo, represente un riesgo para la salud o vulnere el espíritu del deporte.*

<sup>665</sup> *Artículo 46.- Uso de laboratorios acreditados y aprobados.*

1. *El análisis de las muestras se realizará en laboratorios acreditados por la AMA [[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180](#)] o autorizados de cualquier otra manera por la AMA (v. anexo F [Lista de laboratorios acreditados por la AMA]). La elección del laboratorio acreditado por la AMA (o de cualquier otro laboratorio o método) para realizar el análisis de las muestras la hará exclusivamente la Unidad Antidopaje de la FIFA.*
2. *Las muestras se analizarán para detectar sustancias y métodos prohibidos identificados en la lista de prohibiciones [[ver página 180](#)] y cualquier otra sustancia cuya detección haya solicitado la AMA conforme a lo dispuesto en su programa de vigilancia, o para ayudar a la FIFA a elaborar un perfil de los parámetros relevantes de la orina, la sangre u otra matriz, incluidos los perfiles de ADN o del genoma, o para otros fines antidopaje legítimos. Se podrán recopilar muestras y almacenarlas para analizarlas más adelante.*

<sup>666</sup> *Artículo 6.- Presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra de un jugador.*

1. *Todo jugador tiene el deber personal de asegurarse de que ninguna sustancia prohibida entra en su cuerpo. Los jugadores son responsables de toda sustancia prohibida, o sus metabolitos o marcadores, que esté presente en las muestras obtenidas de su cuerpo. Por tanto, no es necesario demostrar intención, falta, negligencia o conocimiento en el uso por parte del jugador para establecer una infracción de las normas antidopaje de acuerdo con el art. 6.*
2. *De conformidad con el art. 6, será prueba suficiente de infracción de las normas antidopaje cualquiera de las circunstancias siguientes: presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra «A» del jugador cuando este renuncie al análisis de la muestra «B» y esta no se analice; o bien, cuando la muestra «B» del jugador se analice y dicho análisis confirme la presencia de la sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores encontrados en la muestra «A» del jugador; o bien cuando la muestra «B» se divida en dos frascos y el análisis del segundo frasco*



Y es que, aunque de forma aislada, “existen ocasiones en las que se puede presumir la culpa de un procesado, siempre y cuando la parte que se ve favorecida por la presunción logre probar la ocurrencia de determinado hecho que permite que se configure la presunción” (García Ballén, 2018: 212-213).

Por ello, en los casos de dopaje, si un deportista es seleccionado para el referido control se le considerará inocente hasta que la primera y/o segunda muestra, según corresponda [[ver nota al pie 666, ubicada en la página 304 y siguientes](#)], certifique la presencia de una sustancia prohibida, momento en el cual el ente sancionador contará con argumentos suficientes para invertir la carga de la prueba [[ver página 33](#)] (Ibídem, 2018: 222) y delegar en el atleta implicado la responsabilidad de demostrar su inocencia (Brieba, 2017: 36), debiendo imponérsele una suspensión provisional, salvo contadas excepciones (definición 56 del RAF y artículos 28°, 34° y 35° del mismo cuerpo normativo<sup>667</sup>).

---

*confirme la presencia de la sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores detectados en el primer frasco.*

3. *Con excepción de aquellas sustancias para las cuales se establece un límite cuantitativo en la lista de prohibiciones, la presencia de cualquier cantidad de una sustancia prohibida o sus metabolitos o marcadores en una muestra de un jugador constituye una infracción de las normas antidopaje.*  
(...)

*Artículo 7.- Uso o intento de uso de sustancias prohibidas o métodos prohibidos.*

1. *Todo jugador tiene el deber personal de asegurarse de que ninguna sustancia prohibida entra en su cuerpo y de que no se utiliza ningún método prohibido. Por tanto, no es necesario demostrar intención, culpabilidad, negligencia o uso consciente por parte del jugador [[ver nota al pie 661, ubicada en la página 302](#)] para determinar que se ha producido una infracción de las normas antidopaje por el uso de una sustancia prohibida o método prohibido.*
2. *El éxito o fracaso en el uso o intento de uso de una sustancia prohibida o de un método prohibido no es una cuestión determinante. Es suficiente que se utilizase, o se intentase utilizar, una sustancia prohibida o un método prohibido para que se cometa una infracción de las normas antidopaje.*

<sup>667</sup> 56. *Suspensión provisional: Prohibición temporal que se impone a un jugador u otra persona de participar en cualquier competición hasta que se dicte la decisión definitiva en la vista que prevé el presente reglamento y el Código Disciplinario de la FIFA.*

(...)

*Artículo 28.- Inicio del periodo de suspensión.*

*Excepto en los casos establecidos a continuación, el periodo de suspensión empezará en la fecha en que se comunique la resolución de suspensión al jugador u otra persona afectados.*

1. *Retrasos no atribuibles al jugador o a otra persona (...).*
2. *Confesión inmediata (...).*
3. *Deducciones por suspensiones provisionales o periodos de suspensión ya cumplidos (...).*

(...)

*Artículo 34.- Suspensión provisional obligatoria tras un resultado analítico adverso.*

*Los laboratorios acreditados por WADA cuentan con una presunción de análisis de muestras y procedimientos de custodia conforme a la norma internacional de laboratorios, lo que permite que las muestras analizadas tengan el suficiente peso probatorio para desvirtuar la presunción de inocencia y dar paso a la presunción de culpabilidad (García Ballén, 2018: 222).*

Sin embargo, debe quedar claro que la suposición aludida tan solo resulta ser, en la práctica, “una inversión de la carga probatoria, pues no implica que el atleta automáticamente sea considerado culpable” (Ídem). Como hemos señalado, el jugador, al igual que todo acusado, puede ejercer su derecho de defensa [\[ver nota al pie 81, ubicada en la página 46\]](#) y acreditar lo contrario durante cada una de las instancias del procedimiento sancionador. Recién, una vez finalizado el mismo, es que deberá atenerse a completar el castigo adjudicado o ser exculpado de cualquier sanción ulterior (artículo 21° del RAF<sup>668</sup>).

- 
1. *En el caso de un resultado analítico adverso por una sustancia prohibida o método prohibido que no sean una sustancia específica, se impondrá de inmediato una suspensión provisional tras la revisión y notificación establecidas en el art. 52 (Revisión inicial de resultados analíticos adversos o anómalos y notificación).*
  2. *La suspensión provisional podrá levantarse si el jugador demuestra a la Comisión Disciplinaria de la FIFA –órgano base de la justicia deportiva mundial– que es probable que la infracción se debiera a un producto contaminado.*
  3. *Una suspensión provisional no se impondrá a menos que el jugador reciba: a) la oportunidad de celebrar una audiencia preliminar a la imposición de la suspensión provisional, o en el momento oportuno tras la imposición de dicha suspensión provisional; o bien b) una oportunidad para que se celebre una audiencia expedita inmediatamente después de la imposición de una suspensión provisional.*

*Artículo 35.- Suspensión provisional optativa basada en un resultado analítico adverso por sustancias específicas, productos contaminados u otras infracciones de las normas antidopaje.*

1. *En el caso de un resultado analítico adverso por una sustancia específica o cualquier otra infracción de las normas antidopaje, se podrá imponer una suspensión provisional.*
2. *Una suspensión provisional no se impondrá a menos que el jugador reciba: a) la oportunidad de celebrar una audiencia preliminar a la imposición de la suspensión provisional, o en el momento oportuno tras la imposición de dicha suspensión provisional; o bien b) una oportunidad para que se celebre una audiencia expedita inmediatamente después de la imposición de una suspensión provisional.*

<sup>668</sup> “Artículo 21.- Eliminación del periodo de suspensión por ausencia de culpa o de negligencia.

Quando un jugador demuestre en un caso concreto que no existe conducta culpable o negligente, se revocará la suspensión aplicable”.

No es casual que la responsabilidad objetiva de la que habla el RAF en la definición 63<sup>669</sup> no sea estricta ni irreversible. El futbolista, de obtener un resultado analítico adverso<sup>670</sup> (definición 3 del RAF<sup>671</sup>), hasta puede reducir su grado de culpabilidad (definición 19 del RAF<sup>672</sup>), siempre que esté a su alcance demostrar ausencia de negligencia, según la



---

<sup>669</sup> 63. *Responsabilidad objetiva: norma que establece que, de conformidad con los arts. 6 (Presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra de un jugador) [ver nota al pie 666, ubicada en la página 304 y siguientes] y 7 (Uso o intento de uso de sustancias prohibidas o métodos prohibidos) [ver nota al pie 666, ubicada en la página 304 y siguientes], no es necesario que la organización nacional antidopaje demuestre el uso intencionado, culpa, negligencia o uso consciente por parte del jugador a fin de determinar la existencia de una infracción de las normas antidopaje.*

<sup>670</sup> Previo a esto, y según las circunstancias, es posible que la primera muestra del examen de orina no determine con certeza la ingesta de un producto irregular. Ello, según el RAF, se denomina «resultado anómalo» y, en palabras técnicas, significa que, “según el Estándar Internacional para los Laboratorios o los documentos técnicos relacionados con este último, requiere una investigación más detallada antes de decidir sobre la existencia de un resultado analítico adverso” (definición 8).

<sup>671</sup> 3. *Resultado analítico adverso: Informe por parte de un laboratorio u otra entidad aprobada por la AMA que, de conformidad con el Estándar Internacional para los Laboratorios y otros documentos técnicos relacionados con este último, detecte en una muestra la presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores (incluidas grandes cantidades de sustancias endógenas) o indicios del uso de un método prohibido.*

<sup>672</sup> 19. *Culpabilidad: Todo incumplimiento de una obligación o ausencia de la atención adecuada a una situación concreta. Entre los factores que deben tomarse en consideración al evaluar el grado de culpabilidad de un jugador u otra persona están, por ejemplo, su experiencia, si se trata de un menor, consideraciones especiales como la discapacidad, el grado de riesgo que debería haber percibido y el grado de atención e investigación prestado por el jugador en relación con el que debería haber sido el nivel de riesgo percibido. Al evaluar el grado de culpabilidad del jugador u otra persona, las circunstancias que se tengan en cuenta deberán ser específicas y pertinentes para explicar la desviación del jugador u otra persona con respecto a las pautas de conducta previstas. Así, por ejemplo, el hecho de que un jugador pierda la ocasión de ganar grandes sumas de dinero durante un periodo de suspensión, el hecho de que su carrera esté llegando a su fin, o la programación del calendario deportivo no serían factores pertinentes a la hora de reducir el periodo de suspensión en virtud del art. 22, apdos. 1 o 2 (Reducción del periodo de suspensión por ausencia de culpa o de negligencia significativa).*

intensidad de la misma (definiciones 42 y 43 y artículo 22° del RAF<sup>673</sup>). Claro ejemplo de lo expuesto es el caso Tzedek<sup>674</sup>.

---

<sup>673</sup> 42. *Ausencia de culpa o de negligencia: Demostración por parte de un jugador de que ignoraba, no sospechaba o no podía haber sabido o sospechado razonablemente, incluso aplicando la mayor diligencia, que había usado o se le había administrado una sustancia o método prohibido o que había incumplido de otra forma una norma antidopaje. Excepto en el caso de un menor, para toda infracción del art. 6 (Presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra de un jugador) [ver nota al pie 666, ubicada en la página 304 y siguientes], el jugador deberá demostrar también la forma en la que la sustancia prohibida entró en su organismo.*

43. *Ausencia de culpa o de negligencia significativa: Demostración por parte del jugador de que en vista del conjunto de circunstancias, y teniendo en cuenta los criterios de ausencia de culpa o de negligencia, su culpa o negligencia no era significativa con respecto a la infracción cometida. Excepto en el caso de un menor, para toda infracción del art. 6 (Presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra de un jugador), el jugador deberá demostrar también la forma en la que la sustancia prohibida entró en su organismo.*

(...)

Artículo 22.- *Reducción del periodo de suspensión por ausencia de culpa o de negligencia significativa.*

1. (...)

- a. *Sustancias específicas: Cuando la infracción de las normas antidopaje incluya una sustancia específica y el jugador u otra persona pueda demostrar ausencia de culpa o de negligencia significativa, la sanción consistirá, como mínimo, en una amonestación y ningún periodo de suspensión y, como máximo, en dos años de suspensión, dependiendo del grado de culpabilidad del jugador u otra persona.*
- b. *Productos contaminados: Cuando el jugador u otra persona pueda demostrar ausencia de culpa o de negligencia significativa y que la sustancia prohibida detectada procedía de un producto contaminado, la sanción consistirá, como mínimo, en una amonestación y ningún periodo de suspensión y, como máximo, en dos años de suspensión, dependiendo del grado de culpabilidad del jugador u otra persona.*

2. (...) *Si un jugador u otra persona demuestran, en un caso concreto en el que no sea aplicable el art. 22, apdo. 1, que hay ausencia de culpa o de negligencia significativa por su parte, sujeto a una reducción adicional o eliminación según se prevé en el art. 23 [Eliminación o reducción del periodo de suspensión u otras consecuencias por razones diferentes a la culpa], el periodo de suspensión aplicable podrá reducirse sobre la base del grado de culpabilidad del jugador u otra persona, pero la suspensión reducida no podrá ser inferior a la mitad del periodo de suspensión aplicable en caso contrario. Cuando el periodo de suspensión aplicable sea de por vida, el periodo de suspensión reducido aplicado en virtud de este artículo no deberá ser inferior a ocho años.*

<sup>674</sup> El 22 de agosto de 2017, al finalizar el partido entre el NK Maribor de Eslovenia y el Hapoel Be'er Sheva FC de Israel, Shir Tzedek, futbolista del último equipo en mención fue uno de los elegidos para pasar control antidopaje. Un mes después, los resultados arrojaron que él fue el único en dar positivo en octopamina, motivo por el cual el *UEFA's Control, Ethics and Disciplinary Body* («CEDB UEFA») –órgano de primera instancia jurisdiccional deportiva en Europa y símil de la Comisión Disciplinaria– inició un procedimiento sancionador en su contra. Durante el mismo, el jugador reconoció haber consumido la bebida energética de nombre *Xtreme Shock*, la cual era vendida en su país y tomaba habitualmente (UEFA Appeals Body, 2017: 120).

El problema, sin embargo, era que dicha marca no incluía los mismos ingredientes para sus productos en Israel como en Eslovenia, por lo que el futbolista se vio obligado a aceptar su falta, aunque, al mismo tiempo, culpó a su propio club por haberle permitido consumirla. A criterio del CEDB UEFA, el futbolista fue negligente por no realizar siquiera una búsqueda básica del producto en internet o leer sus ingredientes. En palabras del tribunal bajo referencia, “el jugador careció de una actitud precavida” (Ibídem: 135, traducción propia), por cuanto debió consultar con los nutricionistas de su institución empleadora antes de consumirlo. No obstante, como la empresa productora de la bebida reconoció que el etiquetado de las botellas podría omitir la presencia de dicha sustancia (gracias a la distribución indistinta a los países aludidos y otros), el tribunal de la UEFA consideró necesario

*La exoneración de responsabilidad se da por haber sido víctima de mala fe o negligencia atribuible a una persona distinta, o bien, cuando demuestre que la infracción no hubiese sido significativa. Por lo tanto podemos afirmar que [la normativa antidopaje] utiliza un criterio de “responsabilidad cuasi objetiva” donde la infracción a la norma automáticamente activa una presunción de culpabilidad contra el procesado, que a su vez invierte la carga de la prueba, para que el deportista pueda probar que existieron circunstancias excepcionales que lo exoneran de recibir una sanción (Ibídem: 226).*

Incluso, pese a que la muestra ya registre un metabolito (definición 36 del RAF<sup>675</sup>) en la orina del atleta implicado, puede ser que éste previamente haya recibido una Autorización de Uso Terapéutico («AUT») (numerales 1, 2 y 3 del artículo 18° del RAF<sup>676</sup>, replicados textualmente en los artículos 21° y 22° del RAC) [[ver nota al pie 416, ubicada en la página 180](#)], demuestre estar dispuesto a colaborar con la investigación (artículo 23° del RAF<sup>677</sup>,

---

reducir el periodo de suspensión al atleta, y no le atribuyó doce (12) meses de sanción, sino ocho (8) (Sity, 2018).

<sup>675</sup> 36. *Metabolito: Cualquier sustancia producida por un proceso de biotransformación.*

<sup>676</sup> Artículo 18.- *Autorizaciones de uso terapéutico (AUT).*

1. *La presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores, o el uso o intento de uso, posesión o administración o intento de administración de una sustancia prohibida o método prohibido no se considerarán una infracción de las normas antidopaje si obedecen a las disposiciones de una AUT otorgada de conformidad con el Estándar Internacional de Autorización de Uso Terapéutico.*
2. *Todo jugador que consulte a un médico que le prescriba un tratamiento o medicación por motivos terapéuticos deberá preguntar si la prescripción contiene sustancias prohibidas o métodos prohibidos. De ser así, el jugador deberá solicitar un tratamiento alternativo.*
3. *Si no existe un tratamiento alternativo, el jugador que posea un problema médico documentado y requiera el uso de una sustancia prohibida o de un método prohibido deberá primero solicitar una autorización de uso terapéutico (AUT). No obstante, las AUT se conceden solo en casos en los que exista de manera clara y convincente la necesidad clínica y siempre que el jugador no obtenga ninguna ventaja competitiva.*

<sup>677</sup> Artículo 23.- *Eliminación o reducción del periodo de suspensión u otras consecuencias por razones diferentes a la culpa.*

(...)

1. *Ayuda sustancial para el descubrimiento o la demostración de infracciones de las normas antidopaje:*
  - a. *Antes de que se dicte una sentencia final de apelación en virtud de este reglamento o de que venza el plazo para presentar un recurso, la FIFA podrá suprimir una parte del periodo de suspensión impuesto en casos concretos en los que sea responsable de la gestión de los resultados y un jugador haya proporcionado una ayuda sustancial a una organización antidopaje, una autoridad penal o un organismo disciplinario profesional (...).*
  - b. *(...) En circunstancias excepcionales, la AMA podrá acordar suspensiones del periodo de suspensión y otras consecuencias por ayuda sustancial superiores a las previstas en este artículo, o incluso no establecer ningún periodo de suspensión ni la devolución del dinero del premio o el pago de multas o costas (...).*
2. *Confesión de una infracción de las normas antidopaje en ausencia de otras pruebas: En caso de que un jugador u otra persona admitan voluntariamente a la Comisión Disciplinaria de la FIFA [órgano judicial deportivo de primera instancia esgrimido en las próximas líneas] haber cometido una infracción de las normas antidopaje antes de haber recibido la notificación de recogida de una muestra que podría*

transcrito en el artículo 104° del RAC) o se presente un resultado negativo en la segunda muestra (artículo 38° del RAF<sup>678</sup>, cuyo contenido se encuentra transcrito dentro de los artículos 130°, 131° y 132° del RAC). Cada caso y solicitud merecen recibir un análisis individual y pormenorizado.

Pero así como existen atenuantes que inciden de modo directo en la determinación o eliminación del castigo, no olvidemos que la normativa deportiva también prevé condiciones que admiten que éste alcance al club empleador o a la respectiva federación nacional [[ver nota al pie 661, ubicada en la página 302](#)]. Ello, especialmente en el tema de dopaje, ocurrirá cuando más de dos (2) deportistas del mismo plantel cometan inconductas vinculantes, tal cual lo señala el numeral 1 del artículo 32° del RAF<sup>679</sup>, cuyo contenido es

---

*demostrar dicha infracción (o, en caso de infracción de las normas antidopaje distinta a lo establecido en el art. 6 [Presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra de un jugador] [[ver nota al pie 666, ubicada en la página 304 y siguientes](#)], antes de recibir el primer aviso de la infracción admitida según la sección 3 del capítulo IX [Gestión de resultados]) y que dicha confesión sea la única prueba fiable de infracción en el momento de la confesión, podrá reducirse el periodo de suspensión, pero no podrá ser inferior a la mitad del periodo de suspensión que podría haberse aplicado de otro modo.*

3. *Confesión inmediata de una infracción de las normas antidopaje tras ser acusado de una infracción sancionable en virtud del art. 19, apdo. 1 (Suspensión por presencia, uso o intento de uso, o posesión de sustancias prohibidas o métodos prohibidos) o del art. 20, apdo. 1 (Suspensión por otras infracciones de las normas antidopaje): En el caso de que un jugador u otra persona que pudiera estar sujeta a una sanción de cuatro años en virtud del art. 19, apdo. 1 o del art. 20, apdo. 1 (por evitar o rechazar la recogida de muestras o por manipular la recogida de muestras) confiese inmediatamente la existencia de la infracción de las normas antidopaje tras ser acusada por la FIFA, y previa aprobación tanto de la AMA como de la FIFA, podrá ver reducido su periodo de suspensión hasta un mínimo de dos años, dependiendo de la gravedad de la infracción y del grado de culpabilidad del jugador u otra persona.  
(...)*

<sup>678</sup> Artículo 38.- Resultado negativo de la muestra «B».

1. *Si se impone una suspensión provisional sobre la base de un resultado analítico adverso y un posterior análisis de la muestra «B» no confirma los resultados del análisis de la muestra «A», el jugador dejará de estar sujeto a una suspensión provisional como consecuencia de la infracción del art. 6 (Presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra de un jugador) [[ver nota al pie 666, ubicada en la página 304 y siguientes](#)].*
2. *En casos en los que el jugador o equipo sea excluido de una competición por infracción del art. 6 (Presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra de un jugador), y el análisis subsiguiente de la muestra «B» no confirme el resultado del análisis de la muestra «A», siempre que ello no interfiera en la competición y que aún sea posible reintegrar al jugador o a su equipo, el jugador o el equipo en cuestión podrán seguir participando en la competición.*
3. *En relación con el apartado anterior, en los demás casos en los que la rehabilitación afecte a la competición, el jugador o el equipo dejará de disputar la competición y se abstendrá de reclamar una indemnización o compensación por daños y perjuicios.*

<sup>679</sup> Artículo 32.- Sanción al club o a la federación.

1. *Si más de dos miembros de un equipo han cometido una infracción de una norma antidopaje durante el periodo de celebración de una competición, la Comisión Disciplinaria de la FIFA [primera instancia*

duplicado en el artículo 120° del RAC y complementado por el numeral 2 del artículo 62° del RUJ FPF<sup>680</sup>.

De todos modos, dado el nivel de vulneración que, a criterio de la organización FIFA, implica el consumo de sustancias ilícitas hacia el espíritu del deporte, lo más común es que cuando solo sea un (1) atleta el involucrado se imponga una suspensión de dos (2) a cuatro (4) años (numerales 1 y 2 del artículo 19° y artículo 20° del RAF<sup>681</sup>, que contiene información

---

jurisdiccional deportiva], en caso de que la FIFA sea el órgano rector de la competición, o de lo contrario la federación en cuestión, impondrá las sanciones adecuadas a la federación o al club al que pertenezcan los miembros del equipo, además de otras consecuencias individuales para los jugadores que hayan cometido la infracción.

<sup>680</sup> Artículo 62.- Sanciones en Dopaje.

(...)

2. Si se sanciona a más de dos jugadores de un equipo por infracciones de dopaje, se puede sancionar también al equipo conforme lo establece el artículo precedente. Puede imponerse adicionalmente una multa.

<sup>681</sup> Artículo 19.- Suspensión por presencia, uso o intento de uso, o posesión de sustancias prohibidas o métodos prohibidos.

(...)

1. El periodo de suspensión será de cuatro años cuando:
  - a. La infracción de las normas antidopaje no incluya una sustancia específica, salvo que el jugador u otra persona pueda demostrar que la infracción no fue intencionada;
  - b. La infracción de las normas antidopaje incluya una sustancia específica y la FIFA pueda demostrar que la infracción fue intencionada.
2. Si no es de aplicación el art. 19, apdo. 1, el periodo de suspensión será de dos años.

Artículo 20.- Suspensión por otras infracciones de las normas antidopaje.

(...)

1. Para las infracciones de los arts. 8 (Negativa o resistencia a una toma de muestras) o 10 (Manipulación o intento de manipulación de cualquier parte del procedimiento de control de dopaje), el periodo de suspensión será de cuatro años, salvo que, en caso de incumplir la obligación de someterse a la toma de muestras, el jugador pueda demostrar que la infracción no fue intencionada (según se define en el art. 19, apdo. 3), en cuyo caso el periodo de suspensión será de dos años.
2. Para las infracciones del art. 9 (Incumplimiento de paradero), el periodo de suspensión será de dos años, con la posibilidad de reducción hasta un mínimo de un año, dependiendo del grado de culpabilidad del jugador. La flexibilidad entre dos años y un año de suspensión que prevé este artículo no se podrá aplicar a los jugadores que, por motivo de sus cambios de paradero de última hora u otras conductas, generen sospechas serias de que intentan evitar someterse a los controles.
3. Para las infracciones de los arts. 12 (Tráfico o intento de tráfico de cualquier sustancia prohibida o método prohibido) o 13 (Administración o intento de administración de cualquier sustancia prohibida o método prohibido), el periodo de suspensión será de un mínimo de cuatro años y un máximo de suspensión de por vida, dependiendo de la gravedad de la infracción. Una infracción de los arts. 12 o 13 en la que esté involucrado un menor será considerada especialmente grave y, si la comete un miembro del personal de apoyo a los jugadores y se trata de una infracción que no esté relacionada con sustancias específicas, conllevará la suspensión de por vida del miembro del personal de apoyo a los jugadores. Además, las infracciones graves de los arts. 12 o 13 que también puedan vulnerar leyes

replicada en los artículos 94° a 100° del RAC), acompañada de una multa económica (artículo 27° del RAF<sup>682</sup>, resumido en el artículo 111° del RAC).

Y como el ente rector del fútbol se apoya en una herramienta en línea para la gestión y administración de bases de datos con información antidopaje –conocido por sus siglas en inglés como «ADAMS» (*Anti-Doping Administration and Management System*)<sup>683</sup>–, nada obsta para que éste pueda identificar y realizar tomas adicionales a los jugadores que se encuentran suspendidos (último párrafo del numeral 1 del artículo 29° del RAF<sup>684</sup>, similarmente previsto dentro del último párrafo del artículo 114° del RAC y el artículo 63° del RUJ FPF) y/o se valga de aquel para eventuales casos de reincidencia.

De hecho, sea cual fuese la pena aplicada, las infracciones relacionadas con el dopaje, particularmente, se extienden a cualquier ámbito del fútbol, sin importar el momento en que

---

*y normativas no deportivas se comunicarán a las autoridades administrativas, profesionales o judiciales competentes.*

- 4. Para las infracciones del art. 14 (Complicidad), el periodo de suspensión será de un mínimo de dos años hasta un máximo de cuatro años, dependiendo del grado de culpabilidad del jugador u otra persona y de otras circunstancias del caso.*
- 5. Para las infracciones del art. 15 (Asociación prohibida), el periodo de suspensión será de dos años, con la posibilidad de reducción hasta un mínimo de un año, dependiendo del grado de culpabilidad del jugador u otra persona y de otras circunstancias del caso.*

<sup>682</sup> Artículo 27.- Consecuencias económicas.

- 1. De conformidad con el Código Disciplinario de la FIFA, se podrán imponer sanciones económicas por infracciones de las normas antidopaje.*
- 2. Sin embargo, esta clase de sanciones no servirán como base para reducir el periodo de suspensión o de otra sanción que se pueda aplicar en virtud de este reglamento.*
- 3. Devolución del premio en metálico u otras ayudas económicas: Como condición para ser rehabilitado después de haberse comprobado que ha cometido una infracción de una norma antidopaje, el jugador deberá devolver en primer lugar la totalidad del dinero del premio o cualquier otro apoyo económico que hubiera obtenido de organizaciones deportivas desde la fecha en que se tomó la muestra positiva o en la que ocurrió la infracción de las normas antidopaje hasta el comienzo de cualquier suspensión provisional o periodo de suspensión.*
- 4. El importe del premio conseguido fraudulentamente se destinará a sufragar los gastos de la toma de muestras y la gestión de resultados del caso.*

<sup>683</sup> De acuerdo a la definición 1 del RAF, éste “sirve para introducir información, almacenarla, compartirla y elaborar informes con el fin de ayudar a las partes interesadas y a la AMA en sus actividades contra el dopaje en combinación con la legislación relativa a la protección de datos”.

<sup>684</sup> Artículo 29.- Estatus durante una suspensión.

- 1. (...)*

*Los jugadores u otras personas a las que se les imponga un periodo de suspensión seguirán siendo objeto de controles.*



se cometieron (numeral 2 del artículo 66° del CDF<sup>685</sup>, primer párrafo del numeral 1 del artículo 29° y artículo 73° del RAF<sup>686</sup>, cuyo contenido se encuentra sucintamente previsto en los artículos 146° y 147° del RAC, así como el artículo 127° del RUJ FPF).

Y son, tanto éstas, como todas las implicancias ilustradas al principio del presente apartado, las que llegan a ser atendidas dentro del sistema integral de justicia ideado por FIFA para el fútbol profesional, el cual permite punir a los respectivos atletas infractores “sin necesidad de recurrir al poder judicial de [cada] Estado” (Arce, 2005a: 17).

### 3.2.2.1. Órganos disciplinarios de la FIFA

A decir verdad, la diversidad de órganos dirimientes previstos escalonadamente por la estructura FIFA no solo centra su atención en las transgresiones disciplinarias. Junto a las comisiones especializadas en temas conductuales, el ente rector del fútbol mundial ha creado dos (2) cámaras o comités que cumplen funciones de naturaleza netamente arbitral.

---

<sup>685</sup> Artículo 66.- Ampliación de las sanciones al ámbito mundial.

- (...)
2. *La FIFA adoptará de forma automática toda sanción legalmente vinculante derivada de casos de dopaje e impuesta por otra federación deportiva nacional o internacional, organización nacional antidopaje o cualquier otra autoridad estatal que cumpla los principios de derecho fundamentales y, siempre que se satisfagan las condiciones descritas en el presente documento y en el artículo 71 del Código Antidopaje de la FIFA [Protección de datos], la sanción será reconocida automáticamente por todas las confederaciones y federaciones miembro.*

<sup>686</sup> Artículo 29.- Estatus durante una suspensión.

1. *Prohibición de participación durante una suspensión: Durante el periodo de suspensión, ningún jugador u otra persona podrá participar, en calidad alguna, en ninguna competición o actividad (que no sea de formación antidopaje autorizada o programas de rehabilitación) autorizada u organizada por la FIFA o una federación, club o cualquier otra organización miembro de una federación, ni en competiciones autorizadas u organizadas por una liga profesional u organizador de competiciones nacionales o internacionales, ni en una actividad deportiva de élite o nacional financiada por un organismo gubernamental.*

(...)

Artículo 73.- Reconocimiento por parte de las federaciones y confederaciones.

1. *Cuando la FIFA, una federación o una confederación haya realizado controles de dopaje de acuerdo con el presente reglamento, toda federación y confederación reconocerá los resultados de dichos controles de dopaje.*
2. *En el caso de que la FIFA o una federación hayan tomado decisiones sobre la infracción del presente reglamento, toda federación y confederación reconocerá esas decisiones y tomará las medidas necesarias para su ejecución.*

La primera de ellas, denominada Comisión del Estatuto del Jugador (en adelante, «CEJ»), es, en palabras de Villegas, “la comisión permanente de papel más protagónico dentro de la FIFA” (2006b: 100). Mundialmente, “su trabajo jurisdiccional se relaciona sobre todo a los conflictos que puedan surgir entre los jugadores y los clubes, entre los clubes y las asociaciones nacionales por la liberación de jugadores, y temas afines” (Ibídem: 101), incluyendo a toda persona que tenga alguna relación con el funcionamiento del fútbol federado.

Verbigracia, es la responsable de aprobar las transferencias al extranjero de los futbolistas menores de edad [[ver nota al pie 387, ubicada en la página 128](#)], así como de sus primeras inscripciones [[ver página 70 y siguientes](#)]; de atender disputas con respecto a la relación laboral entre un club empleador o una asociación y un entrenador que cobren dimensión internacional<sup>687</sup>; y de intervenir en las contiendas que se originen entre un atleta o un club y un intermediario, siempre que las partes pertenezcan a distintas asociaciones (Palazzo, 2014c; 2014d: 2-5), tal como ocurrió con Emmanuel Eboué y su representante [[ver nota al pie número 622, ubicada en la página 285](#)].

---

<sup>687</sup> Si bien es cierto que este órgano arbitral nació del derecho deportivo y a él debiese atender, de conformidad con el artículo 22° del RETJ [[ver nota al pie 575, ubicada en la página 254 y siguientes](#)], cuando los sujetos divergentes así lo acordasen, la CEJ o el CCRD, según corresponda, pueden resolver controversias laborales que trasciendan esta rama jurídica y pertenezcan al derecho del deporte. Ello, sin perjuicio de la potestad inherente a las contrapartes de acudir a un tribunal ordinario especializado en el sector trabajo, tal como lo reconoce el apartado 10.2 de Circular No. 1171 de la FIFA:

- 10.2. *Sin perjuicio de la legislación nacional, las controversias entre el club y el jugador en relación con el contrato laboral deberán someterse a un tribunal arbitral independiente y no partidista, el cual se ajuste a los estatutos y los reglamentos de la federación miembro y que se componga, a partes iguales, de representantes de ambas partes (empleador y empleado), o al TAS (TAD: Tribunal arbitral del deporte, de Lausana). Las decisiones de este tribunal serán firmes. Sin perjuicio de las condiciones que figuran en el reglamento de la FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores, las controversias podrán ser dirimidas por el comité de la FIFA para su resolución, con la posibilidad de interponer recurso ante el TAS.*

**[Nota importante:** Los asuntos laborales son competencia de la legislación nacional. En algunos países no está permitido el arbitraje en asuntos del derecho laboral].

La descripción y funciones generales de la CEJ se encuentran plasmadas en el artículo 46° de los Estatutos FIFA<sup>688</sup> y los primeros dos (2) numerales del artículo 23° del RETJ<sup>689</sup>, los cuales dan pie a la segunda entidad arbitral constituida por la organización FIFA: la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas.

Respecto de ésta es menester destacar que, aunque tiene una razón de ser similar a la de la comisión antes mencionada, es decir, “permitir una rápida y más sencilla solución de los conflictos que se suscitan entre clubes y jugadores” (Villegas, 2006b: 98), esencialmente, se aboca a las indemnizaciones por incumplimientos contractuales de índole civil, los conflictos derivados de la relación laboral entre un club y un jugador [[ver nota al pie 687, ubicada en la página 314](#)], las contiendas entre clubes y jugadores con relación al CTI [[ver página 105 y siguientes](#)] y los litigios que emergen respecto de la indemnización por formación [[ver página 128 y siguientes](#)] y el mecanismo de solidaridad [[ver página 134 y siguientes](#)]. Todo a escala internacional (Palazzo, 2014c; 2014d: 1-2) y conforme a lo estipulado en el artículo 24° del RETJ<sup>690</sup>.

---

<sup>688</sup> Artículo 46.- Comisión del Estatuto del Jugador.

1. La Comisión del Estatuto del Jugador se ocupará de promulgar el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, de supervisar su cumplimiento y de determinar la categoría profesional de los jugadores en las diversas competiciones de la FIFA [[ver nota al pie 113, ubicada en la página 62 y siguientes](#)]. Su jurisdicción está estipulada en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.
2. Esta comisión se ocupará también de la labor de la Cámara de Resolución de Disputas [órgano tratado en la siguiente nota al pie], conforme al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores y el Reglamento de Procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas.
3. Tanto la Comisión del Estatuto del Jugador como la Cámara de Resolución de Disputas podrán imponer a federaciones miembro, clubes, oficiales, jugadores, intermediarios y agentes organizadores de partidos con licencia las sanciones descritas en estos Estatutos y en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

<sup>689</sup> Artículo 23.- Comisión del Estatuto del Jugador.

1. La Comisión del Estatuto del Jugador decidirá sobre cualquier disputa conforme al art. 22, letras c) y f) [[ver nota al pie 575, ubicada en la página 254 y siguientes](#)], así como sobre cualquier otra disputa que surja de la aplicación del presente reglamento, sujeta al art. 24 [Cámara de Resolución de Disputas].
2. La Comisión del Estatuto del Jugador no tendrá competencia alguna para conocer de disputas contractuales que impliquen a intermediarios.

<sup>690</sup> Artículo 24.- Cámara de Resolución de Disputas.

1. La Cámara de Resolución de Disputas (CRD) decidirá sobre cualquier disputa conforme al art. 22 a), b), d) y e) [[ver nota al pie 575, ubicada en la página 254 y siguientes](#)], salvo si se trata de la expedición de un CTI [[ver página 105 y siguientes](#)].
2. La CRD decidirá en presencia de al menos tres miembros, incluidos el presidente o vicepresidente, a menos que el caso sea de tal naturaleza que pueda ser resuelto por un juez único de la CRD. Los

Congruentemente, se dice que “su competencia es limitada, ya que los asuntos más serios de esta índole son resueltos por la Comisión del Estatuto del Jugador, cuyo presidente, por cierto, es a la vez presidente de la CRD<sup>691</sup>” (Villegas, 2006b: 98). No obstante, en nuestro país esta última es quien adquiere el monopolio funcional de ambas entidades, al ser la única organización mediadora con alcance local respaldada por la FPF. Así lo exponen los numerales 1 y 2 del artículo 62° de sus Estatutos<sup>692</sup>, el artículo 3° del Reglamento de la

---

*miembros de la CRD designarán a un juez de la CRD para los clubes y a uno para los jugadores de entre sus miembros. El juez de la CRD decidirá en los casos siguientes:*

- i. Todas las disputas en las que el valor en litigio no sea mayor de CHF 200 000;*
- ii. Disputas sobre el cálculo de la indemnización por formación [\[ver página 128 y siguientes\]](#) carentes de cuestiones complejas de hecho o de derecho o en las que exista una jurisprudencia clara y establecida de la CRD;*
- iii. Disputas sobre la contribución de solidaridad [\[ver página 134 y siguientes\]](#) carentes de cuestiones complejas de hecho o de derecho o en las que exista una jurisprudencia clara y establecida de la CRD.*

*Las disputas a las que se refieren los puntos ii. y iii. de este párrafo también podrán ser resueltas por el presidente y el vicepresidente actuando como jueces únicos.*

*El juez de la CRD, así como el presidente o el vicepresidente de la CRD (según el caso), tiene la obligación de someter asuntos fundamentales a la cámara (...).*

- 3. Todas las demandas relacionadas con la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad tramitadas a través del TMS [\[ver página 107\]](#) (v. anexo 6) deberán ser resueltas por la subcomisión de la CRD [\[ver nota al pie 318, ubicada en la página 136\]](#).*

<sup>691</sup> Es igualmente importante mencionar que el numeral 3 del artículo 23° del RETJ señala que, “en caso de incertidumbre respecto a la jurisdicción de la Comisión del Estatuto del Jugador o de la Cámara de Resolución de Disputas, el presidente de la Comisión del Estatuto del Jugador decidirá a qué órgano corresponde la jurisdicción”.

<sup>692</sup> Artículo 62.- Cámara de conciliación y resolución de disputas.

- 1. La Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas (CCRD), es un tribunal arbitral que garantiza una representación paritaria de vocales nombrados por clubes profesionales y jugadores profesionales, única instancia con competencia para conocer y resolver:*
  - a. Las controversias y/o discrepancias 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 éstos.*
- 2. La Sub-cámara de conciliación y resolución de disputas, es un tribunal arbitral que se compondrá por los vocales nombrados por los clubes profesional[es] de conformidad con el art. 1, única instancia jurisdiccional con competencia para conocer y resolver lo siguiente:*
  - a. Las controversias y/o discrepancias que se susciten en las relaciones contractuales entre los Clubes Profesionales de Fútbol.*
  - b. Las controversias y/o discrepancias que se susciten entre los Clubes Profesionales con los miembros de sus Cuerpos Técnicos, Asistentes, médicos y auxiliares como consecuencia de los contratos laborales, acuerdos, convenios o cualquier acto jurídico en general celebrado entre éstos [\[ver nota al pie 687, ubicada en la página 314\]](#).*
  - c. Sobre los reclamos sobre derechos de formación [\[ver página 128 y siguientes\]](#), conforme al Reglamento de Indemnización por Derechos de Formación de la FPF.*
  - d. Los que sean de su competencia de acuerdo al Reglamento de Intermediarios e la FPF.*

Cámara Nacional de Conciliación y Resolución de Disputas (en adelante, «Reglamento CNCRD»)<sup>693</sup> y el artículo 5° del Estatuto SAFAP<sup>694</sup>; apartados que, en concreto, reconocen que la CRD peruana está capacitada para solventar los desacuerdos surgidos con ocasión de la práctica del fútbol –y de la industria del mismo [\[ver cuadro 23, ubicado en la página](#)

---

e. *Todos aquellos asuntos que por disposición de la Junta Directiva de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol le corresponda conocer.*

<sup>693</sup> Artículo 3.- Competencia.

La Cámara tiene competencia para conocer:

1. *Las controversias y/o discrepancias que se susciten en las relaciones contractuales entre los Clubes Profesionales de Fútbol.*
2. *Las controversias y/o discrepancias 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 éstos [\[ver nota al pie 687, ubicada en la página 314\]](#).*
3. *Las controversias y/o discrepancias que se susciten entre los Clubes Profesionales con los miembros de sus Cuerpos Técnicos, Asistentes, médicos y auxiliares como consecuencia de los contratos laborales, acuerdos, convenios o cualquier acto jurídico en general celebrado entre éstos.*

*Como consecuencia de los puntos 1 y 2, tiene competencia para pronunciarse y resolver las solicitudes de inscripción de contratos de trabajo [\[ver página 70 y siguientes\]](#), autorizar la inscripción de Futbolistas en el Registro de la Federación [\[ver página 105 y siguientes\]](#) y determinar la disolución o finalización del vínculo contractual [\[ver página 119 y siguientes\]](#). También autorizará que se registre administrativamente la disolución o finalización del vínculo contractual entre un futbolista y un Club.*

4. *Sobre los reclamos sobre derechos de formación [\[ver página 128 y siguientes\]](#), conforme al Reglamento de Indemnización por Derechos de Formación de la FPF. Éstos tendrán un proceso especial en el presente reglamento.*
5. *La ejecución de Transacciones, Convenios de pago de deudas, Acuerdos de reconocimiento de deuda, incluidos los acuerdos con SAFAP, Resoluciones Finales de la CCRD, Resoluciones de la FPF [\[ver nota al pie 481, ubicada en la página 208\]](#).*

(...)

8. *Todos aquellos asuntos que por disposición de la Junta Directiva de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol le corresponda conocer.*

*En ejercicio de sus funciones y con arreglo a su competencia, la Cámara propiciará la conciliación de las partes en conflicto convocando a una audiencia para ello y, en caso de fracasar la conciliación, deberá proceder a resolver el conflicto como Tribunal Arbitral de Derecho cuyo laudo será inapelable.*

*La CCRD de la FPF tiene la facultad de imponer sanciones deportivas y económicas en caso de incumplimiento de los acuerdos adoptados o incumplimiento en la ejecución de laudos o resoluciones que emite en el procedimiento regular. Las sanciones son las contempladas en el Código Disciplinario de la FIFA, el Reglamento Único de Justicia de la FPF y en el presente Reglamento.*

<sup>694</sup> Artículo 5.- Mecanismo de Solución de Controversias.

*Las controversias, disputas y/o divergencias que se originen como consecuencia de las relaciones contractuales celebradas entre los Clubes y los Futbolistas serán resueltas por la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol, la cual actuará como instancia única y definitiva.*

*Los Clubes y los Futbolistas aceptan que el mecanismo de solución de controversias implementado con la creación de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol es el órgano competente para resolver los conflictos que se originen en las relaciones contractuales celebradas entre las partes, razón por la cual renuncian expresamente al fuero judicial de sus domicilios respectivos (...).*

[281](#)], aunque solo cuando corresponda— donde sea partícipe todo aquel a quien concierne la Federación.

Empero, sea como fuese la división arbitral prevista asociativamente, no podemos dejar de lado la importante distinción entre la justicia deportiva y la disciplina deportiva [[ver página 284 y siguientes](#)], motivo por el cual la CEJ y/o la CCRD tendrán que ser obviadas a continuación. Éstas, tal cual se acaba de demostrar, no atienden inconductas directamente referidas a la normativa deportiva, sino que absuelven controversias inter partes de quienes se encuentran vinculados al fútbol profesional.

No en vano el artículo 2° del RUJ FPF ha extraído de su ámbito de aplicación a aquello que podría ser objeto de tal materia:

*Artículo 2.- Ámbito de aplicación material.*

*(...) No es aplicable el presente Reglamento Único para resolver controversias, disputas y/o divergencias que se originen como consecuencia de las relaciones contractuales celebradas entre los futbolistas y los clubes o entre estos que deberán ser resueltas por la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF.*

Los órganos judiciales o jurisdiccionales analizables y competentes para dictaminar con relación a los comportamientos de los futbolistas son únicamente los que la normativa deportiva ha enlistado, a nivel global, dentro del numeral 1 del artículo 52° de los Estatutos FIFA<sup>695</sup> (parcialmente replicado en el numeral 1 del artículo 28° del CDF); y, a nivel sudamericano, en el numeral 3 del artículo 19° de los Estatutos CONMEBOL<sup>696</sup> (cuyas

---

<sup>695</sup> Artículo 52.- Órganos judiciales.

1. Los órganos judiciales de la FIFA son los siguientes:
  - a. La Comisión Disciplinaria;
  - b. La Comisión de Ética;
  - c. La Comisión de Apelación.

<sup>696</sup> Artículo 19.- Órganos de la CONMEBOL:

- (...)
3. Son Órganos Judiciales de la CONMEBOL:
    - a. El Tribunal de Disciplina.
    - b. La Comisión de Ética.
    - c. La Cámara de Apelaciones.

líneas han sido igualmente previstas dentro del numeral 1 del artículo 57° del mismo texto estatutario)<sup>697</sup>.

Se trata, en conjunto, de tres (3) comisiones que precisan ser instaladas en cada ámbito competitivo del fútbol organizado –nacional, continental y mundial [[ver gráfico 4, ubicado en la página 236](#)]- y que, de conformidad con el artículo 29° del CDF<sup>698</sup> y el artículo 37° del CDC<sup>699</sup> (este último, copiado textualmente por el artículo 77° del RUJ FPF), tienen como característica principal ser totalmente autónomas e independientes.

Sus atribuciones se encuentran tipificadas dentro del artículo 27° del CDF<sup>700</sup> (cuyo contenido ha sido sucintamente previsto en el artículo 33° del CDC) y el artículo 58° de los

---

<sup>697</sup> Paradójicamente, en el Perú, mientras que el RUJ FPF aparta correctamente a la CRD de los órganos disciplinarios, el numeral 7 del artículo 23° de sus Estatutos (al igual que el numeral 1 del artículo 56° del mismo cuerpo normativo) lo agrupa dentro de ellos, como si fuese uno más: “los órganos jurisdiccionales son la Comisión de Justicia, la Comisión de Ética, la Comisión de Apelación, la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas, la Comisión de Licencias y el Tribunal de Licencias”.

<sup>698</sup> Artículo 29.- Independencia.

1. Los presidentes, vicepresidentes y miembros de los órganos judiciales de la FIFA deberán cumplir los criterios de independencia recogidos en el Reglamento de Gobernanza de la FIFA.
2. Los miembros de los órganos judiciales de la FIFA deben abstenerse de participar en las sesiones cuando concurran motivos que, por su gravedad, pudieran poner en duda su imparcialidad o en caso de que exista un conflicto de intereses.  
(...)

<sup>699</sup> Artículo 37.- Autoridades jurisdiccionales.

1. Los órganos judiciales de la CONMEBOL actuarán con independencia en el ejercicio de sus funciones y en la adopción de sus decisiones, apoyándose en la Unidad [o Comisión] Disciplinaria. Los miembros de los órganos judiciales estarán impedidos de patrocinar a un club, asociación o jugador, ante los órganos judiciales, cualquiera fuera la instancia.
2. Salvo en supuestos de falta grave, los miembros de los órganos judiciales de la CONMEBOL y la Unidad Disciplinaria no incurrirán en responsabilidad alguna derivada de actos u omisiones relacionados con el procedimiento disciplinario.  
(...)

<sup>700</sup> Artículo 27.- Normas generales.

1. Los órganos judiciales de la FIFA tendrán competencias para investigar, procesar y sancionar las conductas que recaigan en el ámbito de aplicación del presente código.
2. Las confederaciones, federaciones y otras organizaciones deportivas son responsables de investigar, procesar y sancionar las conductas mantenidas en sus respectivas jurisdicciones. En particular, las confederaciones tendrán competencia en cuestiones disciplinarias relativas a los partidos amistosos y las competiciones entre selecciones nacionales o clubes que pertenezcan a la misma confederación, siempre y cuando la competición no esté organizada por la FIFA.
3. La FIFA tendrá competencia en cuestiones disciplinarias relativas a los partidos y las competiciones que organice, los partidos amistosos y las competiciones entre selecciones nacionales o clubes que pertenezcan a distintas confederaciones; asimismo, la FIFA tendrá competencia en cuestiones disciplinarias relativas los partidos que disputen equipos por invitación compuestos por jugadores inscritos en clubes que pertenezcan a federaciones de distintas confederaciones.

Estatutos CONMEBOL<sup>701</sup>; tornándose indispensable, solamente en contravenciones conductuales a la *lex sportiva* peruana [[ver página 65 y siguientes](#)], que concurra alguna de las causales enlistadas en el artículo 106° del RUJ FPF<sup>702</sup>.

Y toda esta magnitud de detalles, a la luz del principio de exclusividad de jurisdicción, principalmente [[ver cuadro 24, ubicado en la página 282](#)], es suficiente para que el ente rector prohíba a sus afiliados acudir a tribunales o foros ordinarios tras el inicio de un procedimiento disciplinario en su contra. Aval de ello son los numerales 2 y 3 del artículo 59° de los Estatutos FIFA<sup>703</sup>, el literal f) del numeral 1 del artículo 7° de los Estatutos

- 
4. *Las federaciones tienen el deber de colaborar con otras federaciones reenviándoles documentos o informándoles de la existencia de los mismos, así como proporcionándoles información requerida en procedimientos disciplinarios nacionales o relacionada con estos. La falta de cooperación en este sentido podrá dar lugar a las sanciones previstas en el presente código.*
  5. *Las confederaciones informarán a la FIFA de las sanciones que se dicten.*
  6. *Los órganos judiciales de la FIFA se reservan el derecho a investigar, procesar y sancionar las infracciones graves que recaigan en el ámbito de aplicación de este código y en la jurisdicción de las confederaciones, federaciones u otras organizaciones deportivas si lo consideran adecuado en un caso determinado, en particular si la confederación, federación u organización deportiva no procesa una infracción grave en un plazo de tres meses desde el momento en que la infracción le conste a la Comisión Disciplinaria.*

<sup>701</sup> Artículo 58.- *Competencia de los Órganos Judiciales:*

1. *Los órganos judiciales, tras la tramitación del correspondiente expediente, pueden imponer las sanciones establecidas tanto en el Estatuto como en el Reglamento Ético y el Reglamento Disciplinario de la CONMEBOL. Igualmente son competentes para adoptar, en cualquier momento del procedimiento, las medidas provisionales y órdenes que estimen oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.*
2. *Las competencias, principios, infracciones y funcionamiento de los órganos judiciales, así como el procedimiento ético y disciplinario, las medidas cautelares, órdenes, recursos, y la ejecución de las decisiones de esta naturaleza, se regulan y desarrollan en el Reglamento Ético y el Reglamento Disciplinario de la CONMEBOL.*

<sup>702</sup> Artículo 106.- *Inicio del procedimiento.*

1. *Las infracciones disciplinarias son perseguibles de oficio.*
2. *Cualquier persona o autoridad puede poner en conocimiento de los órganos jurisdiccionales competentes las conductas que consideren contrarias a la reglamentación de la FPF o a las bases del respectivo torneo. Tales denuncias deberán realizarse por escrito.*
3. *Los oficiales de partido están obligados a denunciar las infracciones de las que tuvieran conocimiento.*
4. *Un Club puede reclamar ante el órgano jurisdiccional competente el resultado o situación relacionada con un partido en el que participó solo el primer día hábil después de realizado este.*

<sup>703</sup> Artículo 59.- *Obligaciones relativas a la resolución de disputas.*

(...)

2. *Queda prohibida la vía del recurso ante los tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación de la FIFA. Queda excluida igualmente la vía ordinaria en el caso de medidas cautelares de toda índole.*
3. *Las federaciones tendrán la obligación de incorporar a sus estatutos o su normativa una cláusula que, en el caso de litigios internos de la federación o de litigios con ligas, miembros de una liga, clubes, miembros de un club, jugadores, oficiales o cualquier otra persona adscrita a la federación, prohíba*



CONMEBOL [[ver nota al pie 553, ubicada en la página 241 y siguientes](#)], el literal f) del artículo 16° [[ver nota al pie 497, ubicada en la página 214 y siguientes](#)] y el artículo 64° de los Estatutos FPF<sup>704</sup>, además del literal b) del artículo 61° del RL FPF [[ver nota al pie 500, ubicada en la página 217](#)]; disposiciones dentro de las cuales el fútbol organizado se adjudica la facultad exclusiva de resolver, salvo contadas excepciones y/o instancias, el íntegro de conflictos atinentes a esta rama jurídica y no solo los concernientes a castigos por inconductas o desacatos.

Sin embargo, el aparente exceso o generalización ocasionó que diversos letrados manifiesten estar abiertamente en contra del proceder de la FIFA. Tebas y Rodríguez Ten, por ejemplo, consideran inconstitucional “la imposición del arbitraje privado como fórmula de resolución de los conflictos entre quienes practican oficialmente el fútbol, máxime si lo es mediante una cláusula genérica que pretende garantizar la renuncia a un derecho fundamental como el de acceso a los tribunales” (2009: 2).

Lo mismo opina Outerelo, para quien “estamos ante un abuso de derecho, una violación de las garantías consagradas en nuestra carta magna” (2015: 56), puesto que la FIFA es simultáneamente juez y parte de un determinado proceso, lo cual termina siendo absolutamente absurdo (Ídem).

---

*ampararse en los tribunales ordinarios, a no ser que la reglamentación de la FIFA o las disposiciones vinculantes de la ley prevean o prescriban expresamente el sometimiento a tribunales ordinarios. En lugar de los tribunales ordinarios, se deberán prever procedimientos arbitrales. Los litigios mencionados se someterán a un tribunal de arbitraje independiente, debidamente constituido y reconocido por la reglamentación de la federación o de la confederación, o al TAD [TAS/CAS].*

*Asimismo, las federaciones se comprometerán a garantizar que esta disposición se cumpla cabalmente en su seno y, siempre que sea necesario, imponiendo una obligación vinculante a sus miembros. En caso de incumplimiento de esta obligación, las federaciones impondrán a quien corresponda las sanciones pertinentes; además, los recursos de apelación contra dichas sanciones se someterán estrictamente y de igual modo a la jurisdicción arbitral y no a los tribunales ordinarios.*

<sup>704</sup> Artículo 64.- Arbitraje.

1. *En el caso de litigios internos de la FPF o de aquellos que atañen a ligas, miembros de una liga, clubes, miembros de clubes, jugadores, oficiales o cualquier otra persona adscrita a la asociación, se prohibirán que los afectados se amparen en los tribunales ordinarios, a no ser que la reglamentación de la FIFA o de la CONMEBOL, estos estatutos o las disposiciones vinculantes de la ley prevean o prescriban expresamente el sometimiento a tribunales ordinarios.*
2. *Los litigios mencionados en el apdo. 1 se someterán al Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD o CAS) de la ciudad suiza de Lausana [entidad que será desarrollada en lo subsiguiente].*

Incluso, esta postura ha llegado a ser avalada por instancias jurisprudenciales locales e internacionales. Prueba de ello es lo dictaminado por el Tribunal Constitucional peruano, quien dentro de la Sentencia recaída en el Expediente No. 3574-2007-PA/TC dejó entrever lo siguiente:

*34. (...) Cabe remarcar que debería garantizarse el pleno ejercicio de la autonomía de la voluntad, y no hacer de estas cláusulas procedimientos obligatorios y parciales –v.gr. cuando el órgano encargado de dilucidar la controversia se constituía, al mismo tiempo, en juez y parte–. Por ello, las federaciones han encontrado en el arbitraje el procedimiento idóneo para solucionar los conflictos sin necesidad de recurrir a los órganos judiciales (...).*

*35. El arbitraje no puede ser entendido como un mecanismo llamado a desplazar al Poder Judicial, ni éste sustituir a aquél, sino que constituye una alternativa que complementa el sistema judicial, puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias, y una necesidad, básicamente, en la solución de conflictos patrimoniales de libre disposición y, sobre todo, en la resolución de las controversias que se generen de la contratación internacional (2007b).*

Sentido similar siguió una década después la Corte de Apelación de Bruselas, donde el RFC Seraing United y Doyen Sports Investments Ltd. lograron que dicho tribunal reconozca que estas cláusulas, al menos en cuanto al tema de TPO/TPI's se refiere [\[ver página 148 y siguientes\]](#) (Mavromati, 2018), violan el artículo 6° del Convenio Europeo de los Derechos Humanos y el artículo 47° de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, los cuales hacen referencia a la tutela jurisdiccional efectiva [\[ver nota al pie 48, ubicada en la página 33\]](#) (Fouto, 2018)<sup>705</sup>.

Pero, afortunadamente, ninguna de las fuentes referidas conllevó a que haya un consenso antagónico o que solo existan pronunciamientos reacios a lo exigido por el fútbol organizado. De hecho, González Mullin se muestra neutral a dicho precepto, reconociendo que, aun cuando pueda tratarse de una orden discutible, inconstitucional e inaplicable, “también puede ser apreciada como una cláusula arbitral exigida por una asociación civil, sin que ello implique violación alguna de derechos de los afiliados” (2012: 270).

---

<sup>705</sup> Al respecto, viéndose directamente afectado, el International Council of Arbitration for Sport (ICAS) –órgano que no solo supervisa financiera y administrativamente al TAS/CAS, sino que busca salvaguardar su independencia y los derechos de las partes durante los procesos arbitrales (Villegas, 2006b: 107)– emitió un comunicado de prensa donde admite que lo resuelto por el Tribunal de Bruselas es correcto, en tanto aplica únicamente para el caso de las TPO/TPI's [\[ver página 148 y siguientes\]](#), un tema que para aquel entonces no era totalmente claro al amparo de la normativa FIFA (2018).

Es más, Frega y Melo, a quienes cita Palazzo, tienen un punto de vista favorable al respecto, y sus argumentos se basan en dos (2) datos fácticos:

- *La FIFA dispone de poderes reales para, en caso de transgresión de sus estatutos, actuar sobre las federaciones nacionales, afiliados y clubes, exigiéndoles el cumplimiento de sus normas, cumpliendo a su vez la lógica y tradición que defiende la aplicación del principio de autonomía del ordenamiento deportivo sobre el estatal, y de la imposibilidad de intromisión de los poderes del Estado.*
- *La FIFA es una asociación privada, que tiene la potestad de fijar las reglas y decidir internamente cómo van a funcionar sus afiliados; y, en este sentido, aquellas asociaciones o personas que no estén de acuerdo con la prohibición de acudir a la Justicia Ordinaria, pueden perfectamente desafiliarse de la FIFA y quedarse al margen de las competencias organizadas por ella, compitiendo en otras organizadas por otros entes [\[ver cuadro 24, ubicado en la página 282\]](#) (2013b: 4-5).*

Finalmente, Gómez Padilla, autor que también justifica lo adoptado por la organización FIFA, incide, al igual que Villegas respecto a la CCRD [\[ver página 315\]](#), en las variables de celeridad y especificidad. Y es que, según se desprende de su escrito, la justicia ordinaria<sup>706</sup> puede tardar años en resolver un caso en particular, mientras que la estructura judicial creada por el fútbol federado, al enfocarse en los problemas del deporte, no solo dirimirá más rápido<sup>707</sup> –pues ostenta una evidente carga procesal menor–, sino que lo hará en base a un conocimiento detallado del asunto (2014: 228).

En definitiva, si bien la extensión de este mandato resulta ser, por demás, polémica, dadas las circunstancias y la pluralidad de figuras jurídicas, necesidades y sujetos enlazados al fútbol federado, no dudamos que se trata de la solución que mejor se ajusta a la realidad; fundamentalmente porque las críticas alrededor de él provienen de una confusión con respecto a lo evocado al inicio del presente subcapítulo: la diferencia entre el derecho del deporte y el derecho deportivo [\[ver página 270 y siguientes\]](#).

*Suele creerse que estas cláusulas impiden que los clubes se sometan a la Justicia Ordinaria. Nada más equivocado.*

---

<sup>706</sup> Cabe aclarar que, como bien aduce Alonso Martínez, cuando hablamos de justicia ordinaria nos referimos a aquella que es administrada por el Poder Judicial; en cambio, cuando nos referimos a la justicia deportiva, incluimos únicamente a los órganos que se encuentran manejados por el fútbol organizado (2008: 2).

<sup>707</sup> Una muestra clara de ello son las estadísticas vertidas en el FIFA Football Law Annual Review 2019, conferencia en donde Schneider expuso que la justicia deportiva demora alrededor de cincuenta y dos (52) días para dirimir un caso, teniendo a la mayoría de disputas resueltas en un plazo no mayor a los veinticinco (25) días (2020).

*Se trata de dos órbitas absolutamente diferentes, con competencias y procedimientos absolutamente distintos.*

*Ya nos hemos expedido sobre el particular, sosteniendo que "todas aquellas cuestiones reguladas reglamentariamente -sobre todo las disciplinarias- se ventilan por ante la "justicia deportiva", con órganos propios de aplicación, procedimientos específicos y vías recursivas dentro del "sistema", donde se aseguran los derechos de las partes involucradas. El acceso al "deporte asociación" así lo impone. Y ello en nada obsta el recurrir a la justicia "ordinaria" en cuestiones de su estricta competencia conforme las normas positivas vigentes".*

*El club deberá ocurrir por ante la Justicia Ordinaria ante un reclamo de un espectador por daños y perjuicios; ante allí deberá comparecer cuando solicite el inicio de un proceso concursal [\[ver nota al pie 71, ubicada en la página 41\]](#); o cuando sea demandado por un trabajador por cuestiones de carácter laboral [\[ver nota al pie 687, ubicada en la página 314\]](#). Son solo ejemplos que denotan esa intervención obligatoria.*

*En cambio, los deportistas serán requeridos por esos órganos jurisdiccionales federativos cuando se les imputen transgresiones a los reglamentos; o, en su caso, el club podrá ser sancionado por ellos cuando incluyan en una alineación a deportistas de manera indebida [\[ver página 224 y siguientes\]](#) (Barbieri, 2019).*

Entonces, "dependiendo de si estamos frente a un caso de Derecho Deportivo o frente a un caso de Derecho del Deporte se definirá la jurisdicción del órgano que dirimirá la controversia" (Giraldo y Fernández, 2018: 32). Si se trata de uno que atañe al primero de ellos, el ente competente será, indefectiblemente, uno de la justicia deportiva (verbigracia, caso Rayo Vallecano<sup>708</sup>); en cambio, de ocurrir un hecho que exclusivamente afecte al segundo en mención, quien tendrá que intervenir será un tribunal de la justicia ordinaria (caso CD Wanka<sup>709</sup>, por ejemplo), salvo que ambas partes acuerden lo contrario y la materia del mismo lo permita.

---

<sup>708</sup> A causa de una transferencia impaga, la Comisión Disciplinaria de la FIFA multó con CHF 25,000 (Veinticinco mil y 00/100 Francos Suizos) y la resta de puntos al Rayo Vallecano de Madrid SAD, club español que, creyendo tener la razón, se negaba a acatar lo dispuesto y asumir dicha obligación económica. De hecho, llevó el caso hasta el Tribunal Federal Suizo (Corte Suprema de Suiza), luego de que el TAS/CAS [en este caso, tercer y último órgano jurisdiccional deportivo, tal cual argumentaremos más adelante] también rechazase su solicitud. En esta instancia, la entidad empleadora bajo alusión no dudó en acusar al fútbol organizado de atribuirse prerrogativas propias de un Estado, imponiendo penas vinculadas a órdenes privadas de pago que evidentemente se encuentran dentro de un contexto netamente contractual.

Frente a ello, el fuero judicial ordinario suizo expuso diversos argumentos, entre los cuales destaca la referencia al derecho de asociación [\[ver página 265\]](#). La FIFA, como cualquier persona jurídica, se encuentra facultada para emitir disposiciones que coadyuven al cumplimiento de sus objetivos, los cuales deberán ser acatados por sus miembros si es que no quieren verse inmersos en el sistema punitivo que ésta también puede prever (van Kleef, 2014: 32-33). De todos modos, el ente dirimente reconoció que el poder particular de la FIFA hace difícil creer que existe una absoluta libertad entre sus afiliados, pues éstos están implícitamente "forzados a acatar las reglas si es que quieren permanecer en el fútbol profesional" (Ibídem: 43, traducción propia).

<sup>709</sup> De acuerdo a la Sentencia recaída en el Expediente No. 3574-2007-PA/TC, la FPF atentó contra el debido proceso cuando excluyó al CD Wanka de su organización, luego de que éste denunciara a los miembros de su Directorio por la presunta comisión de los delitos de estafa y asociación ilícita para delinquir. Y es que, si bien

Aun así, insistimos en que esta distinción no siempre termina siendo algo fácil de efectuar. Como corroboraremos en las líneas subsiguientes, también existen comportamientos antijurídicos de origen o repercusión laboral que conciernen a ambos ámbitos y que, sobre todo, supeditan el proceder del club empleador en cuanto le corresponda. Por lo pronto, valoremos los órganos judiciales idóneos previstos por la FIFA para atender tales infracciones.

### 3.2.2.1.1. Comisión Disciplinaria

El primero de ellos, designado por la FIFA como Comisión Disciplinaria –«Comisión de Justicia», de acuerdo a la FPF<sup>710</sup>–, es la instancia base de la jurisdicción conductual en el fútbol. Sus facultades, tanto generales como específicas, se encuentran plasmadas dentro de los numerales 1 y 2 del artículo 53° de los Estatutos FIFA<sup>711</sup> (cuyo contenido es similarmente previsto en el artículo 59° de los Estatutos CONMEBOL y el artículo 57° de

---

es cierto que los Estatutos de dicha asociación prohíben recurrir ante los tribunales jurisdiccionales ordinarios, a la institución deportiva en cuestión no se le otorgó el derecho a la defensa [[ver nota al pie 81, ubicada en la página 46](#)], obligándolo a recurrir ante el TC, quien declaró fundado el recurso de amparo interpuesto e inaplicable lo dictaminado por la FPF en la Resolución N° 005-FPF-2005, de fecha 31 de agosto de 2005 (Tribunal Constitucional, 2007b).

Sin embargo, a nuestro entender, aunque el máximo intérprete de la Constitución en el Perú resuelve correctamente el caso, no todos sus argumentos son los ideales, pues también sostiene que la controversia gira en torno al fuero penal, lo cual hacía imposible desatender el numeral 3 del artículo 1° de la, hoy derogada, Ley 26572, «Ley General de Arbitraje», aquella que señalaba que el fuero arbitral no resultaba aplicable para la comisión de delitos. Y, en realidad, el procedimiento que la FPF inició no fue de tal índole, sino en base a una aparente indisciplina. La transgresión de la FPF, por lo tanto, gira en torno a que obvió el principio de excepcionalidad jurisdiccional [[ver cuadro 24, ubicado en la página 282](#)], al negar al CD Wanka una de sus garantías constitucionales como persona jurídica. La intervención del TC se tornó imprescindible por ello; el deficiente accionar del derecho deportivo fue lo que conllevó a que la controversia migrara al derecho del deporte y sea resuelta por él.

<sup>710</sup> Así como la CONMEBOL antes empleaba el término «Tribunal de Disciplina» para referirse a este órgano y hoy utiliza el de «Unidad Disciplinaria» como su sinónimo, la FPF aún no ha uniformizado la denominación propuesta por FIFA. Esto, por cuanto en el numeral 7 del artículo 23° y en el literal b) del numeral 1 del artículo 56° de su título estatutario la llama «Comisión de Justicia»; mientras que a lo largo del RL1 aluden al nombre de «Comisión Disciplinaria» para referirse a ella.

<sup>711</sup> *Artículo 53.- Comisión Disciplinaria.*

1. *Las competencias de la Comisión Disciplinaria se especifican en el Código Disciplinario de la FIFA. Será necesaria la presencia de un mínimo de tres miembros para que este órgano pueda fallar. En casos excepcionales, el presidente podrá dictar sentencia en solitario.*
2. *La Comisión Disciplinaria podrá imponer las sanciones descritas en los Estatutos y en el Código Disciplinario de la FIFA a federaciones miembro, clubes, oficiales, jugadores, intermediarios y los agentes organizadores de partidos con licencia.*

los Estatutos FPF) y el artículo 53° del CDF<sup>712</sup> (semejantemente replicado en la definición 21 del RAF, el artículo 64° del CDC, el artículo 79° del RUJ FPF, así como la primera parte del artículo 105° del RL1).

En concordancia con el ámbito territorial, la labor de este escalafón judicial deportivo inicia en las circunstancias evocadas por el artículo 52° del CDF<sup>713</sup> (secundadas por los numerales 1 y 2 del artículo 62° del CDC); apartado que le permite constituirse como el órgano sancionador con mayor rango de actividad al interior del fútbol organizado. No por nada es quien también debe conocer en primera mano el íntegro de casos de *doping* positivo [[ver página 303 y siguientes](#)] (numeral 1 del artículo 33° y numerales 1 y 2 del artículo 59° del RAF<sup>714</sup>) y el cual resuelve las infracciones vinculadas a la convocatoria de

---

<sup>712</sup> Artículo 53.- Jurisdicción.

1. La Comisión Disciplinaria es competente para sancionar todas las contravenciones de la reglamentación de la FIFA que no recaigan en la jurisdicción de otro órgano.
2. En particular, la Comisión Disciplinaria es responsable de:
  - a. Sancionar las infracciones graves que no hayan advertido los oficiales de partido [[ver nota al pie 633, ubicada en la página 290](#)];
  - b. Rectificar errores manifiestos que pueda haber cometido un árbitro al adoptar sus decisiones disciplinarias;
  - c. Prolongar la duración de una suspensión por partidos impuesta de forma automática por una expulsión [[ver nota al pie 630, ubicada en la página 288](#)];
  - d. Pronunciar otras sanciones adicionales.

<sup>713</sup> Artículo 52.- Inicio del procedimiento.

1. La secretaría de la Comisión Disciplinaria iniciará los procedimientos:
  - a. Sobre la base de los informes o actas de los oficiales de partido [[ver nota al pie 636, ubicada en la página 291 y siguientes](#)];
  - b. Cuando se haya presentado una protesta;
  - c. A instancias del Consejo de la FIFA;
  - d. A instancias de la Comisión de Ética de la FIFA;
  - e. Sobre la base de los informes presentados por FIFA TMS [[ver página 107](#)];
  - f. Sobre la base del artículo 15 del presente código [[ver nota al pie 481, ubicada en la página 208](#)];
  - g. Sobre la base de la documentación remitida por las autoridades públicas;
  - h. De oficio.
2. Cualquier persona o autoridad podrá dar parte a los órganos judiciales de la FIFA de las conductas que considere contrarias a la reglamentación de la FIFA. Tales denuncias deberán formularse por escrito.

<sup>714</sup> Artículo 59.- Jurisdicción.

1. Cuando se sostenga que se ha cometido una infracción de una norma antidopaje en relación con cualquier control realizado por la FIFA, el caso se trasladará a la Comisión Disciplinaria de la FIFA. En cualquier otro caso, se trasladará al tribunal de expertos correspondiente de una confederación o federación.
2. La Comisión Disciplinaria de la FIFA decidirá las sanciones adecuadas, de conformidad con el presente reglamento y el Código Disciplinario de la FIFA.

jugadores que representan a su selección nacional [[ver página 109 y siguientes](#)] (artículo 6° del Anexo 1 del RETJ<sup>715</sup>).

El objetivo supremo de la Comisión Disciplinaria es velar por el cumplimiento de todo aquello que prevé la normativa deportiva y que trasciende lo dictaminado por los árbitros durante las prestaciones públicas [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)], ya sea antes o después de las mismas; pese a lo cual, por añadidura –y tal como acaba de ser citado [[ver nota al pie 712, ubicada en la página 326](#)]–, también pueda ejercer su mandato cuando los oficiales de partido [[ver nota al pie 623, ubicada en la página 286](#)] no hayan podido advertir un comportamiento antijurídico en el terreno de juego<sup>716</sup>, cometieran un error manifiesto con consecuencias disciplinarias [[ver nota al pie 633, ubicada en la página 290](#)] o, según su criterio, la conducta punida por aquellos merezca una sanción aún más gravosa<sup>717</sup>.

---

<sup>715</sup> Artículo 6.- *Medidas disciplinarias.*

*Las infracciones de cualesquiera de las disposiciones establecidas en el presente anexo [referido a la liberación de jugadores para equipos representativos de la asociación] se sancionarán con medidas disciplinarias que adoptará la Comisión Disciplinaria de la FIFA basándose en el Código Disciplinario.*

<sup>716</sup> No olvidemos que, a partir de la implementación del VAR [[ver nota al pie 634, ubicada en la página 290](#)], la intervención de la Comisión Disciplinaria se presenta, en realidad, como la tercera oportunidad para que la justicia deportiva vislumbre un atentado a su reglamentación durante los cotejos oficiales.

<sup>717</sup> Por ejemplo, tomando en cuenta el informe elaborado por el árbitro Ramón Blanco, y el comisario, Vicente Vallejos [[ver nota al pie 636, ubicada en la página 291 y siguientes](#)], la Comisión de Justicia (de la entonces competente ADFP) decidió extender el castigo impuesto por el primero de ellos a los jugadores del Club Alianza Lima que recibieron una tarjeta roja [[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288](#)] durante el encuentro disputado frente al AC Real Garcilaso (hoy, Cusco FC) con fecha 17 de mayo de 2015. Así pues, específicamente, punió con dos (2) fechas de suspensión [[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes](#)] a Jean Deza; seis (6) fechas a Gabriel Costa, Marcos Miers y Cristian Cueva; ocho (8) fechas a Pablo Míguez; tres (3) meses al entrenador Guillermo Sanguinetti y dos (2) fechas más una multa de 0.5 UIT a Miguel Araujo [[ver nota al pie 655, ubicadas en la página 300](#)] (ADFP, 2015). Sin embargo, la sanción no pudo ser extendida hacia la entidad empleadora, pues el RUJ FPF no lo prevé como lo hace el CDF; norma que sí admite esto en el numeral 5 del artículo 12° a partir de cinco (5) jugadores:

*Artículo 12.- Conducta incorrecta de los jugadores y los oficiales.*

(...)

5. *Si una selección nacional o un club se comporta de manera inadecuada (por ejemplo, si un árbitro impone durante un partido sanciones disciplinarias individuales a cinco o más jugadores, o a tres o más jugadores en el caso del fútbol), también podrán imponerse medidas disciplinarias a la federación o al club correspondientes [[ver nota al pie 679, ubicada en la página 310 y siguientes](#)].*

### 3.2.2.1.2. Comisión de Ética

Simultáneamente ubicada en el nivel primario de la justicia deportiva FIFA aparece la Comisión de Ética –hoy, «Comisión de Auditoria y Ética» para la FPF–; un órgano donde, a tenor de los numerales 1 y 2 del artículo 54° de los Estatutos FIFA<sup>718</sup> (apartado que ha sido replicado de forma similar en el artículo 60° de los Estatutos CONMEBOL y los numerales 1 y 2 del artículo 58° de los Estatutos FPF) y los artículos 1° y 2° del CEF<sup>719</sup> (cuyo texto ha sido duplicado en los artículos 1° y 2° del CEC, y es fuente de redacción para los numerales 1 y 2 del artículo 2° del CE FPF), no cabe duda que la prioridad es complementar la labor de la Comisión Disciplinaria, atendiendo irregularidades deontológicas ocurridas fuera de las canchas.

Paradigmáticamente, esta otra instancia base se dedica a sancionar actitudes ligadas al ofrecimiento y aceptación de beneficios (numeral 1 de los artículos 20°, 21° y 27° del CEF<sup>720</sup>, cuyo contenido es similarmente previsto en los artículos 22°, 23° y 29° del CEC y

---

<sup>718</sup> Artículo 54.- Comisión de Ética.

1. La Comisión de Ética se regirá por el Código Ético de la FIFA. Estará dividida en un órgano de instrucción y otro de decisión. Será necesaria la presencia de un mínimo de tres miembros para que el órgano de decisión pueda fallar. En casos excepcionales, el presidente podrá dictar sentencia en solitario.
2. La Comisión de Ética podrá sancionar a oficiales, jugadores, intermediarios y agentes organizadores de partidos con licencia. Dicha sanción deberá estar recogida en los Estatutos, el Código Ético o el Código Disciplinario de la FIFA.

<sup>719</sup> Artículo 1.- Ámbito de aplicación material.

1. El presente código se aplicará a aquellas conductas –que no estén reguladas específicamente en otros reglamentos y que no estén relacionadas con el terreno de juego– que perjudiquen la integridad y reputación del fútbol, particularmente cuando se trate de un comportamiento ilegal, inmoral o carente de principios éticos que se corresponda con lo estipulado en el art. 2 de este código.  
(...)

Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal.

1. El presente código se aplicará a todos los oficiales y jugadores, así como a los agentes organizadores de partidos y a los intermediarios, según las condiciones que fija el art. 1 del mismo.
2. La Comisión de Ética está facultada para investigar y juzgar la conducta de las personas sujetas a este u otro código vigente en el momento en que se produjo, al margen de si la persona siga estando sujeta al Código cuando se inicie el procedimiento o con posterioridad a este momento.

<sup>720</sup> Artículo 20.- Ofrecimiento y aceptación de obsequios y otros beneficios.

1. Las personas sujetas al presente código solo podrán ofrecer o aceptar obsequios u otros beneficios de personas de la FIFA o ajenas a esta, o en relación con intermediarios u otras partes vinculadas, según la definición de este código, en caso de que dichos obsequios o beneficios:
  - a. Tengan un valor simbólico o irrelevante;



los apartados 3.4.1, 3.4.2 y 3.5 del CE FPF, respectivamente), la discriminación y la difamación [[ver página 302](#)], la participación en apuestas, los juegos de azar y la manipulación de partidos [[ver página 94 y siguientes](#)], además de cualquier falta de respeto o forma de acoso (artículo 23° del CEF<sup>721</sup>, replicado textualmente dentro del artículo 26° del CEC y emulado en los literales b) y c) del numeral 6 del artículo 3° del CE FPF).

Empero, a raíz de que el artículo 13° del CEF<sup>722</sup> (secundado sucintamente por el artículo 13° del CEC y el apartado 2.3.2 del CE FPF) deja en claro que los jugadores y las demás

- 
- b. *No se ofrezcan o acepten como medio de influencia para que personas sujetas a este código lleven a cabo o se abstengan de realizar un acto relacionado con sus actividades oficiales o sobre el que tengan poder de decisión;*
  - c. *No se ofrezcan o acepten en contravención de las obligaciones que deben cumplir las personas sujetas a este código;*
  - d. *No generen beneficios económicos indebidos u otras ventajas;*
  - e. *No causen un conflicto de intereses.*

*Todo obsequio o beneficio que no cumpla todos estos criterios estará prohibido.*

**Artículo 21.- Comisiones.**

1. *Salvo que así esté establecido en un contrato comercial legítimo, las personas sujetas al presente código no deberán aceptar, entregar, ofrecer, prometer, recibir, pedir o solicitar comisiones, en su beneficio o en el de terceros, por negociar o cerrar acuerdos u otras transacciones en relación con sus funciones.*

(...)

**Artículo 27.- Cohecho y corrupción.**

1. *Las personas sujetas al presente código no deberán aceptar, conceder, ofrecer, prometer, recibir, pedir o solicitar beneficios personales o económicos indebidos ni otras ventajas, a fin de conseguir o mantener un negocio o cualquier otro beneficio deshonesto en beneficio o por medio de cualquier persona de la FIFA o ajena a esta. Estos actos están prohibidos, indistintamente de que se lleven a cabo de forma directa o indirecta o en colaboración con terceros. En particular, las personas sujetas al presente código no deberán aceptar, conceder, ofrecer, prometer, recibir, pedir o solicitar beneficios personales o económicos indebidos ni otras ventajas por la ejecución u omisión de un acto relacionado con sus actividades oficiales y que dé lugar a un incumplimiento de sus obligaciones o sobre el que tengan poder de decisión.*

<sup>721</sup> **Artículo 23.- Protección de la integridad física y mental.**

1. *Las personas sujetas al presente código deberán proteger, respetar y salvaguardar la integridad y la dignidad de los demás.*
2. *Las personas sujetas al presente código no utilizarán gestos y lenguaje ofensivos destinados a insultar a alguien de alguna forma o a incitar a otros al odio y a la violencia.*
3. *Las personas sujetas al presente código deberán abstenerse de toda forma de abuso físico o mental, toda forma de acoso y cualesquiera otras agresiones destinadas a aislar o excluir a una persona o perjudicar su dignidad.*
4. *En particular, están prohibidas las amenazas, la promesa de ventajas, la coacción y todas las formas de abuso sexual, acoso y explotación.*

(...)

<sup>722</sup> **Artículo 13.- Deberes generales.**

personas sujetas al fútbol organizado deben tener como máxima el actuar de forma íntegra, tanto dentro como fuera de las prestaciones públicas [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)], y valorar el impacto que sus irresponsabilidades ocasionan en la reputación de la FIFA, no debe perderse de vista que los numerales 1 y 2 del artículo 12° del CDF [[ver nota al pie 648, ubicada en la página 298](#)] entran en consonancia con lo expuesto, destacando tres (3) excepciones para que este órgano intervenga sin importar el lugar en el que se generó el hecho punible: (i) la conducta antideportiva, (ii) la provocación de espectadores y (iii) la intimidación o amenaza a un oficial de partido.

Ellas, aunadas a las inconductas que no necesitan generarse en un campo de juego, han ocasionado que la Comisión de Ética, al menos a nivel continental y mundial, precise de una determinada estructura organizativa en su interior (artículo 5° del CEF<sup>723</sup>, cuyo contenido es similarmente previsto en el numeral 3 del artículo 5° del CEC), pues esto facilita la apertura de un procedimiento sancionador por iniciativa propia (numeral 1 del artículo 30° del CEF<sup>724</sup>, replicada en el numeral 1 del artículo 6° del CEC), por denuncia de parte (numeral 1 del artículo 58° del CEF<sup>725</sup>, cuyo contenido es similarmente previsto en el

1. *Las personas sujetas al presente código deberán ser conscientes de la importancia de su función y de las obligaciones y responsabilidades concomitantes. En particular, las personas sujetas a este código deberán cumplir y ejercer sus deberes y responsabilidades diligentemente, en especial en relación con las cuestiones de carácter económico.*
2. *Las personas sujetas a este código deberán respetar el marco regulador de la FIFA en la medida en que les afecte.*
3. *Las personas sujetas a este código deberán valorar el impacto que su conducta pueda tener en la reputación de la FIFA y deberán, por lo tanto, comportarse con dignidad y de manera ética y actuar con absoluta credibilidad e integridad en todo momento.*
4. *Las personas sujetas al presente código deberán abstenerse de ejercer o tratar de ejercer toda actividad o de adoptar un comportamiento que pudiera interpretarse como una conducta inapropiada o pudiera despertar sospechas de ello, tal y como se describe en las secciones siguientes.*

<sup>723</sup> Artículo 5.- *División de la Comisión de Ética, división del procedimiento.*

1. *La Comisión de Ética cuenta con un órgano de instrucción y un órgano de decisión [[ver nota al pie 718, ubicada en la página 328](#)].*
2. *Los procedimientos de la Comisión de Ética constarán de un procedimiento de instrucción y un procedimiento de decisión.*

<sup>724</sup> Artículo 30.- *Competencia de la Comisión de Ética.*

1. *La Comisión de Ética tiene atribuidas competencias exclusivas para investigar y juzgar la conducta de todas las personas sujetas al presente código, en los casos en los que dicha conducta:*
  - a. *Haya sido cometida por una persona elegida o nombrada por la FIFA para ejercer una función, o para que se encargue de realizarla;*
  - b. *Afecte directamente las obligaciones o responsabilidades de esa persona hacia la FIFA; o*
  - c. *Esté relacionada con el uso de los fondos de la FIFA.*

<sup>725</sup> Artículo 58.- *Derecho a denunciar.*

numeral 1 del artículo 59° del CEC) o sea factible solucionarlo anticipadamente por mutuo acuerdo (artículo 67° del CEF<sup>726</sup>).

En cualquier caso, lo cierto es que la tipicidad de represiones finales frente a lo antiético no puede ser concebida como de menor rango o absolutamente distinto a lo predispuesto por la Comisión Disciplinaria. De hecho, a decir por el artículo 7° del CEF, esta entidad puede imponer las mismas sanciones que aquella [\[ver nota al pie 647, ubicada en la página 297 y siguientes\]](#) y hasta cuenta con una opción adicional estipulada en el literal c): el «Programa de formación en cumplimiento», aunque en ningún caso ha trascendido su materialización.

### 3.2.2.1.3. Comisión de Apelaciones

Como en todo sistema judicial apegado a derecho sucede, el fútbol organizado ha previsto la pluralidad de instancias. Subsecuentemente, nada obsta para que determinadas resoluciones deportivas conductuales dictadas por la Comisión Disciplinaria y/o la Comisión de Ética puedan ser revisadas por un órgano distinto a éstas; el cual tiene por nombre Comisión de Apelaciones («Comisión de Apelación» en la FPF). Prueba de ello es lo plasmado dentro del artículo 55° de los Estatutos FIFA<sup>727</sup> (disposición igualmente plasmada en el artículo 61° de los Estatutos CONMEBOL y 59° de los Estatutos FPF), los numerales

- 
1. *Cualquier persona puede denunciar ante la secretaría del órgano de instrucción posibles contravenciones del presente código. Tales denuncias deberán formularse por escrito, incluyendo las pruebas disponibles. La secretaría comunicará al presidente del órgano de instrucción las denuncias y actuará conforme a sus instrucciones.*

<sup>726</sup> Artículo 67.- *Aplicación de una sanción de mutuo acuerdo.*

1. *En cualquier momento de la investigación, como tarde hasta que el órgano de instrucción esté a punto de tomar una decisión o antes de que se celebre la audiencia conforme a lo dispuesto en el art. 74 del presente código [Audiencias: principios generales], las partes podrán llegar a un acuerdo con el presidente del órgano de instrucción para aplicar una sanción de mutuo acuerdo.*  
(...)

<sup>727</sup> Artículo 55.- *Comisión de Apelación.*

1. *Las competencias de la Comisión de Apelación se especifican en el Código Disciplinario de la FIFA y en el Código Ético de la FIFA. Será necesaria la presencia de un mínimo de tres miembros para que este órgano pueda fallar. En casos excepcionales, el presidente podrá dictar sentencia en solitario.*
2. *La Comisión de Apelación será responsable de los recursos presentados ante los fallos de la Comisión Disciplinaria [\[ver página 325 y siguientes\]](#) y de la Comisión de Ética [\[ver página 327 y siguientes\]](#) que los pertinentes reglamentos de la FIFA no establezcan como firmes.*
3. *Las decisiones adoptadas por la Comisión de Apelación serán firmes y vinculantes para las partes implicadas. Quedan reservados los recursos de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) [que será tratado en el siguiente punto].*

1 y 2 del artículo 56° y el artículo 57° del CDF<sup>728</sup> (similaramente señalados en el numeral 1 del artículo 67° y el artículo 68° del CDC, los artículos 80° y 112° del RUJ FPF, además de la segunda parte del artículo 105° del RL1), y el artículo 81° del CEF<sup>729</sup>, el cual es perfeccionado por el artículo 76° del CEC<sup>730</sup>.

No obstante, contrariamente a lo que podría pensarse, no solo jugadores, agentes, asociaciones o clubes están facultados para elevar ciertos temas a la Comisión de

---

<sup>728</sup> Artículo 56.- Jurisdicción.

1. La Comisión de Apelación es competente para resolver sobre los recursos interpuestos contra las decisiones de la Comisión Disciplinaria [\[ver página 325 y siguientes\]](#) que no hayan sido declaradas firmes o no sean susceptibles de ser trasladadas a otro órgano en virtud de la reglamentación de la FIFA.
  2. La Comisión de Apelación también es competente para decidir sobre los recursos interpuestos contra las decisiones de la Comisión de Ética [\[ver página 327 y siguientes\]](#), conforme prevé el Código de Ética de la FIFA.
- (...)

Artículo 57.- Admisibilidad de los recursos de apelación.

1. Las decisiones de la Comisión Disciplinaria podrán ser recurridas ante la Comisión de Apelación, salvo que la medida disciplinaria impuesta por aquella fuera alguna de las siguientes:
  - a. Advertencia;
  - b. apercibimiento;
  - c. Una suspensión de hasta dos partidos o dos meses (con excepción de las decisiones en materia de dopaje [\[ver página 303 y siguientes\]](#));
  - d. Multas de hasta 15 000 CHF para federaciones o clubes, o de hasta 7500 CHF en los demás casos [\[ver notas al pie 653, 654 y 655, ubicadas en la página 300\]](#);
  - e. Decisiones pronunciadas en cumplimiento del artículo 15 del presente código [\[ver nota al pie 481, ubicada en la página 209\]](#).
2. Solo podrán ser recurridas las decisiones motivadas.
3. Si la Comisión Disciplinaria combina medidas disciplinarias, solo se admitirá recurso si al menos una de ellas supera los límites mencionados. En ese caso, las instancias subsiguientes solo podrán examinar las sanciones que superen los límites.

<sup>729</sup> Artículo 81.- Comisión de Apelación.

1. Si una parte tiene un interés legalmente protegido que justifique la modificación o la cancelación de la decisión, podrá interponer un recurso de apelación ante la Comisión de Apelación con respecto a cualquier decisión adoptada por la Comisión Disciplinaria [\[ver página 325 y siguientes\]](#) relacionada con infracciones del art. 29 del presente código [\[ver nota al pie 228, ubicada en la página 94 y siguientes\]](#).
2. El Código Disciplinario de la FIFA recoge otras disposiciones referentes a la interposición de recursos y el desarrollo del procedimiento ante la Comisión de Apelación (...).

<sup>730</sup> Artículo 76.- Comisión de Apelación.

1. Las partes podrán interponer recurso ante la Comisión de Apelaciones de la CONMEBOL en contra de cualquier resolución final relacionada con las infracciones tipificadas en el presente Código.
2. Serán aplicables subsidiariamente las disposiciones del Código Disciplinario de la CONMEBOL referentes a la interposición del recurso y desarrollo del procedimiento ante la Cámara de Apelaciones.
3. Las decisiones sobre las costas son definitivas y no serán susceptibles de recurso.

Apelaciones. Conforme se desprende del artículo 58° del CDF<sup>731</sup> (cuyo texto es similarmente previsto dentro del artículo 69° del CDC y 113° del RUJ FPF), la WADA/AMA [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#) también tiene derecho a presentar un recurso ante esta segunda instancia.

Pero ello solo podrá suceder si es que el futbolista implicado en el procedimiento disciplinario de dopaje [\[ver página 303 y siguientes\]](#) decide apelar el castigo impuesto (primer párrafo del artículo 74° del RAF<sup>732</sup>), tal cual se cree que fue lo que ocurrió con Paolo Guerrero<sup>733</sup>. Caso omiso, la tercera parte interesada y/o la propia FIFA pueden obviar este

---

<sup>731</sup> Artículo 58.- *Legitimación para recurrir decisiones.*

1. *Cualquier persona que haya sido parte en un procedimiento juzgado por la Comisión Disciplinaria podrá interponer un recurso ante la Comisión de Apelación, siempre y cuando dicha parte tenga un interés legalmente protegido que lo justifique.*
2. *Las federaciones y los clubes están legitimados para recurrir las decisiones sancionadoras que tengan como objeto a sus jugadores, oficiales o miembros.*

<sup>732</sup> Artículo 74.- *Decisiones sujetas a apelación.*

*Las decisiones adoptadas en aplicación de este reglamento podrán ser recurridas conforme a lo dispuesto en los arts. 75 a 80 o a otras disposiciones de este reglamento, el Código Mundial Antidopaje o los estándares internacionales. Las decisiones que se recurran seguirán vigentes durante el procedimiento de apelación salvo que la instancia de apelación decida lo contrario. Antes de la apertura del proceso de apelación, deberán haberse agotado todas las posibilidades de revisión de la decisión previstas en las normas de la organización antidopaje (...).*

<sup>733</sup> Luego del empate a cero entre las selecciones de Argentina y Perú, donde la primera de ellas hizo de local en el estadio Alberto José Armando –la «Bombonera»–, el futbolista nacional, José Paolo Guerrero, salió sorteado para pasar el control antidopaje [\[ver nota al pie 419, ubicada en la página 181\]](#). Sin embargo, para sorpresa de todos, el día 3 de noviembre de 2017; esto es, cerca de un (1) mes después de aquel partido jugado por las Eliminatorias Sudamericanas y ocho (8) días antes del repechaje para la Copa del Mundo de Rusia entre neozelandeses y peruanos, el entonces delantero del CR Flamengo fue notificado por la Comisión de Medicina de la FIFA [\[ver página 180 y siguientes\]](#). ¿El motivo? Los resultados de la prueba efectuada con fecha 5 de octubre dieron positivo en benzoilecognina («BZO»), metabolito que es esencial para la producción de cocaína y cuyo nombre ha sido previsto dentro de la Lista de Prohibiciones de la WADA/AMA [\[ver página 180\]](#). Por ello, la Comisión Disciplinaria de la FIFA [\[ver página 325 y siguientes\]](#) le impuso una suspensión provisional [\[ver nota al pie 667, ubicada en la página 305\]](#) de treinta (30) días (TAS/CAS, 2018: 3).

Poco más de una semana después, exactamente, el 13 de noviembre, Guerrero apeló la decisión transitoria, pero tan solo a los dos (2) días, ésta fue rechazada por la Comisión de Apelaciones. Así, confirmada la sanción provisional y habiendo recibido las dos (2) muestras orina –tanto la A como la B–, el delantero peruano presentó su defensa ordinaria de forma escrita y oral ante la Comisión Disciplinaria [\[ver página 306 y siguientes\]](#). Esto ocurrió entre el 17 y el 30 de noviembre (Ibidem: 4).

Con fecha 8 de diciembre del mismo año, la Comisión Disciplinaria del ente rector del fútbol mundial decidió suspender por un (1) año al atleta, quien hasta el momento no había estado implicado en ningún procedimiento disciplinario por *doping*. Éste, insatisfecho con el fallo [\[ver página 311 y siguientes\]](#), fue el único que interpuso un recurso de apelación, el cual fue notificado a la segunda instancia de justicia deportiva de la FIFA el día 12 de aquel mes. Ante éste, los alegatos de la defensa del jugador incidían en torno a lo señalado desde el inicio: haber consumido un té que podría haber sido mal lavado por los trabajadores del hotel donde la selección peruana concentraba antes de viajar a Buenos Aires. En otras palabras, según Guerrero, la taza habría contenido previamente mate de coca, lo cual significaba que había consumido un «producto contaminado» (término que, según la definición 17 del RAF, “contiene una sustancia prohibida no indicada en la etiqueta del

nivel deportivo jurisdiccional y acudir directamente al TAS/CAS (numerales 5 y 6 del artículo 58° de los Estatutos FIFA<sup>734</sup>, así como el numeral 3 del artículo 74°, los numerales 1 y 3 del artículo 75° y el artículo 81° del RAF<sup>735</sup>; los cuales se encuentran parcialmente replicados

---

producto ni en información que pueda obtenerse de internet realizando una búsqueda simple”, tal cual sucedió en el caso Tzedek [\[ver nota al pie 674, ubicada en la página 308 y siguientes\]](#). Como respuesta, la Comisión de Apelaciones de la FIFA, a tenor del literal b) del numeral 1 del artículo 22° del RAF [\[ver nota al pie 673, ubicada en la página 308\]](#), redujo su sanción de un (1) año a seis (6) meses (Ídem).

Pero el futbolista, aún descontento con el castigo, recurrió su caso al TAS/CAS, instancia donde finalmente se hizo visible la intervención de la WADA/AMA [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#). El interés de ambas partes se manifestó con fecha 29 de enero y 1 de febrero de 2018, respectivamente, y los escritos fueron presentados por ambas partes entre el 19 de febrero y el 5 de marzo de aquel año, siendo finalmente consolidados en un solo proceso por el tribunal deportivo (Ídem: 5).

Lo que ocurrió después, sucintamente, es que el CR Flamengo, club empleador que ya había suspendido la relación laboral con el jugador, dio por finalizado su contrato tras conocer que el TAS/CAS ampliaba nuevamente la sanción de seis (6) a catorce (14) meses [\[ver página 166 y siguientes\]](#). No obstante, como esta entidad solo había comunicado su decisión, mas no los fundamentos (es decir, postergó la motivación), el futbolista peruano “logró un efecto suspensivo superprovisional en la Justicia Común de Suiza [Tribunal Federal Suizo], posibilitando su participación en el Mundial de Rusia 2018” (Gestión, 2018a). Así, una vez publicado el íntegro de la sentencia CAS 2018/A/5546 & 5571 –donde el órgano jurisdiccional multideportivo manifestó que la responsabilidad del deportista no podía ser eximida, aun cuando la falta no haya sido considerable ni el implicado un infractor reincidente (TAS/CAS, 2018: 18)–, Guerrero tuvo que volver a cumplir el castigo restante, no sin antes firmar un contrato con el SC Internacional (Moura, 2018) y sentar un precedente: el Código WADA/AMA reducirá a un mes las sanciones para los deportistas que den positivo por sustancias que no influyen en su rendimiento (FIFPro, 2019).

<sup>734</sup> Artículo 58.- *Jurisdicción del TAD.*

(...)

5. De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Antidopaje de la FIFA, la FIFA podrá interponer recurso de apelación ante el TAD en contra de los fallos internos y firmes en casos de dopaje de las confederaciones, las federaciones miembro o las ligas.
6. De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Antidopaje de la FIFA, la Agencia Mundial Antidopaje (AMA) [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#) podrá interponer recurso de apelación ante el TAD en contra de los fallos internos y firmes en casos de dopaje de la FIFA, las confederaciones, las federaciones miembro o las ligas.

<sup>735</sup> Artículo 74.- *Decisiones sujetas a apelación.*

(...)

3. Derecho de la AMA [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#) a no agotar las vías internas: En caso de que la AMA tenga derecho a apelar según los arts. 74 a 80 y ninguna otra parte haya apelado una decisión final dentro del procedimiento de la FIFA, la AMA podrá apelar dicha decisión directamente ante el TAD sin necesidad de agotar otras vías en el proceso de la FIFA.

Artículo 75.- *Apelaciones de las decisiones relativas a infracciones de las normas antidopaje, consecuencias, suspensiones provisionales* [\[ver nota al pie 667, ubicada en la página 305\]](#), *reconocimiento de las decisiones y jurisdicción.*

(...)

1. *Apelaciones relativas a jugadores de nivel internacional o a competiciones internacionales* [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#): *En los casos derivados de una participación en una competición internacional o en los casos en los que estén implicados jugadores de nivel internacional, la decisión final del proceso de la FIFA, la confederación o la federación se podrá recurrir únicamente ante el TAD.*

(...)

dentro del artículos 151° y 153° a 156° del RAC), entidad respecto de la cual hablaremos enseguida.

Mientras tanto, debemos remarcar, primeramente, que “las resoluciones dictadas por la Comisión de Apelación en vía de recurso no podrán modificar las resoluciones impugnadas en perjuicio de los recurrentes, lo que constituye una manifestación del principio de prohibición de la reforma peyorativa o *reformatio in peius*<sup>736</sup>” (Alonso Martínez, 2008: 15-16).

En segundo lugar, que el plazo otorgado por la organización FIFA para su interposición oscila entre las veinticuatro (24) horas y los ocho (8) días, según fuese la materia

- 
3. *Personas con derecho a recurrir: En los casos descritos en el art. 75, apdo. 1 (Apelaciones relativas a jugadores de nivel internacional o a competiciones internacionales), las partes siguientes tendrán derecho a recurrir al TAD:*
- a. *El jugador u otra persona sobre la que verse la decisión que se vaya a apelar;*
  - b. *La parte contraria en el procedimiento en el que la decisión se haya dictado;*
  - c. *La FIFA;*
  - d. *La organización antidopaje del país de residencia de la persona o de los países de donde sea ciudadana o posea licencia la persona [\[ver nota al pie 422, ubicada en la página 183\]](#);*
  - e. *El Comité Olímpico Internacional [\[ver nota al pie 408, ubicada en la página 178\]](#) o el Comité Paralímpico Internacional, si procede, y cuando la decisión pueda tener un efecto sobre los Juegos Olímpicos o los Juegos Paralímpicos, en concreto las decisiones que afecten a la posibilidad de participar en ellos;*
  - f. *La AMA.*

(...)

*Artículo 81.- Derecho de la FIFA a no agotar las vías internas.*

*En caso de que la FIFA tenga derecho a apelar según el presente capítulo y ninguna otra parte haya apelado una decisión final dentro del procedimiento gestionado por la organización antidopaje, la FIFA podrá apelar dicha decisión directamente ante el TAD sin necesidad de agotar otras vías en el proceso de la organización antidopaje.*

<sup>736</sup> Locución latina cuyo significado en español aduce a una “reforma para peor” (Cabanellas, 2006-VII: 94) y que, como bien agrega el propio autor, es una “posibilidad que caracteriza a los recursos, por quien adopta la iniciativa de interponerlos, que le permite aspirar a una nueva resolución, favorable o menos grave; pero que, al discutirse de nuevo las peticiones y los fundamentos, puede conducir a un empeoramiento con respecto a la decisión precedente” (ídem).

controvertida (numerales 3 a 5 del artículo 56° del CDF<sup>737</sup>; numerales 2, 3 y 8 del artículo 67° del CDC<sup>738</sup>; y numeral 1 del artículo 114° RUJ FPF<sup>739</sup>).

Y, por último, que quien quiera refutar el fallo inicial ante FIFA o CONMEBOL debe cumplir con el pago de la tasa prevista en el numeral 6 del artículo 56° del CDF<sup>740</sup> o el numeral 5 del artículo 67° del CDC<sup>741</sup>, según corresponda<sup>742</sup>; no sin antes reconocer que en todo el fútbol organizado la interposición de este recurso carece de efectos suspensivos (numeral

---

<sup>737</sup> Artículo 56.- Jurisdicción.

- (...)
3. Las partes deberán anunciar a la Comisión de Apelación de la FIFA su intención de recurrir la decisión, mediante escrito remitido en el plazo de tres días, a contar desde la notificación de los fundamentos de la decisión.
  4. Transcurrido el plazo para comunicar su intención de recurrir, el apelante tendrá cinco días para presentar el escrito de apelación. En él, deberán constar las peticiones del apelante, una exposición de los hechos, pruebas, un listado de los testigos propuestos (con un breve resumen del testimonio previsible) y las conclusiones del apelante. Este último no estará autorizado a presentar más documentación o pruebas una vez que haya vencido el plazo para entregar el escrito de apelación.
  5. En caso de urgencia y en las fases finales de las competiciones [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#), el presidente podrá reducir el plazo para presentar los documentos mencionados.

<sup>738</sup> Artículo 67.- Competencia.

- (...)
2. El recurso deberá interponerse en un plazo improrrogable de siete (7) días desde el siguiente al que se efectuó la notificación de la decisión con fundamentos.
  3. El plazo para presentar recursos frente a decisiones en relación con resultados de partidos será de veinticuatro (24) horas desde la notificación de aquellas, salvo que el órgano judicial cuya decisión se recurre acuerde un plazo distinto o que el mismo sea modificado por el Código de la competición de que se trate.
- (...)
8. En casos urgentes y en las fases finales de las competiciones [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#), el presidente podrá acortar el plazo para la interposición del recurso.

<sup>739</sup> Artículo 114.- Tramitación del recurso.

1. El plazo para impugnar es de 3 días hábiles contados desde el día siguiente a la fecha de la notificación.

<sup>740</sup> Artículo 56.- Jurisdicción.

- (...)
6. Los recursos de apelación están sujetos al pago de una tasa de 1000 CHF, que deberá abonarse, como muy tarde, en el momento en que se entregue el escrito.

<sup>741</sup> Artículo 67.- Competencia.

- (...)
5. Junto con el escrito de recurso deberá acompañarse recibo o resguardo del abono de la cuota de apelación que será determinada anualmente por el Consejo, en un monto no inferior a Dólares Americanos tres mil (USD 3,000). La no presentación del resguardo en plazo conllevará la inadmisión del recurso y la firmeza de la decisión recurrida. En caso de que el plazo tenga vencimiento en día inhábil en el país del recurrente, su vencimiento se extenderá el siguiente día hábil.

<sup>742</sup> Ni el RUJ FPF ni el CE FPF señalan textualmente que sea necesario el pago de una tasa para apelar.



1 del artículo 61° del CDF<sup>743</sup>, cuyo texto es replicado en el artículo 72° del CDC y 117° del RUJ FPF).

#### **3.2.2.1.4. Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS/CAS)**

Correlativamente, y aunque “las decisiones de la Comisión de Apelación en la mayoría de los casos son definitivas y vinculantes para las partes, (...) en algunos quedan reservados los recursos de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo” (Villegas, 2006b: 97), «TAD», por sus siglas en español, o «TAS/CAS», como se le conoce alrededor del mundo.

Esta entidad, si bien ha logrado ser avalada por el fútbol organizado dentro del literal a) del numeral 1 del artículo 14° [[ver nota al pie 551, ubicada en la página 240 y siguientes](#)], el artículo 57°, los numerales 1 a 4 del artículo 58° y el numeral 1 del artículo 59° de los Estatutos FIFA<sup>744</sup> (replicados de forma sucinta dentro del artículo 49° del CDF, el literal a)

---

<sup>743</sup> Artículo 61.- Efectos del recurso.

1. Los recursos de apelación no suspenden los efectos de las decisiones apeladas, a excepción de los requerimientos de pago.

<sup>744</sup> Artículo 57.- Tribunal de Arbitraje Deportivo.

1. La FIFA reconocerá al Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) con sede en Lausana (Suiza) a la hora de resolver disputas entre la FIFA y las federaciones miembros, las confederaciones, las ligas, los clubes, los jugadores, los oficiales, los intermediarios y los agentes organizadores de partidos con licencia.
2. El procedimiento arbitral se regirá por las disposiciones del código de arbitraje en materia deportiva del TAD. En primer lugar, el TAD aplicará los diversos reglamentos de la FIFA y, de manera complementaria, el derecho suizo.

Artículo 58.- Jurisdicción del TAD.

1. Los recursos contra los fallos adoptados en última instancia por la FIFA, especialmente por sus órganos judiciales, así como contra las decisiones adoptadas por las confederaciones, las federaciones miembro o las ligas, deberán interponerse ante el TAD en un plazo de 21 días tras la recepción de la decisión.
2. Únicamente se podrá presentar recurso de apelación ante el TAD cuando se hayan agotado el resto de vías judiciales internas [[ver página 333 y siguientes](#)].
3. El TAD no se ocupará de recursos relacionados con:
  - a. Violaciones de las Reglas de Juego [[ver página 289 y siguientes](#)];
  - b. Suspensiones de hasta cuatro partidos o de hasta tres meses (con la excepción de decisiones sobre dopaje [[ver página 303 y siguientes](#)]);
  - c. Fallos contra los que quepa interponer un recurso de apelación ante un tribunal de arbitraje independiente y debidamente constituido, reconocido por la normativa de una federación o de una confederación.
4. El recurso no tendrá efecto suspensivo. El órgano competente de la FIFA o, en su caso, el TAD, podrá otorgar efecto suspensivo al recurso.

Artículo 59.- Obligaciones relativas a la resolución de disputas.

del numeral 1 del artículo 7° [[ver nota al pie 553, ubicada en la página 241 y siguientes](#)] y el artículo 62° de los Estatutos CONMEBOL, así como el literal f) del artículo 16° [[ver nota al pie 497, ubicada en la página 214 y siguientes](#)] y el artículo 66° de los Estatutos FPF) es evidente que no pertenece a ella.

Es más, el TAS/CAS no nació con el objetivo de custodiar un solo deporte. A diferencia de los órganos judiciales de la FIFA, éste surgió en el año 1981, luego de que el entonces presidente del COI [[ver nota al pie 408, ubicada en la página 178](#)], Juan Antonio Samaranch, promoviese “la idea de crear un órgano internacional especializado en resolver conflictos jurídicos deportivos al margen de la jurisdicción ordinaria” (Gómez Padilla, 2014: 231), lo cual pudo hacer realidad de la mano de Keba Mbale, otrora miembro del COI y Juez del Tribunal Internacional de Justicia de la Haya, quien redactó los estatutos que fueron oficialmente ratificados por el Comité Ejecutivo de la misma institución dos (2) años después, entrando en vigor el 30 de junio de 1984 (Ídem).

Aun así, para el fútbol profesional no fue sino hasta 2002, año en que la estructura integral de la FIFA recién decidió que el órgano creado más de tres (3) lustros atrás sea el ente competente para dar una solución definitiva a los casos en los que corresponda:

*Desde la creación de la FIFA en el año 1904, esta ha ofrecido a sus miembros asociados facilidades para la resolución de sus conflictos. Sin embargo, desde los inicios de los años noventa, las disputas entre las partes, especialmente jugadores y clubes, se incrementaron en una forma dramática, originando la necesidad de controlar con más instancias para recurrir las decisiones tomadas por los órganos de la FIFA y de sus asociaciones miembro.*

*Es por ello que en el año 2001, durante el Congreso Extraordinario en Buenos Aires, Argentina; se decide encargar a la FIFA la creación de un tribunal de arbitraje completamente independiente con infraestructura propia y administración que se denominó: Cámara Internacional de Arbitraje Futbolístico (CIAF). Sin embargo, los fondos asignados para crear este tribunal resultaron insuficientes, así como las medidas que se requerían para implementar este nuevo sistema jurídico que fuera acorde con los estatutos de la FIFA. Debido a ello, la FIFA inicia conversaciones con el Consejo Internacional de Arbitraje Deportivo (ICAS), fundación a cargo de gestionar el TAS-CAS [[ver nota al pie 705, ubicada en la página 322](#)], logrando como acuerdo, la aceptación por la FIFA de la jurisdicción del TAS-CAS y la aceptación de éste de la creación de una lista de jueces árbitros especializados en fútbol. El 11 de noviembre de 2002, en Osaka, Japón, el ICAS confirmó oficialmente la integración en el TAS-CAS de la nueva lista de árbitros especializados en*

- 
1. Las confederaciones, las federaciones miembro y las ligas se comprometerán a reconocer al TAD como autoridad judicial independiente. Deberán garantizar que sus miembros, jugadores afiliados y oficiales acaten las sentencias del TAD. Esta obligación será igualmente de aplicación en el caso de los intermediarios y los agentes organizadores de partidos con licencia.

*fútbol y, por Circular número 827 de fecha 10 de diciembre 2002 la FIFA comunicó a sus asociados que, a partir de este momento, el TAS-CAS se convertía en la instancia última para recurrir en materia de fútbol (Echevarría, 2010: 92).*

Actualmente, este órgano judicial universal con “sede principal en Lausanne, Suiza, y dos oficinas descentralizadas permanentes: una en Sidney, Australia, y la otra en Nueva York, Estados Unidos” (Rosero, 2017: 34), es, “gracias a la incorporación del fútbol y, en segunda medida, a la aceptación por la WADA-AMA [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#) y la proliferación de casos de dopaje [\[ver página 303 y siguientes\]](#)” (Crespo, 2010: 177), un establecimiento de alto calibre y gran densidad jurídica cuya independencia ante cualquier organización vinculada al deporte se evidencia en los más de trescientos (300) profesionales capaces de absolver disputas adaptadas a las necesidades de este ámbito (Villegas, 2006b: 105).

Su mayor ventaja, en definitiva, es “poder establecer precedentes a nivel mundial, los cuales suelen ser incorporados dentro del concepto global de *lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#)” (Hülskötter, 2017: 24, traducción propia). Y es que, gracias a aquel, hoy en día es difícil conocer el derecho deportivo y negar el valor esencial que sus fallos le dan al grueso de esta materia (Valladares, 2017: 101).

*Sin embargo, el TAS solo puede emitir jurisprudencia basándose en normas previas, a menos que las partes hayan elegido el arbitraje en equidad. Esto significa que para producir jurisprudencia primero necesitan normas que también hacen parte de la Lex Sportiva y cuando tengan un carácter deportivo y transnacional (Giraldo y Fernández, 2018: 50).*

De ahí que, al igual que ocurre al interior de la jurisdicción FIFA, las funciones del TAS/CAS no se remitan únicamente a cumplir un papel perentorio en la disciplina deportiva [\[ver página 313 y siguientes\]](#). Al contrario, como su propio nombre lo indica, sus labores principales giran en torno al arbitraje y todo lo concerniente a la justicia en el ámbito deportivo, lo cual se subsume en dos (2) grandes aspectos materializados dentro de la misma cantidad de procedimientos<sup>745</sup>:

---

<sup>745</sup> En realidad, hasta el año 2011, el Código de Arbitraje Deportivo del TAS/CAS preveía un total de tres (3) procedimientos, incluyendo al denominado «Procedimiento de Consulta». A través de él, permitía que las federaciones deportivas internacionales, la WADA/AMA [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#), el COI [\[ver nota al pie 408, ubicada en la página 178\]](#) y las demás organizaciones deportivas le pidiesen una opinión sobre cualquier tema legal concerniente a la práctica o desarrollo del deporte, así como de cualquier actividad relacionada con el mismo [\[ver nota al pie 600, ubicada en la página 271\]](#) (Villegas, 2006b: 108). Sin embargo,

Aspecto	Descripción
Convencional	<p>Denominado por el Código de Arbitraje Deportivo TAS/CAS (en adelante, «Código TAS/CAS») como «Procedimiento Arbitral Ordinario», este primer aspecto del propio tribunal internacional basa su accionar en la voluntad común de las partes de someter su litigio a una instancia arbitral (Echevarría, 2010: 93). Sea a través de un contrato o convenio con posterioridad a la aparición de la controversia (Villegas, 2006b: 108), el proceso que se encuentra previsto por las disposiciones R38 a R46 del Código TAS/CAS atiende, principalmente, disputas relacionadas con “la ejecución de contratos de patrocinio, derechos de televisión [<a href="#">ver nota al pie 171, ubicada en la página 80</a>], organización de eventos, entre otros. Asimismo, puede resolver conflictos en cuestiones de nacionalidad deportiva de los atletas [<a href="#">ver página 176 y siguientes</a>] o responsabilidad de las organizaciones deportivas con respecto al uso de los derechos de imagen [<a href="#">ver cuadro 12, ubicado en la página 89 y siguientes</a>]” (Echevarría, 2010: 97).</p> <p>Dentro de él, “las partes son libres de ponerse de acuerdo sobre el derecho aplicable, tomando en cuenta los méritos de la disputa” (Villegas, 2006b: 108). Verbigracia, éstas pueden escoger entre “el derecho nacional, una legislación deportiva específica, únicamente las cláusulas del contrato, etc.” (Ídem). En total, el procedimiento dura “entre 6 y 10 meses, siendo el fallo, como es lógico, vinculante y definitivo desde el momento que es comunicado” (Ídem: 109).</p> <p>Como prerequisite para llegar al mismo, tal cual ocurre en un procedimiento ante cualquier otra cámara de conciliación nacional especializada u ordinaria, el asunto debe haber devenido de una frustrada mediación<sup>746</sup>.</p>

y aunque no constituía una resolución o fallo vinculante, de la mano del texto normativo publicado en el año 2012, abrogó las disposiciones R60 a R62, las cuales le compían a cumplir con dicha labor.

<sup>746</sup> Comprendido como un proceso distinto y adicional del TAS/CAS, la mediación “es, en buena cuenta, un proceso conciliatorio, (...) encaminado a lograr un acuerdo amistoso entre las partes” (Villegas, 2006b: 108) que solo de alcanzar el objetivo inicial, será vinculante para aquellas (Ídem). Además, por su propia naturaleza, se realiza exclusivamente respecto de disputas relacionadas al deporte que nazcan de un procedimiento arbitral ordinario, pues “los aspectos disciplinarios y de dopaje están expresamente excluidos de la mediación del TAS-CAS” (Echevarría, 2010: 97).

Y, si bien no es un proceso imprescindible o vinculante a todos los miembros de la FIFA, cabe destacar que en el año 2011 la ECA [[ver página 231 y siguientes](#)] introdujo un servicio voluntario de mediación para sus clubes miembro, y, a partir del 2013, dispuso su obligatorio cumplimiento en las disputas económicas (Mironi, 2017: 134). Ello se debe a que, según los representantes de la entidad sindical empleadora, “la mediación es el mejor camino para controlar riesgos y evitar cualquier incertidumbre” (Ídem: 136, traducción propia), en tanto la solución es brindada por los propios implicados (Ídem); y, como no requiere alegatos, ni testimonios, ni investigaciones, ésta es incluso más rápida que el arbitraje, lo cual se adecúa en mejor medida a las necesidades inmediatas del deporte (Ídem).

Aspecto	Descripción
<b>Jurisdiccional</b>	<p>Conocido en el entorno del deporte como «Procedimiento Arbitral de Apelación», el aspecto judicial o jurisdiccional del TAS/CAS se enfoca en las “disputas que resulten de las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales de las Federaciones Internacionales, los Comités Olímpicos Nacionales y otros organismos deportivos” (Villegas, 2006b: 109). Dentro de él, “el derecho [prioritariamente] aplicable es el que se estuvo utilizando en el procedimiento al interior de la asociación o federación internacional correspondiente” (Ídem), siendo exclusiva materia del mismo lo que los estatutos y/o reglamento respectivo establezca (Echevarría, 2010: 97).</p> <p>De acuerdo al R49 –este proceso comprende las disposiciones estipuladas en el R47 hasta el R59 del Código TAS/CAS–, el plazo para presentar un recurso ante este tribunal es de veintiún (21) días desde la fecha en que fue notificada la decisión del último órgano competente de la federación o asociación en cuestión; disposición que ratifica que, dejando de lado la facultad delegada a la AMA/WADA <a href="#">[ver nota al pie 414, ubicada en la página 183]</a> y a la misma organización FIFA, resulta imprescindible haber agotado todas las instancias deportivo-judiciales previas antes de acudir a aquel <a href="#">[ver página 333 y siguientes]</a> (Alonso Martínez, 2008: 17).</p> <p>En el fútbol, los casos de inconductas y de dopaje <a href="#">[ver página 303 y siguientes]</a> son los más atendidos por el tribunal originario de Lausanne (Echevarría, 2010: 97), quien tiene legitimidad para “confirmar, anular o modificar la resolución impugnada (...) en un plazo máximo de 4 meses” (Alonso Martínez, 2008: 18); salvo que la transgresión ocurra con ocasión de la celebración de grandes eventos deportivos como los Juegos Olímpicos o la Copa del Mundo, donde este tribunal deportivo suele establecer comités <i>ad-hoc</i><sup>747</sup> encargados de resolver cuestiones disciplinarias urgentes en cuestión de días (Ídem: 17).</p> <p>De todos modos, sea en el momento en que fuese, lo importante es denotar que lo dictaminado por el TAS/CAS en esta clase de procedimientos es de carácter público<sup>748</sup>, y que “la FIFA aplica, cumple y hace cumplir [sus] sentencias” (Echevarría, 2010: 95). Así, se “reafirma y confirma la seguridad jurídica que cualquier Estado de Derecho exige para una mejor convivencia” (Ídem), lo cual se intensifica con la aceptación de dos (2) circunstancias excepcionales en las que se puede llevar un caso hasta el Tribunal Federal Suizo (Ídem): la falta de jurisdicción y las violaciones esenciales al debido proceso <a href="#">[ver nota al pie 48, ubicada en la página 33]</a> (TAS/CAS, S/F, traducción propia).</p>

**Cuadro 25:** Procedimientos abarcados por el TAS/CAS (Fuente: R38 a R59 del Código TAS/CAS).

Empero, siguiendo el mismo argumento esgrimido al inicio del presente apartado [\[ver página 318 y siguientes\]](#), resulta prudente enfocarnos en el último aspecto o procedimiento detallado al interior del cuadro precedente; aquel respecto del cual la organización FIFA ha

<sup>747</sup> “Expresión adverbial latina que significa ‘para esto’, ‘para el caso’, (...)” (Chanamé, 2016: 81).

<sup>748</sup> Cabe señalar que no ocurre lo mismo en los laudos resueltos por este mismo ente dentro del procedimiento originario de arbitraje, cuyo fallo precisa ser confidencial (Alonso Martínez, 2008: 18), al igual que la motivación de lo dictaminado en el procedimiento arbitral de apelación si las partes así los disponen.

hecho mención, como ya hemos visto, dentro del artículo 58° de su título estatutario [[ver nota al pie 734, ubicada en la página 334](#)] [[ver nota al pie 744, ubicada en la página 337](#)].

Gracias a él, justamente, es que los partícipes del fútbol organizado no solo tienen acceso a una tercera instancia jurisprudencial frente a determinados casos de inconductas<sup>749</sup> o comportamientos antiéticos<sup>750</sup>, sino que también les es factible reclamar sucesos vinculados a las licencias federativas [[ver página 216 y siguientes](#)] (numeral 3 del artículo 60° de los Estatutos FPF<sup>751</sup>, complementado por el numeral 5 del artículo 20° y el literal j) del numeral 1 del artículo 61° del RL FPF<sup>752</sup>) y cualquier otro procedimiento sancionador competente e iniciado a la luz de la normativa FIFA.

---

<sup>749</sup> No olvidemos que solo los castigos que no han sido excluidos por el numeral 1 del artículo 57° del CDF [[ver nota al pie 728, ubicada en la página 332](#)] pueden ser recurribles ante el Comité de Apelaciones de la FIFA, y que, en los casos de dopaje, especialmente [[ver página 303 y siguientes](#)], el TAS/CAS no tiene obligación en fallar igual al ente rector de este deporte, tal cual reconoce el numeral 2 del artículo 74° del RAF.

<sup>750</sup> Como, en principio, solo las sanciones éticas de manipulación de partidos a nivel FIFA pueden ser vistas por la Comisión de Apelaciones [[ver página 331 y siguientes](#)], las demás, en caso de superar el mínimo propuesto por el artículo 57° del CDF [[ver nota al pie 728, ubicada en la página 332](#)], deberán ser inmediatamente observadas por el TAS/CAS. Así lo deja entrever el numeral 1 del artículo 82° del CEF:

*Artículo 82.- Tribunal de Arbitraje Deportivo.*

1. *El órgano de decisión constituye, en principio, la última instancia, sin perjuicio de los recursos que quepa interponer ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD), conforme a los Estatutos de la FIFA.*

<sup>751</sup> Artículo 60.- Comisión de licencias.

- (...)
3. *Las decisiones en segunda instancia emitidas por el órgano de concesión de licencias a los clubes [[ver página 216 y siguientes](#)] solo pueden recurrirse ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo de Lausana, Suiza, o ante un tribunal de arbitraje nacional e independiente, de conformidad con las disposiciones de estos Estatutos.*

<sup>752</sup> Artículo 20.- Apelación contra lo Resuelto por la Comisión.

- (...)
5. *El fallo del Tribunal es definitivo e inapelable, dando igualmente conclusión al Procedimiento. La resolución del Tribunal deberá ser emitida a más tardar el 30 de noviembre del año anterior al que corresponde la Licencia [[ver página 216 y siguientes](#)]. No obstante lo indicado, contra dicha resolución, los Clubes podrían acudir excepcionalmente al arbitraje internacional ante el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS).*

(...)

Artículo 61.- Sometimiento al Sistema de Concesión de Licencias y a la Fiscalización del Cumplimiento de Criterios.

1. *Para obtener la Licencia, la Entidad Solicitante debe presentar una declaración jurada firmada por su representante legal y una copia del acuerdo adoptado por el órgano societario o asociativo principal (junta general de accionistas, de socios o asamblea general de asociados, entre otros), en los cuales:*

(...)

### 3.3. Análisis crítico de la facultad disciplinaria subordinada

Ante todo lo expuesto, ¿podría afirmarse que la facultad disciplinaria del empleador ha quedado relegada a un segundo plano? Dejemos de lado las inconductas laborales cometidas por un atleta que conciernen al derecho del deporte [\[ver página 272 y siguientes\]](#) y concentrémonos en lo abarcado por el sistema integral de justicia avalado por FIFA [\[ver página 313 y siguientes\]](#), ¿acaso éste no aminora el rango de acción del club empleador?

Es cierto, el papel del fútbol organizado se ciñe a lo relacionado con este deporte, pero aquello, como ya hemos visto, termina desbordando su propio ámbito [\[ver página 297 y siguientes\]](#). Justificadamente, dicha entidad se ha atribuido ciertas prerrogativas que le permiten trascender lo estrictamente deportivo e inmiscuirse, principalmente, en la relación de trabajo entre una entidad deportiva y un atleta asalariado.

No en vano, cerca de tres (3) décadas atrás, Pasco, autor que sugería el reconocimiento del futbolista como trabajador sometido a un régimen especial [\[ver página 61\]](#), también reflexionaba en torno a lo siguiente:

*El deportista está sometido a reglas de comportamiento impuestas no solo por su empleador sino por autoridades superiores, llámese la FIFA, la Federación Nacional de Fútbol o la Asociación; su prestación está sujeta a más reglas.*

*(...) Tampoco se admite que, ante una falta laboral, pueda aplicar sanción alguien ajeno o más allá del empleador; pero en el mundo del fútbol nadie objeta que la Federación nacional o la FIFA impongan penas que, muchas veces, se agregan o sobreponen a las aplicadas por el empleador. Más aún: esas sanciones pueden llegar a significar la inhabilitación perpetua, como le ha sucedido al golero chileno Rojas [\[ver página 261\]](#) (1990: 4).*

Y si esto ya era posible de percibir hace tantos años; en la actualidad es innegable que el aumento paulatino de regulaciones –tanto laborales (*lex publica* [\[ver página 64 y siguientes\]](#)), como deportivas (*lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#))– y el continuo avance y perfeccionamiento de la estructura organizativa mundial han ocasionado que la FIFA, ente rector del fútbol federado, cumpla tareas aún más influyentes en el vínculo de trabajo que las acaecidas desde aquel entonces.

---

j. *Reconoce la jurisdicción exclusiva del TAS (Tribunal Arbitral del Deporte, en Lausana, Suiza) para cualquier disputa para la cual dicho tribunal sea competente conforme a los Estatutos y demás normas de la FIFA, la CONMEBOL y la FPF.*

Pero el problema, a sabiendas de que el “deportista profesional tiene reglada su actividad por dos disciplinas jurídicas distintas: la laboral y la deportiva” (Frega, 1999: 162), es que “esta biletalidad produce incompatibilidades que genera[n], a veces sin un propósito expreso (...), grave[s] perjuicio[s] al trabajador” (Ídem) [[ver nota al pie 116, ubicada en la página 64](#)].

Recordemos lo mencionado con relación al momento en que el atleta puede hacer uso de su descanso vacacional [[ver página 117 y siguientes](#)]; un tema que evidencia a la perfección que “la especial significación de la naturaleza jurídica de la relación del deportista se caracteriza por encontrarse sustentada en un sistema de integración de doble ámbito obligacional y derechos” (Gómez Vallecillo, 2013: 8) cuya ausencia de armonización perjudica en demasía al futbolista que se desempeña en el más alto nivel competitivo.

Por consiguiente, retomando la principal divergencia planteada a lo largo del presente estudio, debemos dejar en claro, primeramente, que hasta la propia doctrina laboral admite la existencia de actividades en donde la facultad disciplinaria llega a adquirir rasgos muy especiales (De la Villa, 1966: 314), sin que ello signifique que su naturaleza jurídica conmute:

*La situación del jugador de fútbol, es muy particular pues depende disciplinariamente del club y del tribunal deportivo. Esta dualidad aparece como justificada, pues se hace necesario preservar la actividad deportiva. Ello sin embargo no implica que la relación entre el jugador de fútbol y el club al cual pertenece, sea distinta a la que existe entre un trabajador y su empleador (Demichelis, 1987: 72).*

En particular, el atleta “soporta un peso disciplinario abrumador cuando de su condición *amateur* o aficionado pasa a profesional [[ver página 62 y siguientes](#)]. De buenas a primeras se encuentra rodeado de múltiples sistemas disciplinarios” (Gómez Vallecillo, 2013: 15), lo cual torna aún menos común su prestación efectiva de servicios.

Sobre él, por un lado, ubicada en el seno del vínculo de trabajo, se ejerce la «justicia interna», término que ha utilizado Varsi para diferenciar la facultad disciplinaria del empleador de la que ostenta la organización FIFA –respecto de la cual considera coherente



llamar «justicia administrativa»– y la que está en manos del Poder Judicial –a quien denomina «justicia jurisdiccional»– (2008: 149).

No obstante, limitarnos a señalar que cada una rige de acuerdo a su propio ámbito es una tarea vaga y, además, imprecisa, deficiente y discordante con la realidad. Así lo ha recalcado Frega, doctrinario que sutilmente critica la opinión de Sánchez Pego respecto a las dos (2) primeras:

*Como ya se ha dicho, estos trabajadores tienen que soportar no sólo un poder sancionador ejercido por el empresario, sino que también están sometidos a un poder sancionador disciplinario emanado de la jurisdicción deportiva. Son, en principio, dos fuentes sancionadoras independientes y que cada una opera en ámbitos distintos.*

(...)

*Para Sánchez Pego, el legislador no se ha planteado muchos problemas: los “incumplimientos contractuales” son de naturaleza laboral y los deportivos son de esta última clase y ámbito. Pero lo difícil es el deslinde entre ambos campos (1999: 182).*

Similar reproche merece recibir la jurisprudencia española que menciona Arce, la cual inicialmente es elogiada por éste en su escrito:

*La jurisprudencia española, con mucho tino, ha señalado que este no es tanto un problema de jerarquía entre ambos ordenamientos, sino más bien de delimitación de competencias. En términos generales, se ha dicho que el ordenamiento laboral será competente para regular todos los aspectos referidos a la prestación personal del jugador, al pago de su remuneración y al poder sancionador, mientras, el ordenamiento deportivo ha de limitarse a regular los aspectos relacionados con las reglas de juego dentro del campo (2005a: 18).*

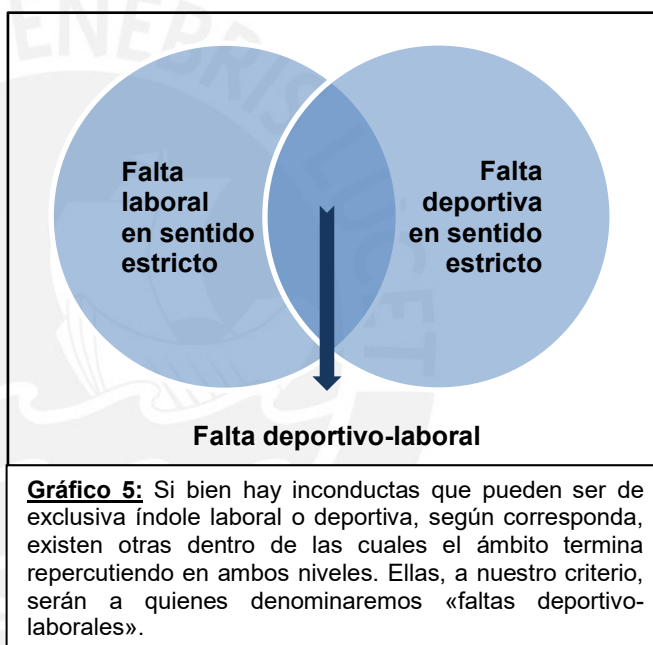
Empero, posteriormente, el mismo autor reconoce que asumir dicha postura es bastante riesgoso, aun cuando ésta igual goce de aplicación en su trabajo (Ibídem: 19)<sup>753</sup>. Y no le falta razón: acogerse a un análisis como el de Sánchez Pego o la jurisprudencia compartida por Arce conlleva, entre otros perjuicios, a perder de vista los comportamientos que atañen tanto al empleador como a la FIFA y que repercuten directamente en los intereses de ambos.

---

<sup>753</sup> Acertadamente, Arce complementa su versión con lo siguiente: “La distinción entre regulación contractual / reglas de juego, no es una materia clara. Al contrario, es un tema complejo (...). Hay materias que fácilmente se pueden ubicar en uno u otro supuesto” (2005a: 19).

Insistimos, aunque la distinción de las inconductas que corresponden a uno u otro ámbito parece simple, en realidad no lo es. Como hemos visto, existen circunstancias en las que una falta estrictamente laboral ocurre donde usualmente se producen las de índole exclusivamente deportiva (caso Kepa, por ejemplo [\[ver página 276 y siguientes\]](#)), otras donde acontecería lo opuesto (ilustrativamente, caso Silva [\[ver nota al pie 659, ubicada en la página 302\]](#)) y hasta es posible que se presenten sucesos en los que éstas se encuentran yuxtapuestas (verbigracia, caso Guerrero [\[ver nota al pie 733, ubicada en la página 333 y siguientes\]](#)).

A la facultad disciplinaria del club empleador y/o de la FIFA no la delimita el ámbito territorial, ni mucho menos el momento en el que se dieron los hechos. Resulta vital, por ende, denotar que una disgregación tan banal como la vituperada líneas arriba trae consigo confusión para las partes implicadas, y puede que el club empleador no sepa cuándo ni cómo actuar, o el jugador no entienda si el castigo impuesto ha sido efectuado conforme a ley.



Tal cual enmienda el propio Arce, “el derecho laboral al ser de orden público ha de aplicarse, siempre que se encuentre en sintonía con los requerimientos del juego” (2005a: 19); es decir, con lo coherentemente estipulado por el ente rector del fútbol mundial<sup>754</sup>. De este

<sup>754</sup> De hecho, hasta podría interpretarse que lo señalado por el citado autor entra en consonancia con el reconocimiento publicado dentro del artículo 1° de la Ley 30727:

*Artículo 1.- Constitución.*

*La Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol, también denominada Federación Peruana de Fútbol (FPF), es el organismo rector del fútbol a nivel nacional, en sus distintas categorías y niveles. La Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol se rige por sus estatutos y la presente ley, además de los estatutos, reglamentos y decisiones de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) y de la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL) [\[ver página 65 y siguientes\]](#), que priman respecto de cualquier normativa.*

modo, volvemos a lo mismo: la particularidad que se presenta ante las contrapartes contractuales (empleador-trabajador) es que la FIFA, con la intención de regular y perfeccionar temas vinculados al juego y a la justicia en aquel, emite disposiciones que trascienden al ámbito meramente deportivo y que inminentemente repercuten en más de un aspecto; siendo el laboral uno de ellos.

Ergo, no es suficiente aseverar que el ordenamiento deportivo y el del trabajo simplemente conviven en el entorno del atleta, ni basta con apuntar que se presenta un conflicto entre ellos. Algunas normas públicas vigentes no son enteramente claras y su alcance podría llegar a ser tergiversado. Solucionar esto es a lo que hay que apuntar, pues, sin duda alguna, ese es el camino a seguir para que la institucionalidad de la rama laboral y el orden en el fútbol profesional puedan terminar de converger exitosa y salomónicamente.

### **3.3.1. La teoría del empleador plural o «pluriempleador»**

Potencialmente, el régimen especial del futbolista profesional debe ser el único respecto del cual dos (2) sujetos distintos al Estado se encuentran autorizados para sancionar disciplinariamente a un individuo que cometió una infracción con ocasión de su prestación de servicios.

Y la primera causa de ello, como ya hemos visto, es lo que denominamos cadena afiliativa, por cuanto los lineamientos conductuales del atleta dependen de las entidades deportivas, las cuales, simultáneamente, se supeditan de forma íntegra al grueso del fútbol organizado [[ver página 266 y siguientes](#)]. Por su parte, la segunda se basa en la creación del FIFA ID y la expedición de la licencia federativa, formalidades sin las cuales al jugador le sería materialmente imposible cumplir a cabalidad con las prestaciones por las que el club lo contrató [[ver página 70 y siguientes](#)].

Ambos motivos, en definitiva, determinan que el atleta –trabajador y afiliado indirecto extensivo de la FIFA– se encuentra conminado a atender las disposiciones promulgadas por su empleador a través del RIT [[ver página 206 y siguientes](#)], así como las que continuamente publica y actualiza el fútbol organizado en cada uno de sus distintos niveles [[ver página 65 y siguientes](#)].

Sin embargo, lo particular del sistema integral de justicia previsto por FIFA para castigar, entre otros, al aludido deportista [[ver página 313 y siguientes](#)] es que, respecto de él, interviene y a la vez nace de la propia relación de trabajo<sup>755</sup>; situación que no solo lo diferencia del común procedimiento sancionador administrativo o asociativo, sino que conlleva a cuestionarnos si es que el nexo entre el fútbol organizado y las contrapartes contractuales podría interpretarse tan solo a la luz del derecho laboral, de forma tal que no habría cómo discutir el rol preponderante ejercido por éste sobre ambos cuando hace uso de su facultad disciplinaria.

Y es que, en realidad, basta con apuntar ello para vislumbrar que lo que ocurre entre estos tres (3) no está muy alejado de la concepción multifuncional del empleador, según la cual es factible abandonar la clásica, singular y limitada “cuestión técnico-jurídica de quién es el acreedor de los servicios y el deudor de la retribución” (Sanguinetti, 2018a: 9; 2018b: 116) e ir más allá.

Por consiguiente, admitir una postura innovadora en el vínculo tripartito integrado por (i) la organización FIFA, (ii) el club deportivo y (iii) el futbolista profesional no es absolutamente descabellado. En Argentina, por ejemplo, ya se ha considerado doctrinal y jurisprudencialmente la posibilidad de que exista el contrato de trabajo con pluralidad de empleadores; algo que, conceptualmente, se asemeja a prestar servicios en paralelo para un grupo de empresas y se presenta como lo opuesto a la figura del pluriempleo<sup>756</sup>:

*Una de las manifestaciones más comunes de esta forma de vinculación, aparece en oportunidad de la contratación de trabajadores que prestan servicios para varias empresas del mismo grupo económico (...). Esta actividad puede ser parcelada cuando el trabajador está contratado por cada una de las empresas y presta servicios para cada una en distintos tramos de la jornada laboral. Pero si la prestación de servicios es simultánea para las empresas del grupo, no hay tramos diferenciados de jornada para la realización sucesiva de las actividades (...), sino que éstos son ofrecidos durante toda la jornada, por lo que la prestación deberá ser considerada como indivisible y simultánea para las distintas empresas que lo contrataron o requieren sus servicios (Caviglia, 2012).*

---

<sup>755</sup> Tal cual se ha expuesto, la existencia de un contrato de trabajo es condición *sine qua non* [[ver nota al pie 341, ubicada en la página 146](#)] para la posterior emisión del FIFA ID y la licencia federativa. Ergo, sin la suscripción de un acuerdo de trabajo (ni la voluntad u oportunidad de negociarlo), el futbolista no solo dejaría de estar subordinado ante cualquier club empleador, sino también a la estructura de la FIFA [[ver página 70 y siguientes](#)].

<sup>756</sup> Reconocido plenamente por nuestro ordenamiento laboral, el pluriempleo no es otra cosa que “la posibilidad del trabajador de prestar servicios para otro empleador fuera de su jornada laboral, o de realizar una actividad independiente o por cuenta propia” (Velarde, 2003: 100).

En esa línea falló la Sexta Sala de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de dicho país para el caso «Olivero, Alejandro c/ Nación AFJP». Concretamente, el criterio utilizado por aquella fue que si la parte demandante prestaba servicios de forma coetánea a múltiples instituciones empleadoras, “y éstas pagaron una sola retribución, que era la sumatoria de la que abonaba cada una de ellas, la relación de trabajo no fue de pluriempleo, sino de un solo empleo con la característica de que hubo pluralidad de empleadores” (Ídem).

Y ello no es todo, ya que, incluso, según Sanguinetti, la efectiva suscripción del “contrato de trabajo ha dejado de ser la única forma de aprovechamiento eficaz del esfuerzo ajeno” (2018a: 9; 2018b: 118), pues han surgido nuevas fórmulas que permiten llevarlo a cabo sin asumir plenamente los deberes y responsabilidades asociados a la condición de empleador (Ídem).

Así, congruentemente, es que pensamos que cabe, siquiera, analizar el papel laboral de la estructura FIFA en torno a las contrapartes contractuales, toda vez que, “a diferencia de lo que ocurre con el trabajador, que ostenta una posición jurídica ligada al desarrollo de una prestación personalísima, la condición de empleador y los poderes a ella asociados no solo pueden ejercerse por sí o a través de terceros, sino ser compartidos” (Sanguinetti, 2018a: 12).

En tal contexto, y dando por sentado el carácter *intuitu personæ* [\[ver nota al pie 3, ubicada en la página 10\]](#) de las funciones del atleta, incluso, cuando de una convocatoria a la selección nacional se trata [\[ver página 109 y siguientes\]](#), restan por analizar los otros dos (2) elementos esenciales [\[ver página 9 y siguientes\]](#) en la hipotética relación de trabajo entre aquel y el fútbol organizado.

De un lado, en lo que concierne a la contraprestación económica, si bien es cierto que la FIFA interpreta que la liberación de los deportistas es una obligación federativa tanto para el club como para el propio asalariado [\[ver página 110 y siguientes\]](#), no olvidemos que hasta en ese lapso de tiempo el empleador debe seguir remunerando al atleta, como si éste continuase prestando sus servicios. Y a cambio, el ente rector del fútbol mundial ha creado

el *FIFA World Cup Club Benefits Programme* [\[ver página 113\]](#), aunque ello no hace más que ratificar la presencia de esta segunda característica<sup>757</sup>.

Por otro lado, con relación al «elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios»; esto es, la subordinación, creemos que el desarrollo integral del presente estudio es prueba más que suficiente para confirmar su existencia. El deportista, mientras dura su carrera profesional, no solo está sujeto al mandato del club empleador, sino también al del fútbol organizado [\[ver página 71\]](#).

De hecho, autores como Arese no titubean al señalar que el poderío de la FIFA ha logrado que ésta se convierta, “de algún modo, en otro empleador” (2013: 34). Una postura que Confalonieri, citado por Frega, venía difundiendo con antelación:

*Este contrato presenta la peculiaridad que el trabajador tiene frente a sí dos empleadores. Uno que es el club o entidad con que ha contratado. El otro es la asociación a la que el club está afiliado y que, si bien no ha suscrito el contrato ni ha llegado a acuerdo alguno con el club ni con el futbolista, tiene reconocida de antemano por el régimen específico la facultad de requerir sus servicios y sustituir temporalmente al empleador originario en todos sus derechos y obligaciones (1999: 163).*

No es exacta, entonces, la interpretación que el Dictamen No. 2084/104 de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile dio al Sindicato Nacional de Futbolistas Profesionales con respecto a la relación jurídica entre la Asociación Nacional de Fútbol Profesional de dicho país (ANFP) y el ex-futbolista Fabián Guevara<sup>758</sup>:

*El solo ejercicio de potestades disciplinarias, dentro del desarrollo de actividades de asociaciones y cuerpos intermedios ejercidas en conformidad a los estatutos otorgados a*

---

<sup>757</sup> No olvidemos, además, que algunas federaciones se obligan a suplir el rol remunerativo del empleador cuando éste cumple con liberar a los atletas seleccionados [\[ver nota al pie 268, ubicada en la página 113\]](#) y que la mayoría de ellas entrega premios económicos a los futbolistas que coadyuvaron a que el equipo representativo alcance las metas propuestas [\[ver nota al pie 273, ubicada en la página 115\]](#).

<sup>758</sup> El otrora lateral izquierdo de la selección chilena, CF Monterrey, CU de Chile, entre otros, dio positivo en un control de dopaje [\[ver página 303 y siguientes\]](#) cuando jugaba por el CSD Colo-Colo durante el mes febrero de 1997. Su caso fue similar al de Paolo Guerrero [\[ver nota al pie 733, ubicada en la página 333 y siguientes\]](#), ya que al deportista en mención también se le hallaron restos de cocaína en la sangre y negaba rotundamente haberla consumido. Inclusive, éste llegó a alegar que había sido víctima de un *complot*, pues, según él, “alguien puso la cocaína en alguna bebida o alimento para hacerle daño” (Proceso, 1997). Igual, lo que le sirvió para sufrir un castigo de solo tres (3) meses fue haberse sometido a un examen toxicológico de cabello, el cual dio negativo (La Cuarta, 2010). Tengamos en cuenta que en aquel entonces, la WADA/AMA [\[ver nota al pie 417, ubicada en la página 180\]](#) aún no había sido constituida, toda vez que su fundación data del 10 de noviembre de 1999 (WADA/AMA: S/F). La resolución de la Dirección del Trabajo arriba citada fue una respuesta a la defensa del jugador por parte del Sindicato Chileno de Futbolistas Profesionales.

*los miembros que la componen, no importa indicio necesario y suficiente de la existencia de subordinación y dependencia, elemento indispensable para calificar una relación jurídica de laboral (1997).*

Como hemos visto, la injerencia de la estructura FIFA sobre atleta y club empleador no se restringe a la imposición de sanciones. Al contrario, ésta es consecuencia de la autoridad que tiene ella sobre aquellos. Y en un vínculo de trabajo la facultad disciplinaria emana de los poderes inherentes a la posición de mando que ostenta todo empleador [\[ver página 22 y siguientes\]](#).

Prueba de lo recientemente recordado es que, previo al poder directivo ejercido por una entidad deportiva “cuando programa la jornada de entrenamientos [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#), el destino de las giras, las concentraciones [\[ver nota al pie 149, ubicada en la página 73\]](#), etc.” (Arce, 2005a: 25), el fútbol organizado puede disponer del horario de las prestaciones públicas [\[ver página 75 y siguientes\]](#), establecer el calendario [\[ver página 80 y siguientes\]](#) y la planificación de los diferentes torneos [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#), entre otros.

El régimen del futbolista profesional, singularmente, sufre de un “sobredimensionamiento del poder de dirección” (Ibídem: 52), pero no únicamente por parte del club empleador –tal cual afirma el precitado autor–, sino también de toda la estructura global de la FIFA; hecho que se encuentra plenamente justificado y en absoluta concordancia con la legalidad, en tanto “la extensión e intensidad del poder directivo no es, sin embargo, idéntica para los distintos tipos de relaciones de trabajo, oscilando entre supuestos donde la autoridad patronal es muy rigurosa (...) y casos en los que es muy tenue” (Montoya, 2013: 366).

¿Será, acaso, que esta extrema magnitud del poder directivo significa que el propio club empleador es también un subordinado de índole laboral y no simplemente asociativa? Como es de amplio conocimiento, la naturaleza del derecho del trabajo es meramente tuitiva para las personas naturales, razón por la cual debería descartarse de plano cualquier interrogante vinculada a ello.

No obstante, resulta imposible negar que en más de una circunstancia el club se encuentra obligado a acatar el mandato del fútbol organizado [\[ver página 213 y siguientes\]](#), ya que sin

subordinarse a dicho poder supremo no podría competir en los torneos oficiales, tal cual ocurre con los atletas. Pese a que ambos son personas jurídicas, verbigracia, el club debe soportar que la estructura FIFA sancione a sus deportistas trabajadores [\[ver página 297 y siguientes\]](#), que libere a éstos en favor de las respectivas selecciones nacionales [\[ver página 114 y siguientes\]](#), que imposibilite la inclusión de un periodo de prueba en ciertos contratos de trabajo [\[ver página 167 y siguientes\]](#) o que les restrinja invertir según su propio criterio [\[ver página 227 y siguientes\]](#).

Por lo tanto, a fin de aterrizar la noción principal, lo ideal será ubicar en la misma órbita empresarial a la organización FIFA con el club, aunque colocando a la primera por encima de la segunda, de modo tal que podamos remitirnos a una de las modalidades complejas del modelo productivo del empleador plural o «pluriempleador», específicamente, a la segunda de las tres (3) variantes o categorías que esta figura jurídica reúne, de acuerdo a Sanguinetti:

*Lo que caracteriza a estos supuestos es el hecho de encontrarse el trabajador o los trabajadores afectados, que prestan en principio servicios desde el punto de vista material para un empresario, sujetos al poder de varios o incluso, en ciertas hipótesis, a una suerte de “doble capa de control”, con arreglo a la cual, mientras uno adopta las decisiones generales relativas a la ordenación del trabajo, el otro retiene los poderes relacionados de manera inmediata con la organización y dirección de las prestaciones concretas. La dinámica de la relación de trabajo termina siendo, así, el resultado de la interacción de las decisiones de ambos (2018a: 10; 2018b: 122)<sup>759</sup>.*

En otras palabras, guiándonos por el principio de primacía de la realidad [\[ver nota al pie 1, ubicada en la página 9\]](#), nada obsta para conceptualizar al club deportivo como un «empleador directo», el cual ejerce el poder de dirección sobre el futbolista trabajador en un nivel más cercano e inmediato que la FIFA. Y ésta, entretanto, hace lo propio desde un escalón más arriba, superponiéndose tanto al club como al jugador, aunque sin anular las características inherentes de quien se encuentra en su misma esfera patronal (Ibídem: 2018a: 11; 2018b: 128). La denominación apropiada para ella será, coherentemente, «empleador indirecto».

---

<sup>759</sup> Siempre siguiendo al mismo autor, además del «ejercicio compartido o reparto de los poderes empresariales» –nombre que le otorga a esta categoría–, el papel que cumple el o los terceros vinculados al concepto tradicional del empleador pueden (i) utilizar conjuntamente la prestación laboral o (ii) influir externa y decisivamente sobre las decisiones de éste (Sanguinetti, 2018a: 10-12; 2018b: 120-126).



	La figura del «pluriempleador» en el fútbol profesional
Organización FIFA	«Empleador indirecto»
Club deportivo	«Empleador directo»
Futbolista	Trabajador

**Cuadro 26:** Teórica cadena en la figura del pluriempleador dentro del fútbol profesional (Fuente: elaboración propia).

Empero, este escenario traería consigo, primordialmente, la asunción inexorable por parte de la FIFA de la responsabilidad solidaria respecto a las deudas o pasivos laborales en los que incurriese cualquier club afiliado a ella. Situación que se tornaría engorrosa de materializar –al considerar la cantidad de entidades deportivas que compiten en cada uno de los torneos de las doscientas once (211) federaciones afiliadas [[ver página 235](#)] y las diferentes leyes laborales ordinarias a las que éstas se encuentran sometidas– y que el fútbol organizado ha sabido librar, justamente, a través del asocianismo<sup>760</sup>.

Con él, además, la organización FIFA salvaguarda, de cierto modo, la facultad disciplinaria del club empleador, por cuanto las sanciones impuestas por ella no pueden ser encasilladas en el mismo ámbito que las de aquel: el laboral. Así, se evita que la entidad deportiva esté limitada para sancionar una conducta solo cuando el fútbol organizado no lo haya hecho, ya que, de lo contrario, nos encontraríamos ante un atentado contra el *non bis in ídem* [[ver página 33 y siguientes](#)]. Como bien apunta Arce:

*Es razonable preguntarse si un club puede imponer una sanción en el ámbito laboral cuando el comportamiento ya ha sido sancionado en el ámbito deportivo. Por ejemplo, un jugador es expulsado de un partido oficial [[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73](#)] y por la gravedad de la falta en el campo de juego, es suspendido por la Comisión de Justicia de la Federación [[ver página 325 y siguientes](#)] por 2 meses. ¿El club también podría sancionarlo y suspenderlo de los entrenamientos? ¿Podría alegarse el principio del *ne bis in ídem*? Me parece que las dos sanciones actúan en relaciones jurídicas completamente distintas y con*

<sup>760</sup> De hecho, no es casualidad que FIFA y FIFPro hayan llegado a un acuerdo respecto a la creación de un fondo en favor de los futbolistas –*Fund for Football Players* («FIFA FFP»)–, el cual tiene por cometido apoyar económicamente a los jugadores que han sufrido por la falta de pago del salario o de cualquier deuda emergida de sus contratos de trabajo. En total, el ente rector del fútbol mundial ha reservado US\$16.000.000 (Dieciséis millones y 00/100 Dólares Americanos) hasta el año 2022, los cuales serán repartidos de la siguiente manera: “USD 3m en 2020, USD 4m en 2021 y USD 4m en 2022, teniendo a los USD 5m restantes para ser entregados de forma retroactiva a los atletas que atravesaron tal situación de desprotección entre julio de 2015 y junio de 2020” (FIFA, 2020a, traducción propia).

*sujetos diferentes; por tanto, podrían sancionar de forma separada en atención a sus diversas funcionalidades. Además, decir lo contrario significaría reducir el papel de director de la prestación laboral, que en todo momento ejerce el club deportivo (2005a: 57).*

Similar postura es vertida por Alonso Martínez:

*Si la potestad disciplinaria deportiva que pudiese ejercer el club sobre el deportista fuese la misma que la que puede ejercer la federación deportiva sobre ese deportista (...) sería harto difícil sostener que el fundamento de esa potestad disciplinaria deportiva fuese diferente según que el poder disciplinario fuese actuado por la federación deportiva o el club; fundamento que, en cambio, sí difiere notablemente si se compara la disciplina deportiva de la federación, que protege fundamentalmente la pureza de la competición, con la disciplina asociativa de un club, que protege el respeto a las propias normas de esa organización. Pues bien, si se llegase a considerar que el fundamento de la potestad disciplinaria es el mismo, con independencia de que de que sea ejercida por una federación o por un club, podrían darse fricciones con el principio non bis in idem (2009: 10).*

Recordemos que tanto la FIFA como el club empleador tienen legitimidad para punir comportamientos que pueden corresponder a ámbitos distintos entre sí, pero también a aquellos otros en los que convergen [\[ver gráfico 5, ubicado en la página 346\]](#). Respecto de estos últimos, esencialmente, es que ambos pueden tomar medidas disciplinarias, según su propia esfera jurídica.

Adicionalmente, y aunque “casi todas las pautas o condiciones de la sanción disciplinaria del régimen general que han sido citadas anteriormente [\[ver página 22 y siguientes\]](#), resultan también aplicables” (Demichelis, 1987: 77) a la justicia deportiva, lo peculiar de ésta es que se encuentra imposibilitada de poner fin al contrato de trabajo.

Por supuesto, ella puede propiciar a que el club empleador suspenda [\[ver página 118 y siguientes\]](#) o despidan [\[ver página 166 y siguientes\]](#) al futbolista luego de imponerle una inhabilitación federativa, mas no cuenta con las prerrogativas para tomar esta decisión de forma autárquica. La facultad disciplinaria de la organización FIFA, pese a nacer del vínculo laboral [\[ver nota al pie 755, ubicada en la página 348\]](#), únicamente repercute en él desde el entorno afiliativo, pues así lo ha querido y estipulado ella misma<sup>761</sup>.

---

<sup>761</sup> Aunque puede pasar desapercibido, un tema que la organización FIFA también libra con la decisión de establecer legalmente un vínculo afiliativo con el futbolista y no uno de índole laboral es el del descanso vacacional [\[ver página 117 y siguientes\]](#). Esto, porque como se ha mencionado previamente, la celebración de las competencias entre selecciones nacionales coincide cada dos (2) años con el mes destinado al disfrute de este derecho. Por ende, de prevalecer la teoría del empleador plural y no ser posible el aplazamiento del goce

En resumen, nos encontramos frente a un escenario *sui generis* [[ver nota al pie 243, ubicada en la página 101](#)], donde el potencial empleador indirecto ha decidido dispensarse de dicha responsabilidad a través de lo señalado por la legislación nacional y la normativa interna de las distintas asociaciones<sup>762</sup>. Por ello, aunque realmente esté facultada para sancionar inconductas cometidas por un futbolista, el sistema integral de justicia avalado por FIFA se limitará a observar los casos en los que el accionar de éste afecte la esfera deportiva, preservando el mandato del club (hipotético empleador directo) en los temas de naturaleza estrictamente laboral y aquellos que les competan a los dos (2).

### 3.3.2. Pertinencia (y necesidad) del rol sancionador de la organización FIFA

Entonces, al final, ¿el club empleador tiene libertad para sancionar disciplinariamente al futbolista infractor en todo lo que le corresponda? Salvaguardando las distintas esferas jurídicas, ¿podría decirse que éste prima sobre la jurisdicción deportiva cuando la falta concierne a ambos?

Si valoramos aisladamente lo manifestado por Arce<sup>763</sup>, la respuesta debería ser afirmativa, pues, según él, “tanto el Reglamento FIFA como el de la FPF, no pueden venir a desconocer la imperatividad de las normas laborales, en la medida que son normas provenientes de entidades privadas<sup>764</sup>” (2005a: 66); a lo cual añade:

*La validez de las normas privadas está sujeta al cumplimiento de las normas de orden público, como son las laborales [[ver página 64 y siguientes](#)]. Las organizaciones privadas, y entre ellas se encuentran la FIFA y la FPF, deben respetar siempre la constitucionalidad y la legalidad. En conclusión, **con efectos generales, hay que admitir la aplicación***

---

[[ver nota al pie 279, ubicada en la página 118](#)], se tendría que recurrir o a un acuerdo de reducción de vacaciones (artículo 19° del Decreto Legislativo 713) o al pago de la «triple vacacional», la cual está compuesta de una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (artículo 23° del Decreto Legislativo 713).

<sup>762</sup> En el Perú ocurre algo similar con la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, donde el legislador extrajo del ámbito del derecho del trabajo ocho (8) distintas prestaciones de servicios que por primacía de la realidad [[ver nota al pie 1, ubicada en la página 9](#)] hubiesen configurado una relación de esta índole.

<sup>763</sup> Paradójicamente, líneas arriba, el propio autor da a entender lo contrario [[ver página 273](#)] [[ver página 346](#)].

<sup>764</sup> Ciertamente, aunque el artículo 1° de la Ley 30727 afirma que la reglamentación FIFA “prima respecto de cualquier normativa” [[ver nota al pie 754, ubicada en la página 346](#)], ésta rama del derecho tiene alcance restringido, *inter-privatos*, ya que “sólo son normas de ámbito privado, que obligan a quienes son sus asociados” (Villegas, 2007c: 362; 2008: 19) [[ver cuadro 24, ubicado en la página 282](#)]. Aun así, esto no es óbice para que se les considere una rama jurídica [[ver nota al pie 618, ubicada en la página 280](#)].

**supletoria de la normativa deportiva [ver página 65 y siguientes], cuando no exista norma estatal que regule el supuesto o cuando su regulación supere los mínimos impuestos por la legislación laboral común** (Énfasis agregado) (Ibídem: 67).

Y es que, particularmente, el literal d) del artículo 6° de la Ley –único apartado en el que el legislador nacional tocó este tema– no brinda mayor solución:

*Artículo 6.- Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:*

(...)

- 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.*

Al no distinguir entre los sujetos a los que se les puede considerar «superiores», la controversia respecto al ente primordialmente competente para sancionar al futbolista profesional en la comisión de faltas deportivo-laborales [\[ver página 297 y siguientes\]](#) no logra ser esclarecida por la legislación nacional, motivo por el cual resta analizar si es que la prioritaria aplicación de la normativa deportiva podría resultar beneficiosa para los intereses del trabajador<sup>765</sup>.

Sin embargo, dicha evaluación evidencia que la justicia deportiva [\[ver página 313 y siguientes\]](#) no solo transgrede los derechos constitucionales del futbolista profesional, al proponer castigos que limitan el derecho del trabajo [\[ver nota al pie 10, ubicada en la página 11 y siguientes\]](#) (verbigracia, suspensiones por una cierta cantidad partidos o durante un tiempo preestablecido [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes\]](#)); sino también los de la propia entidad empleadora, al atentar contra el derecho de la libertad de empresa [\[ver nota al pie 12, ubicada en la página 13\]](#) (continuando con los mismos ejemplos, impidiéndole disponer temporalmente de la prestación de servicios de uno o más de sus asalariados).

---

<sup>765</sup> Indudablemente, como indican Giraldo y Fernández, “no existe una fuente que esté por encima de la otra. Lo que existe son dos distintos tipos de fuentes, que dependiendo del caso serán las aplicables a un caso concreto” (2018: 58). Y, si es que tanto el derecho deportivo [\[ver página 280 y siguientes\]](#) como el derecho laboral son competentes para punir el mismo hecho, nada obstaría para que cada una llegase a aplicar su propia facultad disciplinaria, sin que se presente un vínculo de dependencia entre ellos [\[ver página 37 y siguientes\]](#). Empero, esto no es lo que ocurre en la realidad. De acuerdo a lo expuesto, además de lo desarrollado a continuación, debe quedar claro que las decisiones de uno repercuten en los intereses del otro, lo cual no hace más que sugestionar su accionar.

Consecuentemente, supongamos que el reciente examen refleja lo que debiese ocurrir en la realidad, que la organización FIFA no puede quebrantar los derechos fundamentales de las contrapartes contractuales, y que sus decisiones, como pertenecen al ámbito privado y/o a una rama jurídica distinta, no deben contravenir las cualidades patronales del club y solo están capacitadas para actuar ante la comisión de una falta estrictamente deportiva [\[ver página 286 y siguientes\]](#).

De este modo, sería factible admitir que no todas las inconductas vinculadas al mandato de la FIFA merecen recibir un castigo uniforme y predeterminado. Ello, por cuanto se trataría de una atribución exclusiva de cada empleador, lo cual, incluso, podría concluir con una condonación de la falta [\[ver página 36\]](#).

*Será el empresario, por otra parte, quien tenga en sus manos la capacidad para determinar si la sanción es o no impuesta, en tanto el ejercicio de las facultades disciplinarias no es legalmente obligatorio, sino potestativo para aquél. De tal forma, y aun cuando se trata de un poder irrenunciable (habida cuenta constituye una "facultad inherente a la propia esencia del contrato"), es posible tanto su delegación como su no ejercicio (Fernández-Costales, 2005: 43).*

Pensemos en la mano cometida por Luis Suárez durante la Copa del Mundo de la FIFA Sudáfrica 2010<sup>766</sup>. Si nos centramos en lo exclusivamente deportivo; es decir, en la *lex ludica* [\[ver página 289 y siguientes\]](#), el juez del encuentro hizo bien en punir su comportamiento con el cobro de un penal a favor del elenco ghanés. Empero, igualmente alineado al Reglamento IFAB [\[ver nota al pie 657, ubicada en la página 301 y siguientes\]](#), éste le sacó una tarjeta roja [\[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288\]](#), lo que significó

---

<sup>766</sup> El 2 de julio de 2010 la selección de Uruguay se enfrentó a su similar de Ghana por los cuartos de final de la Copa del Mundo. El partido se llevó a cabo en el Soccer City Stadium de la capital sudafricana, lugar que fue testigo de un partido al que ni siquiera le bastó el tiempo suplementario para quebrar el empate (1-1). Sin embargo, lo peculiar fue que en la última jugada del encuentro, el remate de cabeza del ghanés Dominic Adiyiah fue sacado de la línea del arco con ambas manos por un futbolista vestido de celeste y de dorsal número nueve (9), el cual evitó un gol inminente, como si fuese un verdadero portero.

Luis Suárez, jugador que se sabía responsable de la inconducta, de inmediato intentó actuar como si no hubiese ocurrido nada antirreglamentario. Aun así, ya era muy tarde, el árbitro principal, Olegário Benquerença, se había percatado del hecho, y, en correcta aplicación del Reglamento IFAB [\[ver nota al pie 657, ubicada en la página 301 y siguientes\]](#), expulsó al jugador uruguayo y cobró penal a favor del país africano. Asamoah Gyan, encargado de marcar y culminar con las esperanzas charrúas, sorpresivamente, pateó el balón por encima del arco y alargó el sufrimiento. En la definición por penales, Ghana terminó por sentenciar su suerte y cayó eliminado; mientras que Uruguay, tras el último remate de Sebastián Abreu, clasificó a la semifinal, consagrando a Suárez como un héroe, a pesar de su actitud totalmente antideportiva; aquella que permitió que el país siguiera soñando, aun teniéndolo a él suspendido [\[ver página 298 y siguientes\]](#) (FIFA, 2010).

para el jugador la imposibilidad de continuar en el terreno de juego y de participar en el siguiente partido oficial correspondiente [[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73](#)].

Como quiera que estas últimas dos (2) consecuencias pertenecen al ámbito deportivo-laboral –aunque en este caso el jugador representaba a la selección de Uruguay, asumamos los hechos como si hubiesen ocurrido dentro de un torneo entre clubes–, la decisión final respecto a la aplicación de las mismas, según venimos argumentando, debió haber recaído en manos de su empleador (o al menos, de quien estuviese fungiendo como aquel); esto es, de Óscar Tabárez, DT del equipo masculino representativo de la Asociación Uruguaya de Fútbol (AUF).

Y a decir verdad, desconocemos si el popular altruismo de dicho entrenador hubiese conllevado a que el jugador igual fuese castigado<sup>767</sup>, pero de lo que tenemos certeza es que la infracción reglamentaria de Suárez permitió a su selección clasificarse a la semifinal de este torneo tras cuarenta (40) años (FIFA, 2010), siendo la justicia deportiva quien automáticamente [[ver nota al pie 630, ubicada en la página 288](#)] hizo cumplir lo dictaminado por el oficial de partido [[ver nota al pie 623, ubicada en la página 286](#)].

Evidentemente, el ejemplo resulta perfecto para denotar que un futbolista profesional puede tener actitudes que a la luz de la *lex sportiva* [[ver página 65 y siguientes](#)] merezcan ser punidas, aun cuando, al mismo tiempo, su empleador considere que éste obró de esa manera para favorecerlo, que lo acontecido no contraviene sus órdenes o, simplemente, que el proceder del atleta no reviste mayor gravedad<sup>768</sup>.

---

<sup>767</sup> Óscar Washington Tabárez Sclavo es un Director Técnico distinto al resto. No solo ha dedicado su vida al fútbol, sino también a la educación escolar. Particularmente, “se recibió como docente en el Instituto Normal de Montevideo y ejerció durante varios” (Infobae, 2018), llegando a alternar su tiempo entre ambas pasiones. Según Forlán, a quien citan Clegg y Robinson, “siempre decía que ser un jugador de fútbol es una profesión, pero es la forma en que te comportas como ser humano lo que es importante” (2018, traducción propia). Él tiene por convicción, además, que “puedes ser un jugador talentoso, pero si no te comportas bien, se reflejará negativamente en ti y en tus equipos” (Ídem).

<sup>768</sup> Aunque no deja de ser cierto que “el incumplimiento de las reglas de juego dentro de un campo de fútbol, normalmente revela una infracción al deber de diligencia del futbolista en la prestación de su servicio” (Arce, 2005a: 58), aunado a la excepción de Suárez, también puede ocurrir, por ejemplo, que el propio empleador sea quien ordene al futbolista el buscar ser sancionado con tarjeta amarilla, a fin de perderse el siguiente partido [[ver nota al pie 628, ubicada en la página 288](#)] y no uno posterior, el cual, a criterio de la entidad empleadora, tiene mayor relevancia o resulta trascendental para sus intereses. No en vano, esto ahora es previsto por la FIFA dentro del literal d) del numeral 1 del artículo 12° del CDF [[ver nota al pie 648, ubicada en la página 298](#)],

Según Pilotto, el concepto de falta laboral debe girar en torno a una “acción u omisión generada con dolo o culpa, efectuada por el trabajador y que genere un perjuicio a los intereses de la empresa” (2004: 468). Por ende, si la percepción del club empleador ante un hecho determinado comprende alguna de las variantes señaladas en el párrafo anterior, es totalmente coherente que éste no tenga la menor intención de castigarlo, aun sugiriéndosele o conminándosele a estipularlo en el RIT [\[ver página 206 y siguientes\]](#)<sup>769</sup>.

Es más, ¿a cuántos clubes empleadores les parecería innecesario y hasta resultaría contingente castigar a su jugador «estrella»? (ilustrativamente, Caso Costa<sup>770</sup>). ¿Cuántos minimizarían una inconducta con tal de tener a todo su plantel a disposición? (Caso Promes, por ejemplo<sup>771</sup>). Si la decisión de sancionar un comportamiento de índole deportivo-laboral recayese exclusivamente en cada club deportivo, el efectivo cumplimiento de la legislación FIFA se tornaría un asunto netamente discrecional, en tanto los empleadores valorarían la conducta del jugador solo en cuanto a ellos respecta (Demichelis, 1978: 79) y no en función al interés superior del deporte.

---

aunque inculpar a alguien bajo tal concepción, a nuestro entender, termina siendo conjetural y se presta a malinterpretaciones.

<sup>769</sup> Inclusive, no olvidemos que si un castigo es simultáneamente aplicado sobre cinco (5) o más jugadores del mismo club, la sanción podría extenderse sobre la propia entidad empleadora, tal como lo expresa el numeral 5 del artículo 12° del CDF [\[ver nota al pie 717, ubicada en la página 327\]](#).

<sup>770</sup> El deportista nacido en Brasil y nacionalizado español [\[ver página 176 y siguientes\]](#) del Club Atlético de Madrid, Diego Costa, recibió ocho (8) fechas de castigo por parte de la justicia deportiva [\[ver página 313 y siguientes\]](#), luego de proferir insultos hacia un árbitro y forcejear con él para impedir que amoneste a su compañero de equipo, José María Giménez. Los hechos ocurrieron el día 6 de abril de 2019 durante el partido frente al FC Barcelona y ellos trajeron consigo que la entidad empleadora llegase a dudar acerca de la continuidad del jugador a su mando (Moñino, 2019). Esto, en tanto la apelación no lograra rebajar el castigo [\[ver página 331 y siguientes\]](#), dado el grave perjuicio que significa para cualquier institución el quedarse sin un delantero habitualmente titular por tanto tiempo. Es más, para este club, en particular, ello implicaba quedar “fuera de la lucha por el segundo puesto, posición que da derecho al plantel a cobrar las primas correspondientes a LaLiga” (Ídem).

<sup>771</sup> Cuando pertenecía al Valencia CF, el futbolista neerlandés, Quincy Promes, fue sentenciado por el Juzgado número 4 de Marbella con una multa cuyo monto se desconoce. Ello, tras haber dado positivo en una prueba de alcoholemia que “arrojó una tasa superior a 0,60 miligramos por litro en aire respirado, más del doble del máximo de 0,25 permitido por ley” (IUSPORT, 2018) para conducir. Hacia él, pese a que el hecho le generó una denuncia penal y la inmovilización del vehículo, el entonces empleador decidió omitir cualquier otro castigo y le permitió continuar prestando sus servicios con normalidad (Ídem). Y es que, si bien es cierto que el caso pertenece exclusivamente al derecho del deporte [\[ver página 270 y siguientes\]](#), no olvidemos que el empleador también tiene absoluta legitimidad para punir comportamientos que repercutan en la vida privada del jugador y que generen un perjuicio en su imagen o desenvolvimiento físico [\[ver página 76 y siguientes\]](#).

Como bien aduce Hülskötter:

*Es crucial para una competición deportiva que las mismas reglas sean aplicadas a todos los atletas de forma justa y que ellos afronten cualquier eventual procedimiento disciplinario en paridad de condiciones. De lo contrario, verbigracia, dos atletas a los que por primera vez se les hubiese probado el consumo intencional de una sustancia ilegal podrían ser sancionados de forma disímil, según su respectiva jurisdicción (2017: 25, traducción propia).*

Lo cierto es que un club es libre de perdonar cualquier comportamiento que le competa, mas no de impedir que el sistema integral de justicia FIFA sancione a su jugador cuando corresponda<sup>772</sup>. El fútbol profesional actual exige que tanto empleador como trabajador sacrifiquen parte de sus respectivos derechos fundamentales para que el funcionamiento de éste no se vea mermado<sup>773</sup>. Caso omiso, la industria y toda la organización mundial perderían sentido, careciendo del factor esencial en la práctica de un deporte: la igualdad de condiciones.

En virtud de ella, justamente, es que a las contrapartes laborales no les queda más opción que reconocer la viabilidad y pertinencia de la justicia deportiva en las faltas de doble índole<sup>774</sup>, no obstante aquello extensivamente signifique mitigar el margen natural de acción

---

<sup>772</sup> No por nada, consciente de la imperiosidad de generar seguridad jurídica al interior de su organización, dentro de los numerales 1 y 2 del artículo 60° de su título estatutario, la FIFA ordena lo siguiente:

*Artículo 60.- Ejecución de los fallos.*

- 1. Las confederaciones, las federaciones miembro y las ligas se comprometerán a acatar íntegramente las decisiones de las autoridades competentes de la FIFA que, conforme a sus Estatutos, sean firmes y no estén sujetas a recurso.*
- 2. Se comprometerán a adoptar todas las precauciones necesarias para que sus miembros, jugadores y oficiales acaten estas decisiones.*

<sup>773</sup> Por más paradójico o contradictorio que parezca, el proceder de la FIFA, bajo esta óptica, podría resistir el test de proporcionalidad [\[ver nota al pie 45, ubicada en la página 28\]](#), toda vez que, a fin de cuentas, restringe los mismos derechos fundamentales que prioriza y realmente protege con su accionar. Y es que si no existiese tal limitación, la FIFA no podría funcionar correctamente; ergo, no habría forma de que subsistiese un fútbol profesional universalmente ordenado, ni personas que pudiesen dedicarse laboralmente a él.

<sup>774</sup> Si bien esto ha sido desarrollado previamente [\[ver página 297 y siguientes\]](#), no está demás citar a Frega, autor que, respecto de ellas, afirma lo siguiente:

*Las sanciones a las faltas deportivas, y que puedan tener alguna repercusión en la relación laboral del deportista profesional, deben ceñirse a los actos producidos en ocasión o con motivo de la competición deportiva. Pueden tener su origen en el desarrollo de la propia contienda deportiva (por ej., una expulsión [\[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288\]](#) por agresión antirreglamentaria a un rival, la acumulación de un determinado número de faltas a las reglas del juego [\[ver nota al pie 628, ubicada en la página 288\]](#), etc.) o en actos que están relacionados con ella (por ej., sanción por dopaje [\[ver página 303 y siguientes\]](#), por incitar con sus declaraciones a la violencia [\[ver nota al pie 721, ubicada en la página 329\]](#), etc.) (1999: 183).*



de quien ostenta el mayor poder negocial entre ambas [\[ver nota al pie 7, ubicada en la página 10 y siguientes\]](#).

*El ámbito objetivo real de la potestad disciplinaria deportiva que podría ejercer un club es en la práctica extraordinariamente reducido. (...) Son realmente muy escasas las ocasiones en que un club va a poder sancionar infracciones a las reglas de juego o competición o a las normas generales deportivas (Alonso Martínez, 2009: 11).*

En otras palabras, aun cuando el empleador es consciente de que un jugador puede incurrir en infracciones que a la vez o exclusivamente afectan sus propios intereses empresariales (Demichelis, 1987: 83), respecto de las primeras se obliga a ceder o subordinar su facultad punitiva en favor del sistema integral de justicia de la FIFA, a fin de que dicho conglomerado aplique sanciones disciplinarias atendiendo criterios como equidad de trato, espíritu deportivo y competitividad.

Desde luego, esto no es sinónimo de que aquel pueda perder de vista los principios descritos en el primer capítulo [\[ver página 23 y siguientes\]](#), por cuanto, tal cual corrobora el Tribunal Constitucional peruano:

*53. (...) El debido proceso [\[ver nota al pie 48, ubicada en la página 33\]](#) se aplica también a las relaciones inter privados, pues el que las asociaciones sean personas jurídicas de Derecho privado no quiere decir que no estén sujetas a los principios, valores y disposiciones constitucionales; por el contrario, como cualquier ciudadano o institución (pública o privada), tienen la obligación de respetarlas, más aún cuando se ejerce la potestad disciplinaria sancionadora.*

*En tal sentido, las asociaciones no están dispensadas de observar el estricto respeto del derecho fundamental al debido proceso, sea en sus manifestaciones de derecho de defensa [\[ver nota al pie 81, ubicada en la página 46\]](#), doble instancia [\[ver página 331 y siguientes\]](#), motivación resolutoria u otro atributo fundamental, debiéndolo incorporar a la naturaleza especial del proceso particular que establezcan; a efectos de garantizar un adecuado ejercicio de la facultad sancionadora que poseen (2007b).*

Recordemos, adicionalmente, que la justicia deportiva tiene “una clara vocación de universalidad” (Alonso Martínez, 2008: 16), lo cual le impide ser selectiva en el juzgamiento de las faltas disciplinarias, a diferencia de lo que pudiese ocurrir dentro de los clubes. No en vano, según Villegas, “lo más destacable del sistema normativo impuesto por la FIFA es la uniformidad que brinda a los actores del fútbol a lo largo y ancho de todo el planeta” (2010: 152; 2013: 23) [\[ver página 234 y siguientes\]](#).

Por lo que sigue, procedimientos dispares como los plasmados en el caso Zidane<sup>775</sup>, el segundo caso Cristiano Ronaldo<sup>776</sup> y el segundo caso Messi<sup>777</sup> solo hacen daño al propio ente rector de este deporte, quien está poniendo en riesgo su reputación como único organismo apto de llevar a cabo un manejo jurídico punitivo universal y estructuralmente equilibrado.

Probablemente, los órganos de justicia FIFA han perdido de vista que la “facultad sancionadora deportiva, con incidencia en la relación laboral, no es ilimitada, ni una carta libre para que las federaciones deportivas sancionen todo aquello que le[s] desagrada o

---

<sup>775</sup> En la final de la Copa del Mundo Alemania 2006, doce (12) minutos después de que Zinedine Zidane marcara el gol inicial, el italiano Marco Materazzi empató el partido, y fue él mismo quien, posteriormente, sufrió un cabezazo en el pecho propinado por el inicialmente referido jugador francés. Y aunque esto no pudo ser advertido por el árbitro principal del encuentro, Horacio Elizondo, sí fue observado por uno de sus asistentes, Luis Medina Cantalejo, el cual dio cabida para que éste lograra expulsar al hoy DT del Real Madrid CF.

Para entonces, Zidane contaba con un historial de doce (12) tarjetas rojas [\[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288\]](#) a lo largo de su carrera en el seleccionado nacional, incluyendo aquella que le impidió disputar dos (2) cotejos durante la Copa del Mundo Francia 1998. Empero, como el jugador tenía decidido retirarse del representativo francés, la Comisión Disciplinaria de la FIFA [\[ver página 325 y siguientes\]](#) solo amplió el castigo a tres (3) fechas de suspensión [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 288 y siguientes\]](#), una multa de CHF 7,500 (Siete mil quinientos y 00/100 Francos Suizos) [\[ver nota al pie 653, ubicada en la página 300\]](#) y tres (3) días labor comunitaria con niños y jóvenes; una sanción inédita en la normativa deportiva. Además, tras citar a ambos atletas, el ente rector también creyó conveniente suspender por dos (2) partidos con su selección nacional e imponer una multa de CHF 5,000 (Cinco mil y 00/100 Francos Suizos) al otrora defensa del FC Internazionale, Materazzi, por sus repetidas provocaciones hacia el atleta francés (FIFA, 2006).

<sup>776</sup> Al futbolista de la selección portuguesa, Cristiano Ronaldo, nunca se le abrió ningún procedimiento disciplinario, pese a que, cuando jugaba para el Real Madrid CF, medios de prensa españoles publicaron en más de una oportunidad la forma en que éste reaccionaba frente a sus rivales. Concretamente, ni los oficiales de campo ni la Comisión Disciplinaria de LaLiga [\[ver página 325 y siguientes\]](#) llegaron a suspenderlo [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes\]](#) por los puñetes propinados a Diego Godín con fecha 22 de agosto de 2014 (ABC, 2014), el codazo a João Miranda que ocurrió menos de un (1) mes después, el 13 de setiembre, (Mundo Deportivo, 2014) o la patada a Daniel Alves del 25 de octubre del mismo año (Sport, 2014).

<sup>777</sup> A diferencia de lo ocurrido con Cristiano Ronaldo, a Lionel Messi lo sancionó de oficio la Comisión Disciplinaria de la FIFA [\[ver página 325 y siguientes\]](#), luego de corroborar por los medios de comunicación que éste había insultado a un oficial de partido [\[ver nota al pie 623, ubicada en la página 286\]](#) en el transcurso del cotejo entre los equipos representativos de Argentina y Chile de fecha 23 de marzo de 2017. En principio, la referida instancia de la justicia deportiva sancionó al jugador con cuatro (4) fechas de suspensión [\[ver notas al pie 649 y 650, ubicadas en la página 299\]](#) y una multa de CHF 10,000 (Diez mil y 00/100 Francos Suizos) [\[ver nota al pie 653, ubicada en la página 300\]](#) (Marca, 2017a); no obstante, el futbolista del FC Barcelona apeló la medida [\[ver página 331 y siguientes\]](#), alegando que no se trataba de una injuria (literal b) del numeral 2 del artículo 11° [\[ver nota al pie 660, ubicada en la página 302\]](#) y literal i) del numeral 1 del artículo 12° del CDF [\[ver nota al pie 648, ubicada en la página 298\]](#), sino de una expresión coloquial sin connotación soez y proferida de manera genérica (Martí, 2017). Finalmente, la Comisión de Apelaciones aceptó la versión del jugador y lo absolvió del castigo, pues, a su entender, “las pruebas disponibles no eran suficientes para demostrar (...) la aplicabilidad del art. 77 a) del CDF” (FIFA, 2017a), apartado que otorgaba las facultades para el inicio del procedimiento [hoy, literal a) del numeral 2 del artículo 53° del CDF [\[ver nota al pie 712, ubicada en la página 326\]](#)].

fuera contrario a sus intereses” (Frega, 1999: 183). De ser así, la entidad suprema del fútbol no hubiese previsto ciertas características o principios generales de actuación, ni reconocido que cada castigo tiene un determinado alcance, extensión o duración. Ello se puede apreciar dentro de los numerales 1 y 2 del artículo 24° del CDF<sup>778</sup>, así como los numerales 1, 3 y 4 del artículo 9° del CEF<sup>779</sup> (textos cuyo contenido se encuentra similarmente previsto en el artículo 30° del CDC, los numerales 1, 3 y 4° del artículo 9° del CEC y los artículos 41° y 75° del RUJ FPF).

Inclusive, la FIFA ha dispuesto la creación de un registro de sanciones deportivas, el cual se encuentra administrado de acuerdo al ámbito territorial del órgano que aplicó la medida correctiva (numeral 4 del artículo 32° del CDF<sup>780</sup>, cuya información ha sido semejantemente descrita dentro del numeral 8 del artículo 60° del CDC y el artículo 37° del RUJ FPF). Gracias a él, aquellas infracciones cuya pena no llegó a ser cumplida en su integridad

---

<sup>778</sup> Artículo 24.- *Determinación de las medidas disciplinarias.*

1. *Los órganos judiciales determinan el tipo y la extensión de las medidas disciplinarias que proceda imponer en función de los elementos objetivos y subjetivos de la infracción, teniendo para ello en cuenta las circunstancias agravantes y atenuantes.*
2. *Las medidas disciplinarias podrán limitarse a una zona geográfica, así como a una o más categorías concretas de partidos o competiciones.*

<sup>779</sup> Artículo 9.- *Normas generales.*

1. *Al imponer una sanción, la Comisión de Ética [\[ver página 328 y siguientes\]](#) deberá tener en cuenta todos los factores relevantes del caso, incluida la naturaleza de la infracción; el interés sustancial en impedir conductas similares; la ayuda y cooperación del infractor con la Comisión de Ética; el motivo; las circunstancias, el grado de culpabilidad del infractor y el alcance de responsabilidad que acepta el infractor. Asimismo, la sanción podrá reducirse de manera proporcional cuando la persona sujeta al presente código atenúe su culpa devolviendo el beneficio o ventaja recibida.  
(...)*
3. *Salvo que este código disponga lo contrario, la Comisión de Ética determinará el alcance y duración de la sanción.*
4. *Las sanciones podrán limitarse a un ámbito geográfico o solo tener efecto en alguna o algunas categorías específicas de partidos o competiciones.*

<sup>780</sup> Artículo 32.- *Secretaría.*

- (...)
1. *La secretaria llevará un registro de amonestaciones [\[ver nota al pie 628, ubicada en la página 288\]](#), expulsiones [\[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288\]](#) y suspensiones por partidos [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes\]](#) en el sistema central de almacenamiento de datos de la FIFA. La secretaria de la Comisión Disciplinaria [\[ver página 325 y siguientes\]](#) informará por escrito acerca de los datos registrados a las federaciones, clubes o bien –durante las fases finales [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#)– a los jefes de delegación correspondientes (o a las personas que estos indiquen en cada competición). A fin de garantizar que los datos estén completos, las confederaciones tienen la obligación de informar a la FIFA sobre todas las sanciones impuestas en el marco de sus competiciones y que puedan tener repercusión en una competición de la FIFA o en una futura competición organizada por una confederación.*

pueden ser trasladadas de un torneo a otro, distinguiéndose entre sí por la entidad que el jugador representaba al momento de cometer la falta. Así lo expresa, a nivel mundial, el artículo 12° del RETJ<sup>781</sup> y el numeral 4 del apartado 8.1 de su Anexo 3<sup>782</sup>, además de los numerales 1 a 4 del artículo 65° del CDF<sup>783</sup>; a nivel continental, los numerales 1 a 3 del

---

<sup>781</sup> Artículo 12.- Cumplimiento de sanciones disciplinarias.

1. La nueva asociación en la que se haya inscrito al jugador ejecutará toda sanción de hasta cuatro partidos o tres meses [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes\]](#) que haya impuesto al jugador la asociación anterior, pero que aún no haya sido cumplida (íntegramente) en el momento de la transferencia [\[ver página 100 y siguientes\]](#), a fin de que la sanción se cumpla en el ámbito nacional. Al expedir el CTI [\[ver página 105 y siguientes\]](#), la asociación anterior notificará a la nueva asociación, a través del TMS [\[ver página 107\]](#) las sanciones disciplinarias que aún no se hayan cumplido (íntegramente).
2. La nueva asociación en la que se haya inscrito al jugador ejecutará toda sanción disciplinaria de más de cuatro partidos o superior a tres meses que aún no haya cumplido (íntegramente) el jugador, solo en el caso de que la Comisión Disciplinaria de la FIFA [\[ver página 325 y siguientes\]](#) haya extendido su validez al ámbito internacional [particularidad que veremos a continuación]. Asimismo, al expedir el CTI, la asociación anterior notificará a la nueva asociación, a través del TMS toda sanción disciplinaria pendiente.

<sup>782</sup> 8.1. Principios.

- (...)
4. Al crear el CTI [\[ver página 105 y siguientes\]](#) a favor de la nueva asociación, la asociación anterior deberá cargar una copia de cualquier documentación pertinente relativa a las sanciones disciplinarias impuestas a un jugador y, si procede, su extensión al ámbito mundial (v. art. 12 [\[ver nota al pie 781, ubicada en esta página\]](#)).

<sup>783</sup> Artículo 65.- Traslado de suspensiones por partidos.

1. Como norma general, todas las suspensiones por partidos (de jugadores u otras personas) [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes\]](#) se trasladarán de una ronda a otra de la misma competición.
2. Las suspensiones por partidos impuestas a los jugadores por una expulsión pronunciada fuera de una competición (partido o partidos independientes) o que no se hayan cumplido durante la competición en cuyo transcurso se hubiesen impuesto (por eliminación del equipo o por tratarse del último encuentro del torneo) [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#), se cumplirán del siguiente modo:
  - a. Copa Mundial de la FIFA™ y Copa Mundial Femenina de la FIFA™: en el siguiente partido oficial de la selección nacional afectada [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#);
  - b. Competiciones con límite de edad: en el siguiente partido oficial de la selección nacional de la misma categoría de edad. Cuando no pueda cumplirse la suspensión en la misma categoría de edad, se trasladará a la categoría inmediatamente superior;
  - c. Copa FIFA Confederaciones: en el siguiente partido oficial de la selección nacional afectada;
  - d. Copa Mundial de Clubes de la FIFA: en el siguiente partido oficial del club afectado;
  - e. Torneo Olímpico de Fútbol Femenino: en el siguiente partido oficial de la selección nacional afectada;
  - f. Torneo Olímpico de Fútbol Masculino: en el caso de los jugadores que cumplan con el límite de edad, en el siguiente partido oficial de la selección nacional de la misma categoría de edad. Cuando no pueda cumplirse la suspensión en la misma categoría de edad, se trasladará a la categoría inmediatamente superior. En el caso de los jugadores que no cumplan con el límite de edad, se trasladará al siguiente partido oficial de la selección nacional;
  - g. Competiciones de selecciones nacionales de las confederaciones: en el siguiente partido oficial de la selección nacional afectada;

artículo 75° del CDC<sup>784</sup>; y, a nivel nacional, los numerales 1 a 3 del artículo 40° del RUJ FPF<sup>785</sup>.

- 
- h. Competiciones en que se ha escogido a los equipos conforme a ciertos criterios (culturales, geográficos, históricos, etc.): a menos que el reglamento de dichas competiciones estipule lo contrario, la suspensión se trasladará al siguiente partido oficial de la selección nacional afectada;*
      - i. Partidos amistosos: en el siguiente partido amistoso de la selección nacional afectada.*
    3. *Si una selección nacional es la anfitriona de la fase final de una competición y por ello no tiene que disputar los partidos clasificatorios y su siguiente partido oficial tendrá lugar en esa fase final, las suspensiones por partidos se trasladarán al siguiente partido amistoso de la selección nacional afectada.*
    4. *Las suspensiones por partidos que sean consecuencia de varias amonestaciones a un jugador en partidos distintos de una misma competición no serán aplicables en otra [\[ver nota al pie 630, ubicada en la página 288\]](#).*

<sup>784</sup> Artículo 75.- Traslado de suspensiones por partidos.

1. *Salvo que los órganos judiciales acuerden algo distinto, las suspensiones por partidos [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 288 y siguientes\]](#) y las suspensiones que impiden ejercer funciones, deben cumplirse durante el transcurso de la cual la infracción fue cometida.*
2. *Cualquier suspensión por partidos o la suspensión que impida ejercer funciones que no se haya cumplido íntegramente al finalizar la competición durante la cual fue cometida la infracción, (por eliminación del equipo o por tratarse del último encuentro del torneo) se extenderá a la siguiente competición de la misma categoría (selecciones nacionales o clubes) en la cual el infractor pudiera participar con independencia de que el infractor haya cambiado de club [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#).*

*Se cumplirán del siguiente modo:*

- a. *Una suspensión que un jugador u oficial no pueda cumplir en el transcurso de una competición Sub-17 se extenderá automáticamente al siguiente partido oficial del equipo representativo afectado en una competición organizada por la FIFA o CONMEBOL [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#).*
  - b. *Una suspensión que un jugador u oficial no pueda cumplir durante el transcurso de una competición Sub-20 se extenderá automáticamente al siguiente partido oficial del equipo representativo afectado en una competición organizada por la FIFA o CONMEBOL.*
  - c. *Una suspensión que no se pueda cumplir durante la Copa América se extenderá automáticamente al siguiente partido oficial de la selección representativa afectada en una competición organizada por la FIFA o CONMEBOL*
3. *La suspensión imputada a un jugador, por acumulación de tarjetas amarillas, en distintos partidos en una misma competición, en ningún caso será trasladada a otra competición [\[ver nota al pie 630, ubicada en la página 288\]](#).*

<sup>785</sup> Artículo 40.- Traslado de las suspensiones por partidos.

1. *Con carácter general, todas las suspensiones (de jugadores o cualesquiera otras personas) [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes\]](#) son trasladables de una fase a otra de la misma competición.*
2. *Las suspensiones por partidos derivadas de la expulsión de un jugador fuera de una competición (partido o partidos aislados) o que no se hayan cumplido dentro de la competición en cuyo transcurso se hubiesen acordado (por eliminación del equipo o por haberse tratado del último encuentro del torneo) se cumplirán del siguiente modo:*
  - a. *Partidos oficiales [\[ver nota al pie 150, ubicada en la página 73\]](#): en el siguiente partido oficial del equipo afectado;*
  - b. *Partidos amistosos: en el siguiente partido amistoso del equipo afectado.*

Y, como si fuera poco, al sistema integral de justicia FIFA se le ha concedido la capacidad de acumular o aplicar un concurso de infracciones (numeral 6 de los artículos 6° y 12° del CDF<sup>786</sup>, y artículo 11° del CEF<sup>787</sup>, los cuales han sido redactados de forma similar en el numeral 6 del artículo 16° del CDC, el artículo 10° del CEC y los artículos 33° y 44° del RUJ FPF, correspondientemente), cabiendo la posibilidad de que, sin importar el contexto de la transgresión, la comisión competente solicite una extensión parametrada de los efectos de su decisión al ámbito mundial. Un accionar extraordinario que genera repercusiones similares a los casos de *doping* [\[ver notas al pie 685 y 686, ubicadas en la página 313\]](#) (numerales 1 y 10 del artículo 66° del CDF<sup>788</sup>, replicados en el artículo 76° del CDC).

Por ello, sorprendió de sobremanera el impredecible e inusitado accionar que la jurisdicción deportiva tuvo en los sucesos antes referidos, pero, sobre todo, frente al segundo caso Suárez<sup>789</sup>. Con éste, si los distintos órganos de la FIFA no dejan entrever un sesgado

- 
3. *Las suspensiones por partidos que sean consecuencia de amonestaciones a un jugador en partidos distintos de una misma competición, nunca se trasladarán a otra* [\[ver nota al pie 630, ubicada en la página 288\]](#).

<sup>786</sup> Artículo 6.- *Medidas disciplinarias.*

(...)

6. *Las medidas disciplinarias que establece el presente código pueden combinarse.*

Artículo 12.- *Conducta incorrecta de los jugadores y los oficiales.*

(...)

6. *En todos los casos se podrán imponer adicionalmente otras medidas disciplinarias.*

<sup>787</sup> Artículo 11.- *Concurso de infracciones.*

*Cuando se haya cometido más de una infracción, se impondrá la sanción —salvo si esta es una sanción económica— prevista para la infracción más grave, la cual se incrementará hasta un tercio según sea oportuno, en función de las circunstancias específicas.*

<sup>788</sup> Artículo 66.- *Ampliación de las sanciones al ámbito mundial.*

1. *Cuando la infracción cometida se califique de grave, en particular, aunque no exclusivamente, en casos de discriminación* [\[ver página 302\]](#), *manipulación de partidos y competiciones* [\[ver página 94 y siguientes\]](#), *conducta incorrecta hacia los oficiales de partido* [\[ver nota al pie 648, ubicada en la página 298\]](#) *o falsificación de documentos, las federaciones, confederaciones y otras entidades deportivas organizadoras de competiciones deberán solicitar a la Comisión Disciplinaria* [\[ver página 325 y siguientes\]](#) *la extensión al ámbito mundial de las sanciones que hayan impuesto.*

(...)

10. *La sanción impuesta por la federación o confederación tendrá en todas y cada una de las federaciones miembro de la FIFA, las confederaciones y la propia FIFA los mismos efectos que si hubiera sido impuesta por cualquiera de ellas.*

<sup>789</sup> Cuatro (4) años después del primer caso [\[ver nota al pie 766, ubicada en la página 357\]](#), en la siguiente Copa del Mundo de la FIFA, Luis Alberto Suárez Díaz volvió a cometer una infracción a la normativa deportiva. Sin embargo, esta vez no había forma de que la AUF ni sus aficionados pudiesen valorar positivamente su

ensañamiento hacia el deportista, lo que reflejan, como mínimo, es que obvian las disposiciones que les atañen y que el fútbol organizado adecúa y actualiza anualmente.

El atleta uruguayo, aunque venía de cometer dos (2) inconductas semejantes a lo largo de su carrera como futbolista, queda claro que éstas se produjeron a nivel de clubes, cuando prestaba servicios en favor del AFC Ajax<sup>790</sup> y del Liverpool FC<sup>791</sup>, respectivamente. Ergo, la

---

comportamiento: el entonces delantero del Liverpool FC había mordido raudamente al defensa italiano Giorgio Chiellini, y ningún árbitro presente en el partido llevado a cabo dentro del Estadio Das Dunas de Natal, Brasil, con fecha 24 de junio de 2018, lo había podido advertir.

En efecto, pese a que la transmisión en vivo sí pudo captar las imágenes del hecho, los oficiales de campo no lograron hacerlo, tal como el propio árbitro principal, Marco Rodríguez Moreno, ratificó luego en una entrevista (Maldonado García, 2019). Por tanto, en estricto cumplimiento de lo tipificado por el literal a) del numeral 2 del artículo 53° del CDF [[ver nota al pie 712, ubicada en la página 326](#)], la Comisión Disciplinaria de la FIFA [[ver página 325 y siguientes](#)] actuó de oficio, fallando en contra del deportista uruguayo. La decisión, cuya notificación llegó tan solo dos (2) días después, no solo obligaba al atleta a retirarse inmediatamente del hotel donde se encontraba concentrando con sus compañeros de equipo, sino también a participar en los nueve (9) siguientes partidos oficiales de su selección, a ejercer cualquier actividad relacionada con el fútbol por cuatro (4) meses [[ver nota al pie 652, ubicada en la página 299](#)] y a pagar una multa valorizada en CHF 100,000 (Cien mil y 00/100 Francos Suizos) [[ver nota al pie 653, ubicada en la página 300](#)]. Todo esto, interpretando que Suárez, con dicho actuar, había violado mancomunadamente el literal d) del numeral 1 del artículo 48° (propinar codazos, puñetazos, patadas, etc. contra un adversario) y el artículo 57° del CDF (palabras o gestos injuriosos que ofenden el honor de una persona); disposiciones que hoy son previstas por los literales b) y h) del numeral 1 del artículo 12° [[ver nota al pie 648, ubicada en la página 298](#)], así como el literal b) del numeral 2 del artículo 11° [[ver nota al pie 660, ubicada en la página 302](#)].

<sup>790</sup> El mismo año en el que ocurrió el primer caso [[ver nota al pie 766, ubicada en la página 357](#)], exactamente, el día 20 de noviembre de 2010, Luis Suárez le propinó un mordisco en el hombro a Otman Bakkal, futbolista del PSV Eindhoven. Afortunadamente para él, ninguno de los árbitros en cancha pudieron avalar lo sucedido, pese a que el jugador de origen marroquí intentó de todas las formas mostrar la marca que acababa de quedar en su cuerpo. Por ello, vistos los hechos, el Comité Disciplinario de la Federación Neerlandesa de Fútbol (KNVB) [[ver página 325 y siguientes](#)] se vio en la necesidad de intervenir de oficio [[ver nota al pie 712, ubicada en la página 326](#)] y suspender por siete (7) partidos de dicha Liga al uruguayo [[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes](#)]. Y, como respuesta, el entonces empleador de éste, AFC Ajax, tomó una decisión ejemplar: suspenderlo por otros dos (2) partidos y multarlo económicamente con un monto que evitó ser revelado. Asimismo, comunicó que respetaría la sanción aplicada por el órgano de justicia y no apelaría, como efectivamente hizo (As, 2010).

<sup>791</sup> Suárez, con fecha 21 de abril de 2013, luego de ser suspendido ocho (8) partidos [[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes](#)] por supuestos actos racistas [[ver página 302](#)] contra Patrice Evra en el *North West Derby* (The Guardian, 2012) y pasar desapercibido por reaccionar con golpes ante los tocamientos indebidos del chileno Gonzalo Jara (Maddock, 2013), se enfrentó al Chelsea FC en el estadio de Anfield, vistiendo el uniforme del Liverpool FC. El partido, que finalmente terminó empatado 2-2 gracias a un gol agónico del propio delantero, volvió a tenerlo como protagonista y agresor: en el minuto 73, el uruguayo disputó un balón con Branislav Ivanovic, pero tras perder la posesión, entró en desesperación y mordió el brazo del defensa serbio. El hoy atleta del Atlético de Madrid, quien ya había recibido tarjeta amarilla [[ver nota al pie 628, ubicada en la página 288](#)] a los 56 minutos, debió ser expulsado [[ver nota al pie 629, ubicada en la página 288](#)], pero ni Kevin Friend, árbitro principal del encuentro, ni sus asistentes lograron percibir la agresión [[ver nota al pie 712, ubicada en la página 326](#)]. Por ende, solo gracias a las cámaras de televisión, Suárez fue nuevamente sancionado por la Comisión Reguladora de la FA [[ver página 325 y siguientes](#)]: esta vez, con diez (10) fechas de suspensión, pues “la gravedad de la agresión del uruguayo justifica[ba] una sanción más dura que los tres partidos que la FA suele imponer a los jugadores acusados de ‘conducta violenta’” (CNN, 2013).

entidad suprema del fútbol no tendría porqué considerarlas como base para alegar reincidencia<sup>792 793</sup> (artículo 25° del CDF<sup>794</sup> y artículo 10° del CEF<sup>795</sup>, los cuales son complementados, en sede continental, por el artículo 31° del CDC y el numeral 3 del artículo 9° del CEC; y, en sede nacional, por el artículo 42° del RUJ FPF), puesto que el jugador llegó a cumplir las sanciones impuestas por las instancias judiciales debidas y nunca antes había perpetrado un acto de similar gravedad con su selección nacional; esto es, cuando el torneo era organizado y custodiado directamente por la FIFA.

De hecho, como acabamos de corroborar, una conducta solo puede ser valorada por cierto órgano de justicia cuando los hechos se producen en su nivel o categoría competencial correspondiente [[ver nota al pie 700, ubicada en la página 319 y siguientes](#)], con la salvedad de que sus efectos hayan sido elevados al ámbito mundial, ya sea por decisión del propio tribunal accionante [[ver nota al pie 788, ubicada en la página 366](#)] o, en

---

<sup>792</sup> En lo laboral, de acuerdo a Álvarez Pedraza, la reincidencia se presenta cuando “el trabajador incurre nuevamente en una o varias faltas sucesivas, [lo cual] quiere decir que las sanciones que anteriormente pudieran habersele aplicado no han surtido los efectos que persiguen, de manera que sea necesario imponerle una sanción más drástica” (1981: 57).

<sup>793</sup> En Argentina, por ejemplo, el artículo 166° del Reglamento de Transgresiones y Penas AFA señala expresamente que “el Tribunal de Disciplina Deportiva de la AFA no tendrá en cuenta a los efectos de la reincidencia los antecedentes que registre el jugador infractor a raíz de partidos oficiales o amistosos disputados por su club en el orden local”.

<sup>794</sup> *Artículo 25.- Reincidencia.*

1. *Se considerará que ha habido reincidencia cuando se haya cometido una segunda infracción de naturaleza y gravedad similares con posterioridad a la notificación de una decisión anterior conforme a los siguientes plazos:*
  - a. *Un año desde la infracción anterior en caso de que dicha infracción hubiera sido sancionada con una suspensión de hasta dos partidos [[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes](#)];*
  - b. *Dos años desde la infracción anterior en caso de que dicha infracción guardase relación con el orden y la seguridad;*
  - c. *Diez años desde la infracción anterior en caso de que dicha infracción guardase relación con la manipulación de partidos [[ver página 94 y siguientes](#)] o la corrupción;*
  - d. *Tres años desde la infracción anterior en el resto de casos.*
2. *La reincidencia constituye una circunstancia agravante.*
3. *La reincidencia en materia de dopaje [[ver página 303 y siguientes](#)] se rige por las disposiciones del Código Antidopaje de la FIFA.*

<sup>795</sup> *Artículo 10.- Reincidencia.*

*La reincidencia se considerará una circunstancia agravante y permitirá que la Comisión de Ética opte por una sanción mayor a la máxima establecida por la disposición correspondiente de este código.*



su defecto, por iniciativa de la Comisión Disciplinaria de la FIFA [[ver página 325 y siguientes](#)] (numeral 4 del artículo 66° del CDF<sup>796</sup>).

Sin embargo, con los antecedentes de Suárez no ocurrió dicha excepción. Congruentemente, el órgano de primera instancia disciplinaria del ente rector del fútbol estaba en la imposibilidad material de utilizar tales sucesos como justificación para propinar una sanción de extrema gravedad, ya que ellas ocurrieron en circunstancias ajenas a su jurisdicción. Admitir ello se asemejaría al hecho de que en el régimen laboral de la actividad privada se permitiese que las inconductas cometidas por un trabajador cuando prestaba servicios para su anterior empleador, aun cuando ya fueron oportunamente sancionadas o condonadas<sup>797</sup>, puedan ser utilizadas por su vigente contraparte contractual para sancionar reincidencia. Un absurdo categórico.

*Los antecedentes que sustentarían la sanción tendrían que ser los que el trabajador tiene en su actual empleador, y no en la conducta que observó en los empleos que haya tenido en el pasado. No se podría sustentar una medida disciplinaria basada en antecedentes de comportamiento en trabajos anteriores (García Manrique, 2010: 156).*

Dentro del fútbol profesional, el siguiente cuadro clarifica y sintetiza lo expuesto:

Entidad representada	Nivel	Entes competentes para imponer la sanción
Club deportivo	Local	1° Asociación o federación nacional del club actual (FPF) 2° Club actual (así sea una entidad cesionaria <sup>798</sup> )
	Continental	1° Confederación en la que el club compite (CONMEBOL) 2° Club actual (así sea una entidad cesionaria)

<sup>796</sup> Artículo 66.- Ampliación de las sanciones al ámbito mundial.

(...)

4. Si la Comisión Disciplinaria comprobare que las federaciones, las confederaciones o las organizaciones deportivas no han solicitado ampliar al ámbito internacional las sanciones, podrá adoptar la decisión que proceda de oficio.

<sup>797</sup> No olvidemos que en el fútbol federado existe, de todos modos, el traslado de infracciones cuya pena no fue ejecutada a cabalidad, aunque ésta necesita cumplir con determinados parámetros [[ver página 364 y siguientes](#)].

<sup>798</sup> Al hablar de «cesionario» nos referimos al club actual en el que el futbolista se encuentra prestando servicios –incluso si éste no es su contraparte contractual original, sino simplemente quien cuenta con sus derechos federativos gracias a la cesión temporal de los mismos [[ver página 100 y siguientes](#)]–. De esto, recordemos que el único que puede decidir el despido es el club original, quien contrató los servicios del deportista [[ver cuadro 13, ubicado en la página 102 y siguientes](#)].

Entidad representada	Nivel	Entes competentes para imponer la sanción
Selección nacional	Continental	1° Confederación en la que el país es parte (CONMEBOL) ~ Asociación o federación nacional de su país (FPF) <sup>799</sup> 2° Club actual (así sea una entidad cesionaria)
	Mundial	1° Ente rector del fútbol Asociado (FIFA) ~ Asociación o federación nacional de su país (FPF) 2° Club actual (así sea una entidad cesionaria)

**Cuadro 27:** Orden prelatorio de los entes que se encuentran facultados para sancionar al futbolista profesional cuando comete una falta de índole deportivo-laboral (Fuente: elaboración propia).

Como se observa, la primera columna se divide en las entidades que un jugador se puede encontrar representando al momento de la comisión de una falta. En la segunda, en cambio, se establece el nivel de la competencia, es decir, si el torneo era la Liga1, la Copa Libertadores, la Copa del Mundo, etc. [\[ver cuadro 21, ubicado en la página 253\]](#). Finalmente, en la tercera de ellas figuran ordenados por prelación los entes habilitados para punir al deportista infractor, salvaguardando las dos (2) excepciones aludidas *ut supra* [\[ver nota al pie 430, ubicada en la página 186\]](#).

Por consiguiente, tomando todo ello en cuenta, no debería haber espacio para ninguna sospecha respecto a la valoración del pasado en la carrera futbolística del delantero uruguayo. Las indisciplinas que cometió con el AFC Ajax [\[ver nota al pie 790, ubicada en la página 367\]](#) y el Liverpool FC [\[ver nota al pie 791, ubicada en la página 367\]](#) no podían ser consideradas por la FIFA o la confederación del continente en el que jugaba –en este caso, la UEFA–, en tanto la acción no se llevó a cabo en una competencia de su jurisdicción como la Copa Confederaciones o la Champions League, por ejemplo, ni su castigo fue oportunamente extendido al ámbito de la FIFA [\[ver nota al pie 796, ubicada en la página 369\]](#). En ambos episodios, tal como correspondía, el uruguayo fue prohibido de jugar en las ligas neerlandesa y británica, mas no de participar en torneos internacionales de clubes ni de ser convocado por la AUF para encuentros entre representativos nacionales.

<sup>799</sup> En concordancia con lo argumentado en el presente estudio, si el ente rector del fútbol profesional o la Confederación en la que el país es parte ya sancionó al atleta, la asociación no podría hacer lo propio, ya que, de hacerlo, atentaría contra el *non bis in idem*.

Empero, contradictoriamente, luego de lo acontecido en Brasil, un documento interno de la Comisión Disciplinaria de la FIFA reveló que, como Suárez no mostró arrepentimiento ni cambió su comportamiento, pese a tratarse de la “tercera vez que agredía con un mordisco a un rival” (La Vanguardia, 2014), era necesario que se le imponga un castigo ejemplar (Ídem). Así, se comprueba que efectivamente tomaron en cuenta los antecedentes del futbolista para determinar su sanción, aunque formalmente quisieron ocultarlo a través del concurso de infracciones [\[ver notas al pie 786 y 787, ubicadas en la página 366\]](#)<sup>800</sup>.

Subsecuentemente, el suceso que se muestra como un símil a lo ocurrido casi una década atrás con Sá Pinto<sup>801</sup>, culminó con la imposición de una pena extremadamente gravosa, incluso mayor a la devenida por la ruptura incausada del contrato laboral deportivo [\[ver nota al pie 375, ubicada en la página 154\]](#), que atentó de forma desmedida contra el derecho del trabajo. Y no fue suficiente para el atleta llegar hasta el TAS/CAS<sup>802</sup>, la decisión de los

---

<sup>800</sup> Como forzosamente interpretó la Comisión Disciplinaria FIFA [\[ver página 325 y siguientes\]](#), el comportamiento del atleta, en primer lugar, merecía ser sancionado porque la mordida constituía una variable de codazo, puñetazo, patada, etc. –para aquella época, morder no estaba previsto taxativamente en la *lex sportiva* [\[ver página 65 y siguientes\]](#)– y, además, porque con ella había atentado contra la deportividad, lo cual constituía una disposición aparentemente agravante de la anterior [\[ver nota al pie 789, ubicada en la página 366 y siguientes\]](#). Sin embargo, desde nuestra óptica, la redacción diferenciada de la normativa deportiva entonces vigente respondía a infracciones distintas y no complementarias entre sí, pues no existe una agresión en la que no se esté afectando, al mismo tiempo, al juego limpio o al honor de otra persona. En todo caso, cualquier ataque físico custodiado por la normativa deportiva debería interpretarse a la luz de ambos preceptos (de forma mancomunada), aunque esto es algo que, evidentemente, no va a ocurrir.

<sup>801</sup> El hoy entrenador portugués, Ricardo Sá Pinto, en su etapa de futbolista, fue excluido por un (1) año de su selección nacional, luego de haber agredido a Artur Jorge, entonces DT del equipo masculino de aquella asociación. Los hechos ocurrieron a las afueras del estadio Nacional en Vale do Jamor, Lisboa, tras una sesión de entrenamiento previa a los partidos por las eliminatorias al Mundial de Francia 98'. Según testigos, Sá Pinto propinó dos (2) puñetazos a Jorge, reclamándole los motivos por los que éste había decidido dejarlo fuera de esa convocatoria (El País, 1997).

Sorprendentemente, la FIFA consideró que la sanción impuesta por la Federação Portuguesa de Futebol era insuficiente, y arbitrariamente extendió el castigo de duración anual a todos los niveles de su propia estructura funcional [\[ver nota al pie 796, ubicada en la página 369\]](#). En otras palabras, Sá Pinto estuvo prohibido de jugar profesionalmente al fútbol tanto a nivel de clubes como de selecciones nacionales por el plazo de un (1) año, pese a que la conducta fue realizada cuando ni siquiera prestaba servicios en favor de alguno de ellos. Incluso, esto pudo causarle un daño aún mayor, pues, para entonces, “el club español Real Sociedad tuvo gran interés en adquirir los servicios de este deportista, pero sabiendo que durante un año no podía competir, casi no se produce esa contratación (al final sí se concretó, pero el futbolista sólo se dedicó durante un año a entrenar ya que no pudo actuar en competición en ese lapso de tiempo que estuvo vigente la sanción)” (Frega, 1999: 183).

<sup>802</sup> En principio, la defensa de Suárez apeló la decisión de la Comisión Disciplinaria [\[ver página 325 y siguientes\]](#); empero, ésta fue rechazada por la instancia correspondiente [\[ver página 331 y siguientes\]](#) (CNN, 2014). Fue, finalmente, el TAS/CAS [\[ver página 427 y siguientes\]](#) quien consideró aminorar en cierta medida el castigo aplicado, al entender que la prohibición de desarrollar actividades relacionadas con el fútbol [\[ver nota al pie 652, ubicada en la página 299\]](#) era excesiva: “dichas medidas no son adecuadas para sancionar la infracción cometida por el jugador y todavía tendrían un impacto en su actividad después del final de la suspensión [\[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes\]](#)” (TAS/CAS, 2014b: 24). Por ende, al final,

órganos de justicia deportiva ya había calado en todo su entorno, especialmente, en el de su entonces empleador:

*Queda patente que el trabajador soporta un grave perjuicio laboral, por culpa de una sanción federativa que excedió totalmente su competencia. En este caso, el poder sancionador de la federación tenía como límite el suspender a este deportista para las convocatorias de su selección nacional por el término que las normas federativas establezcan, pero jamás se puede inmiscuir en aspectos que dañen los derechos del trabajador, máxime cuando el hecho que se imputa se produce dentro de la convocatoria a integrar la selección nacional y por tanto el contrato de trabajo con su club se encuentra suspendido (Frega, 1999: 183-184).*

A nuestro entender, el Liverpool FC fue el otro gran damnificado por la polémica decisión de la justicia deportiva, toda vez que la conducta ocurrió cuando el atleta se encontraba bajo la custodia inmediata de su asociación nacional; es decir, cuando la prestación de servicios laborales con su entidad empleadora estaba suspendida [\[ver página 109 y siguientes\]](#).

Congruentemente, nos resulta ilógico que, al ser la misma organización FIFA quien conmina a los clubes para que liberen a sus trabajadores al momento de las convocatorias [\[ver página 114 y siguientes\]](#), les exija seguir remunerándolos en dicho plazo de tiempo y hasta les pida el pago de un seguro para cada uno de ellos [\[ver página 113\]](#), ésta no tenga en cuenta que la sanción aplicada a un deportista puede repercutir notoriamente sobre sus intereses empresariales.

El club inglés, en particular, había renovado el contrato laboral de Suárez meses antes de la Copa del Mundo, estableciendo una cláusula de rescisión [\[ver página 137 y siguientes\]](#) de €94.000.000 (Noventa y cuatro millones y 00/100 Euros) e incrementándole la remuneración semanal a €240.000 (Doscientos cuarenta mil y 00/100 Euros) (Ángel, 2013). Por tanto, teniendo en cuenta el funcionamiento actual de los traspasos definitivos en el fútbol profesional [\[ver página 120 y siguientes\]](#), ¿acaso no podría interpretarse que la exagerada suspensión constituyó la devaluación de uno de sus principales activos?

El delantero venía siendo el jugador máspreciado del equipo, había obtenido el galardón de goleador absoluto de Europa y muchos clubes se preparaban para pagar sumas

---

el jugador mantuvo el castigo de nueve (9) fechas, los cuatro (4) meses de suspensión en toda la estructura funcional de la FIFA y la multa económica (Ibídem: 25).

exorbitantes de dinero con tal de hacerse con sus servicios (Rodríguez Díaz, 2014). Sin embargo, a partir de la sanción impuesta, no solo hubo un entendible interés de la institución británica en desprenderse del atleta, sino también un aprovechamiento oportuno del FC Barcelona, quien logró decrecer el monto de aquella cláusula y convencer al futbolista para contratarlo (El País, 2016).

Al respecto, el mismo jugador plasmó su opinión en un libro:

*Si la suspensión hubiera sido sólo de nueve partidos con Uruguay –lo que tomé conciencia paulatinamente de que significa una descorazonadora pérdida de dos torneos y dos años de fútbol internacional– quizás lo hubiera recurrido pero podría haberlo entendido. Pero ¿prohibirme jugar con el Liverpool cuando mis suspensiones en Inglaterra nunca me impidieron jugar con Uruguay? ¿Prohibirme acudir a partidos de baby fútbol para ver a mis sobrinos de nueve y diez años? ¿Prohibirme la entrada a los estadios de todo el mundo? ¿Decirme que no puedo ir a trabajar? ¿Impedirme siquiera correr alrededor del perímetro de una cancha? Todavía me parece increíble que, hasta el momento que el tribunal de arbitraje modificó el castigo, el poder de la FIFA pudiera llegar tan lejos (Suárez, 2015: 8-9)<sup>803</sup>.*

Definitivamente, todo este caso no solo sirve para remarcar que la facultad disciplinaria de los clubes se subordina sustantivamente a la de la organización FIFA, sino que ésta, de ser manejada de forma irresponsable, puede ocasionar perjuicios exorbitantes tanto sobre el futbolista trabajador como de quien le cede la prioridad punitiva: el club empleador.

La justicia deportiva tiene el deber de actuar con arreglo a su propia normativa, sin desconocer cada uno de los criterios punitivos descritos a lo largo del presente estudio. De nada vale que ella sea extremadamente rigurosa si al final de cuentas lo hará sesgadamente y con determinados futbolistas, soslayando los intereses de las contrapartes contractuales. Tal cual dictamina Villegas, “ninguna trascendencia tendrían estas reglamentaciones sin un adecuado mecanismo de sanción ante su incumplimiento” (2010: 152; 2013: 23).

---

<sup>803</sup> A ello, el mismo jugador agregó lo siguiente: “yo entendía que existiera una sanción por lo que había hecho. La aceptaba. Pero se me trató de forma totalmente inmerecida, peor que a un barra brava. Me prohibieron ir a un campo de fútbol, eso es lo que más te duele. Yo sé que me equivoqué, pero que no te dejen presentarte a entrenar, o sea, a trabajar [[ver nota al pie 10, ubicada en la página 11 y siguientes](#)], es demasiado” (Suárez, citado por Capdevila, 2016).

### 3.3.3. Viabilidad en la imposición de sanciones pecuniarias y propuesta legislativa

En suma, dejando de lado los riesgos y deficiencias, no deberían quedar dudas respecto a la metodología punitiva que ocasionó la problemática en cuestión: de un lado, cuando el futbolista infringe la normativa interna del club [\[ver página 206 y siguientes\]](#), éste debe responder únicamente ante aquel. Verbigracia, de darse una ausencia injustificada a un entrenamiento [\[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes\]](#) o comprobarse que hubo un consumo de bebidas alcohólicas dentro de una concentración [\[ver nota al pie 149, ubicada en la página 73\]](#), el atleta se atenderá a las consecuencias prescritas en el ordenamiento disciplinario de su empleador y/o la legislación laboral vigente.

Empero, de otro lado, si la conducta se lleva a cabo con ocasión o repercusión en la competencia regida por la asociación o federación donde el club es parte, esto es, en la liga local [\[ver página 244 y siguientes\]](#), por ejemplo, es menester para el jugador responder primero frente a los órganos de justicia deportiva [\[ver página 313 y siguientes\]](#), y luego ante lo dispuesto por el ente empleador [\[ver cuadro 27, ubicado en la página 369 y siguientes\]](#). Los casos de dopaje [\[ver página 303 y siguientes\]](#) o las suspensiones por agresiones dentro del campo de juego son prueba de ello.

Lo que ocurre, según lo descrito previamente, es que la FIFA ejerce un papel preponderante, similar al de un Estado [\[ver página 282\]](#) en el normal ejercicio de la jurisdicción penal. Ergo, así como el gobierno peruano, a través de la Fiscalía y el Ministerio Público, tiene prioridad para investigar y sancionar ilícitos ajenos al derecho deportivo pero con incidencia en el ámbito penal y laboral [\[ver página 277 y siguientes\]](#), la entidad rectora del fútbol profesional, mediante el sistema integral de justicia deportiva, cumple una labor suprema en el juzgamiento de las faltas deportivo-laborales, lo cual inminentemente subordina el proceder del club [\[ver página 282\]](#).

Como bien refiere Fernández Toledo al enfocarse en la comparación del ámbito penal con relación a la rama del trabajo:

*Igualmente, tienen diferencias en cuanto a los intereses tutelados. La sanción disciplinaria se desarrolla en el seno de la relación laboral [\[ver página 22 y siguientes\]](#), velando por garantizar el correcto desarrollo de la actividad empresarial, por tanto, tutela un interés*

privado. En cambio, las penas penales protegen intereses sociales que afectan a la sociedad en general<sup>804</sup> (...).

Otro rasgo que las distingue es que el ejercicio del poder disciplinario es discrecional por regla general al tutelar principalmente el interés empresarial, pudiendo o no ejercerlo el empleador frente a una falta laboral [[ver página 36](#)], a diferencia de la pena penal, que debe imponerse cada vez que se comprueba en un juicio la comisión de un delito<sup>805</sup> (2015: 433).

Por supuesto, esto no significa que el empleador ha perdido o sacrificado parte de su facultad disciplinaria en favor de la estructura FIFA, sino que ha cedido la prioridad de la custodia y juzgamiento con la finalidad de que el desarrollo global del deporte no se vea lesionado [[ver página 360 y siguientes](#)]. Así lo demanda el propio ente directriz en el fútbol:

*La relación entre jugadores y clubes debe regirse, por tanto, por un sistema regulador que responda a las necesidades específicas del fútbol y equilibre los intereses particulares de clubes y jugadores, amén de preservar la regularidad y el correcto funcionamiento de la competición deportiva (FIFA, 2001: 10).*

Sin embargo, dicha situación no deja mucho margen de acción al club empleador, pues a pesar de que aún puede sancionar laboralmente al futbolista por la misma conducta, resulta lógico que no quiera causar un mayor perjuicio en aquel, ni que tal decisión termine repercutiendo en sus intereses empresariales.

Por ello, lo usual es que en este régimen especial de trabajo las entidades deportivas punan las transgresiones de un atleta con sanciones económicas (caso Touré<sup>806</sup>, por ejemplo), más aun si es que el castigo impuesto por FIFA no solo les impidió contar con uno de sus trabajadores en las prestaciones públicas [[ver cuadro 10, ubicado en la página 74 y siguientes](#)], sino que también afectó su propio patrimonio, tornándolos en los responsables

---

<sup>804</sup> En el caso del fútbol profesional, el «interés social» sería el juego en igualdad de condiciones o *fair play* [[ver página 303 y siguientes](#)].

<sup>805</sup> En cuanto al fútbol se refiere, el sistema integral de justicia FIFA [[ver página 313 y siguientes](#)] es quien debe cumplir dicho rol ante las faltas o infracciones que le competan [[ver página 360 y siguientes](#)].

<sup>806</sup> En el año 2011, la FA de Inglaterra suspendió [[ver notas al pie 648, 649 y 650, ubicadas en la página 298 y siguientes](#)] por seis (6) meses al otrora jugador del Manchester City FC, Kolo Touré, luego de dar positivo en un control antidopaje [[ver página 303 y siguientes](#)]. Según el futbolista marfileño, el resultado del examen se debió a que había consumido pastillas para bajar de peso, las cuales pertenecían a su esposa (The Guardian, 2011). Sin embargo, sus motivos no solo fueron insuficientes para la normativa deportiva, sino también la laboral, pues su club empleador decidió imponerle una multa de seis (6) semanas de salario, esto es, £740.000 (Setecientos cuarenta mil y 00/100 Libras Esterlinas) [[ver página 39 y siguientes](#)] (ídem).

solidarios en la asunción del pasivo monetario [[ver notas al pie 653, 654 y 655, ubicadas en la página 300](#)].

En efecto, uno de los castigos que suele utilizarse como respuesta a un mal comportamiento de regular intensidad y que en cualquier otra prestación de servicios podría traer contingencias<sup>807</sup>, es la multa o amonestación pecuniaria. Uno (1) de los tres (3) tipos de sanciones laborales categorizados por Álvarez Pedraza<sup>808</sup> cuya aplicación es costumbre en el ámbito deportivo mundial<sup>809</sup> y que, como nuestra legislación laboral ha evitado evocar [[ver página 39 y siguientes](#)], también es utilizada por los clubes nacionales en reemplazo de la suspensión de labores sin goce de haber [[ver página 51 y siguientes](#)].

Quienes comulgan con ella reconocen que se trata de “una sanción que sólo encuentra justificación en el grave perjuicio que para el club tendría prescindir del jugador durante la competición oficial o los entrenamientos” (Maldonado Montoya, 2008: 171), aunque, sin duda, la justificación va un poco más allá. “La suspensión de empleo como sanción,

---

<sup>807</sup> Recordemos que este tema puede percibirse casi como una anomia en el territorio peruano [[ver página 39 y siguientes](#)].

<sup>808</sup> De acuerdo al autor mencionado, los castigos laborales pueden ser categorizados o subdivididos de la siguiente forma:

- a. *Sanciones morales: son aquellas que atañen en lo personal al trabajador, los que repercuten en su fuero interno, tales como la amonestación y la reprobación [[ver página 49 y siguientes](#)]. Estas sanciones podrán tener mayor efecto en la persona del trabajador en tanto se les de publicidad.*
- b. *Sanciones pecuniarias: son las sanciones que afectan en lo económico al trabajador, tales como la multa [[ver página 39 y siguientes](#)], la privación de derechos jubilatorios [[ver nota al pie 213, ubicada en la página 91](#)] y la exclusión de premios en dinero [[ver cuadro 11, ubicado en la página 85 y siguientes](#)].*
- c. *Sanciones profesionales: son aquellas sanciones que perjudican el status o categoría del trabajador en la empresa, dentro de las cuales se ubican la rebaja de categoría [[ver página 160 y siguientes](#)], la postergación para el ascenso, el traslado [[ver página 17 y siguientes](#)], la suspensión [[ver página 51 y siguientes](#)] y el despido [[ver página 53 y siguientes](#)] (Álvarez Pedraza, 1981: 61).*

<sup>809</sup> No olvidemos que la FIFA, además de las amonestaciones, suspensiones, etc. [[ver nota al pie 647, ubicada en la página 298 y siguientes](#)], ha previsto dentro de su reglamentación la posibilidad de imponer mancomunadamente sanciones económicas a sus afiliados [[ver notas al pie 653, 654 y 655, ubicadas en la página 300](#)], lo cual ha sido detallado en nuestro país por el artículo 113° del RL1 en un cuadro de cuantías.



perjudica tanto al empleador como al deportista puesto que para ambos es de interés que este último tenga un excelente estado físico y que habría un perjuicio profesional en caso de suspender la actividad” (Frega, 1999: 189)<sup>810</sup>.

En una labor como el fútbol, donde la prestación exige un constante esfuerzo somático, preparación y cuidado [ver página 67], cualquier impedimento de continuar ejerciéndola repercute en mayor medida sobre las partes interesadas. Circunscribirse a la suspensión, por tanto, podría constituir una afectación mayor y hasta desproporcional, perniciosa para quienes suscribieron el acuerdo laboral:



*Contra lo que podrá pensarse, no es solo el trabajador quien se perjudica con la aplicación de esta sanción al perder su remuneración por los días que dure, sino que también el empleador sufrirá un perjuicio [ver página 51 y siguientes]. (...) Atendiendo a que lo que más le interesa al empleador es producir, el trabajador al estar suspendido no cumplirá con prestar su servicio (Álvarez Pedraza, 1981: 75).*

No obstante, al tratarse de una medida disciplinaria que afecta directamente a un elemento esencial del derecho del trabajo como lo es la remuneración [ver página 10], consideramos que su implementación formal tendría que seguir una mayor cantidad de lineamientos que el común de las sanciones, a fin de evitar un uso indiscriminado del mismo, tal cual hizo

<sup>810</sup> Particularmente, en un caso que constituye una excepción a lo expuesto, el futbolista belga, Radja Nainggolan, no solo fue multado sino también suspendido de sus labores cuando prestaba servicios en favor del FC Internazionale (Calemme, 2018). Y aunque nunca se develaron ni cuestionaron los motivos por los que el club tomó una decisión que linda con lo ilegal, es evidente que la inconducta del futbolista revestía cierta gravedad, pues apenas se abrió la siguiente ventana de transferencias [ver página 107], decidió cederlo en préstamo al Cagliari Calcio S.p.A., pese a haber pagado por él € 24.000.000 (Veinticuatro millones y 00/100 Euros) más los derechos federativos de Davide Santon y Nicolò Zaniolo casi un año antes (Sky Sports, 2018).

Nicolás Córdova<sup>811</sup> y viene efectuando Frank Lampard<sup>812</sup> con relación a las faltas estrictamente laborales.

Concretamente, “debería estipularse cuál será el destino dado al producto de estas multas<sup>813</sup>, que no [necesariamente] tendrá que ser en beneficio del propio empresario deportivo” (Frega, 1999: 190). A decir por Chile, como ya hemos visto, el numeral 10 del artículo 154° y el artículo 157° del Código del Trabajo proponen que el importe retenido vaya a un fondo determinado [[ver página 44](#)], por lo que no estaría mal que en nuestro país la suma dineraria en cuestión pueda ser destinada a la creación de un Fondo de Garantía Salarial Nacional<sup>814</sup> o, mancomunadamente, al Fondo de Deporte del Fútbol Profesional [[ver nota al pie 460, ubicada en la página 199](#)].

---

<sup>811</sup> El otrora comando técnico del Club Universitario de Deportes, antes de la pretemporada 2019, encargó a sus futbolistas una rutina de ejercicios y un listado de los alimentos que podían consumir mientras se encontraban de vacaciones [[ver página 79 y siguientes](#)]. Y para controlar que efectivamente cumplieran con sus recomendaciones, no encontró mejor solución que pesar a cada uno de los atletas el día que empezaban los trabajos, comparándolo con los resultados de la temporada anterior. Así, por cada kilo y medio (1.5 kg) de aumento, les imponían una multa de S/ 300 (Trescientos y 00/100 Soles) (Depor, 2018b) y, “si el peso [era] aún mayor, por cada 500 gramos [extras, los futbolistas tenían] que abonar 300 soles más” (La República, 2018).

Al respecto, es indudable concluir que, si bien es cierto que algunas instrucciones pueden ser aplicadas con el objetivo de “mantener un eficiente estado físico y mental (...), hay ciertas prohibiciones que pueden ser exageradas” (Arce, 2005a: 56), y ésta, definitivamente, es una de ellas. El club no solo atentó contra la naturaleza de la imposición de una amonestación pecuniaria [[ver cuadro 6, ubicado en la página 43 y siguientes](#)], sino que, particularmente, no existe motivo alguno para continuar vulnerando el derecho a la intimidad del jugador cuando temporalmente no se encuentre a disposición de su empleador. Suficiente soporta el futbolista al aceptar restringir este derecho durante el extenso periodo de competencias [[ver página 76 y siguientes](#)], no habiendo motivo alguno para que incluso durante sus vacaciones también se le maniaté de esta forma.

<sup>812</sup> Ni bien asumió el cargo de DT en el Chelsea FC, el ex-futbolista profesional, Frank Lampard, publicó un panel dentro del vestuario de los futbolistas, el cual incluía un listado de inconductas y las sanciones pecuniarias que, a su criterio, correspondía por cada una de ellas [[ver página 39 y siguientes](#)]. Sin embargo, el mismo resulta absolutamente desmedido, pues, por ejemplo, contempla una multa de £500 (Quinientas y 00/100 Libras Esterlinas) por cada minuto en el que un jugador se retrase para una reunión, £1.000 (Mil y 00/100 Libras Esterlinas) por recibir un llamado durante los almuerzos y £20.000 (Veinte mil y 00/100 Libras Esterlinas) por ausentarse al momento en que se inicia un entrenamiento, entre otros. (Barlow, 2019).

Desde nuestra óptica, esta disposición desatiende el hecho de que nos encontramos frente a un régimen laboral donde no todos perciben la misma remuneración [[ver página 96 y siguientes](#)], por lo que establecer un monto fijo para un determinado comportamiento genera mayor perjuicio sobre los trabajadores que tienen el sueldo más bajo. De hecho, el sindicato de futbolistas británicos, la Professional Footballers' Association (PFA), ha establecido como regla que “si un club quiere sancionar con más de dos (2) semanas de sueldo a un futbolista, tiene que pedir autorización a la Liga [Premier League inglesa]” (Oleart, 2019a); una excepción que hasta antes de la temporada 2002-2003 era imposible de materializar (Winter, 2002).

<sup>813</sup> Por ejemplo, en el ámbito deportivo nacional, según el artículo 57° del RL1, lo recaudado por concepto de multas es utilizado como “fuente de financiamiento del presupuesto de la FPF para fines exclusivos de supervisión, control, capacitación y desarrollo”.

<sup>814</sup> Con la misma intención vertida, a nivel deportivo, dentro del FIFA FFP [[ver nota al pie 760, ubicada en la página 353](#)] y el fondo ideado por la PFA [[ver nota al pie 337, ubicada en la página 144](#)], en nuestro país podría instituirse un Fondo de Garantía Salarial que tenga por finalidad abonar a los futbolistas el importe de “los

Además, en ningún caso la sanción impuesta debería poner en riesgo la subsistencia del trabajador (Fernández y Córdova, 2003: 157), razón por la cual sería saludable que su determinación prevea un tope o límite porcentual. De hecho, si seguimos tomando como referencia lo señalado por la normativa chilena, donde se establece que el monto total incautado no puede exceder la cuarta parte de la remuneración diaria, el empleador deportivo nacional tendría que seguir unos parámetros preestablecidos o emular a los días multa estipulados dentro del Código Penal peruano para poder sancionar correctamente al futbolista infractor.

Finalmente, sería conveniente que se plantee la misma condición prevista por el artículo 22° de la Ley 20.160, «Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional» de Argentina, dentro de la cual se menciona que “para que el club pueda hacer efectivas las sanciones disciplinarias aplicadas con justa causa al jugador, será necesario que la entidad no esté en mora en el pago de las remuneraciones del jugador sancionado”. Imitando ello, se podría fortalecer lo igualmente previsto por el literal c) del artículo 6° de la Ley 29504 [\[ver nota al pie 479, ubicada en la página 207\]](#).

En general, la idea que se persigue con cada una de estas recomendaciones y las observaciones vertidas anteriormente es que el tema de la facultad disciplinaria no quede simplemente en un análisis crítico, sino que pueda llegar a ser plasmado en la normativa laboral local. De esta forma, las partes implicadas tendrán más herramientas para comprender las exigencias propias del régimen, lo cual reducirá el riesgo de que las faltas sean conceptualizadas de forma abusiva<sup>815</sup> o materializadas sin conocimiento de causa.

---

salarios pendientes de pago (e indemnizaciones legales por extinción del contrato de trabajo) a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios” (Maldonado Montoya, 2008: 166). La administración podría estar a cargo de SAFAP, institución que, quizás por lo desfasado que se encuentra su Estatuto, no ha podido plasmar tal iniciativa, la cual sí ha logrado ser promovida y detallada por la Asociación de Futbolistas Españoles en el Anexo III del CCAF.

<sup>815</sup> En realidad, teniendo en cuenta la escueta legislación vigente, a un club deportivo podría bastarle con prever la posibilidad de “imponer un descuento remunerativo como medida disciplinaria a través del reglamento interno de trabajo” [\[ver cuadro 1, ubicado en la página 14 y siguientes\]](#) (Arce, 2005a: 48-49). Y ello no solo refleja la libertad con la que cuenta dicho empleador en su proceder [\[ver página 39 y siguientes\]](#), sino también lo vital que resulta ser este documento para él en un vínculo de trabajo con un futbolista [\[ver página 206 y siguientes\]](#).

*En verdad, la dinámica de la actividad deportiva presenta, paulatinamente, determinado[s] fenómenos que, en parte, requieren atención regulatoria, tanto desde el ámbito legislativo interno, como de parte de las reglamentaciones de asociaciones, federaciones y confederaciones (Barbieri, 2019).*

Por lo pronto, sorprende que el legislador nacional, habiendo copiado gran parte del Real Decreto 1006/1985 español [[ver página 61](#)], haya ignorado disposiciones trascendentales como el artículo 17°, cuyo texto delimita el alcance del ejercicio sancionador en el régimen del futbolista profesional y legitima el uso de las multas<sup>816</sup>, a diferencia de lo estipulado normativamente para el trabajador común [[ver página 44](#)]. Lo mismo ocurre con el artículo 74° de la Ley 10/1990<sup>817</sup> de aquel país, donde se describe la correspondiente competencia punitiva de cada uno de los entes intervinientes en cualquier deporte federado, aunque con errores conceptuales vinculados a la *lex ludica* [[ver página 289 y siguientes](#)].

En su lugar, la Ley 26566 peruana se limita a establecer como obligación especial de los futbolistas profesionales el “someterse a la disciplina de sus superiores y acatar sus

---

<sup>816</sup> Artículo 17.- *Faltas y sanciones.*

1. *Los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral [[ver página 45 y siguientes](#)]. Mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador.*
2. *En ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva. No podrán tampoco imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista (Énfasis agregado).*

<sup>817</sup> Artículo 74.-

1. *La potestad disciplinaria atribuye a sus titulares legítimos la facultad de investigar y, en su caso, sancionar o corregir a las personas o Entidades sometidas a la disciplina deportiva, según sus respectivas competencias.*
2. *El ejercicio de la potestad disciplinaria deportiva corresponderá:*
  - a. *A los jueces o árbitros, durante el desarrollo de los encuentros o pruebas, con sujeción a las reglas establecidas en las disposiciones de cada modalidad deportiva [[ver página 289 y siguientes](#)].*
  - b. *A los Clubes deportivos, sobre sus socios o asociados, deportistas o técnicos y directivos o administradores.*
  - c. *A las Federaciones deportivas españolas, sobre: Todas las personas que forman parte de su propia estructura orgánica; los Clubes deportivos y sus deportistas, técnicos y directivos; los jueces y árbitros, y, en general, todas aquellas personas y Entidades que, estando federadas, desarrollan la actividad deportiva correspondiente en el ámbito estatal.*
  - d. *A las Ligas profesionales, sobre los Clubes deportivos que participan en competiciones oficiales de carácter profesional y sobre sus directivos o administradores.*

(...)

órdenes e instrucciones (...)” [\[ver página 356\]](#), evitando diferenciar entre las entidades que pueden ostentar dicha posición<sup>818</sup> y guardando silencio respecto a la utilización de sanciones económicas como mecanismo punitivo.

A resumidas cuentas, una redacción anodina que genera confusión entre sus lectores e intérpretes, tal cual le ocurrió a Arce:

*Lo que hace el artículo 6.d de la Ley es reconocer el poder sancionador del empleador como elemento esencial de todo poder directivo. Sin embargo, hay dos rasgos particulares que asume el poder sancionador en el contrato de trabajo del futbolista: en primer lugar, en la lógica de preservar el cumplimiento eficiente de la actividad deportiva, el poder del empresario abarca hasta conductas de la vida privada del trabajador y, en segundo lugar, muchas veces el poder de sanción del club se superpone a los poderes sancionadores de la Federación Peruana de Fútbol o de la FIFA (2005a: 54-55).*

Y es que, como se ha podido demostrar con el presente estudio, la realidad es absolutamente contraria a lo expuesto por el citado autor. En el régimen especial del futbolista profesional el club empleador cede gran parte de su poder de dirección en las faltas de índole deportivo-laboral [\[ver página 297 y siguientes\]](#), ganándola en las estrictamente laborales [\[ver página 272 y siguientes\]](#).

Consecuentemente, la primera modificación normativa que urge con relación a este tema es el constantemente aludido literal d) del artículo 6° de la Ley, debiendo tipificarse de la siguiente manera:

#### **ANTES (normativa vigente):**

*Artículo 6.- Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:*

(...)

---

<sup>818</sup> Concretamente, el único artículo en el que la Ley alude a la FIFA es el 9° [\[ver nota al pie 235, ubicada en la página 99\]](#), pero el modo en el que lo hace conlleva a que éste sea interpretado “como un ‘cheque en blanco’ otorgado a las regulaciones privadas” (Arce, 2005a: 67). En otras palabras, se trata de un apartado en el que el legislador da a entender que las transferencias [\[ver página 100 y siguientes\]](#) son el único tema en el que el derecho laboral debe atenerse a todo lo señalado por FIFA, aun cuando hemos comprobado que realmente ello no es así.

Todo lo contrario ocurre en el Estatuto SAFAP, donde el artículo 6° tipifica que “en lo deportivo y laboral también son de aplicación las resoluciones de la Federación Peruana de Fútbol y las normas de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA)” y que, “en caso de conflicto de normas se aplicará la norma que resulte más favorable al Futbolista”.

- 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.

#### **DESPUÉS (propuesta legislativa):**

*Artículo 6.- Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:*

(...)

- d. Someterse a la disciplina de **la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), la Federación Peruana de Fútbol y/o la de su empleador, según corresponda**, y acatar sus órdenes e instrucciones, debiendo guardar la debida compostura en sus actividades deportivas, y cumplir los reglamentos locales, nacionales e internacionales (Énfasis agregado).

Adicionalmente, con la finalidad de clarificar lo expuesto en el artículo precedente y admitir textualmente la imposición de multas, habría que añadir el siguiente artículo:

**Artículo 6bis.- En caso el futbolista profesional incumpla con las obligaciones especiales referidas en el artículo anterior, deberá atenerse a las sanciones deportivas previstas por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) y la Federación Peruana de Fútbol, además de las provenientes de las normas laborales que rigen la actividad privada y las propuestas por su empleador. Se admiten, en tal sentido, las amonestaciones de carácter pecuniario** (Énfasis agregado).

Bajo la misma hipótesis, deberían prohibirse los castigos disciplinarios que atenten contra la ocupación efectiva [[ver página 159 y siguientes](#)]. Ello, en concordancia con la especial admisión de las sanciones económicas:

#### **ANTES (normativa vigente):**

*Artículo 7.- El futbolista tiene derecho a los beneficios pactados en el contrato y especialmente a:*

(...)

- d. Ocupación efectiva, no pudiendo, salvo el caso de sanción o lesión, ser excluído de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

#### **DESPUÉS (propuesta legislativa):**

*Artículo 7.- El futbolista tiene derecho a los beneficios pactados en el contrato y especialmente a:*

(...)

- d. *Ocupación efectiva, no pudiendo, **salvo en caso de lesión**, ser excluido de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva (Énfasis agregado).*

Evidentemente, lo ideal sería que existiese un Reglamento de la Ley, de modo tal que fuera éste el espacio donde se pudiesen establecer los parámetros a seguir para la imposición de multas de índole laboral [[ver página 378 y siguientes](#)]. Esperamos que el presente análisis sirva como motivación para una posterior publicación del mismo.

No obstante, la inminente ausencia de aquel no es justificación suficiente para desatender el tema aludido conforme a lo examinado *ut supra* [[ver nota al pie 430, ubicada en la página 186](#)]. Dado el empoderamiento y la autonomía que la propia legislación estatal concedió a la FPF [[ver página 239](#)], nada obsta para que sea esta institución o, en todo caso, SAFAP quien promueva e incentive el esclarecimiento de las competencias punitivas. El beneficio, en definitiva, será para los artífices del fútbol en el Perú.

Es de amplio conocimiento que la precariedad en la que actualmente se encuentra el funcionamiento de este deporte a nivel profesional se debe a la dejadez con la que el legislador nacional ha abarcado este régimen laboral a lo largo de la historia. Y esto seguirá siendo así si es que el Estado no valora que, como refiere Frank De Boer, “el fútbol es evolución constante” (Marroquín y Jara, 2018) y su desatención genera brechas con perjuicios dentro y fuera de los estadios; en el entorno del derecho deportivo, pero también en el derecho del deporte [[ver cuadro 23, ubicado en la página 281](#)].

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La facultad disciplinaria laboral emerge del poder de dirección que el trabajador ha concedido al empleador mediante la suscripción del contrato de trabajo. Ergo, esta no puede ser utilizada por aquel con fines distintos a la consecución de los objetivos empresariales, ni ser aplicada desatendiendo los principios constitucionales-laborales intrínsecos a dicha atribución. No en vano, ante cualquier transgresión conductual, existe una clasificación gradual punitiva.



**SEGUNDA:** Si bien la concepción inicial de la prestación de servicios del futbolista profesional no era doctrinalmente consensuada, al día de hoy no cabe duda que ésta requiere ser incorporada dentro de la rama del derecho del trabajo. Así se determinó en nuestro país desde inicios de la década de 1990, y se ratificó a mediados de la misma, específicamente, en 1995, año en el cual se publicó la Ley 26566, dispositivo que rige hasta la actualidad sin haber sido reglamentado. Al respecto, cabe destacar que no son solo tales deportistas quienes merecen dicho reconocimiento laboral. Todos los miembros del cuerpo técnico, incluido el entrenador, son trabajadores a los que se les puede aplicar algunas particularidades propias del régimen.



**TERCERA:** En tanto el fútbol es el reflejo de la sociedad, no solo resulta extremadamente importante esclarecer su funcionamiento y facilitar su comprensión, sino también lograr que sea utilizado como un medio capaz de concientizar al público en la lucha por la igualdad de género. Y es que, como lo demuestran las cifras, la brecha de género está muy presente en el mundo del deporte, pero mucho más en el entorno del fútbol. Por ello, no solo es menester para la organización FIFA dedicar parte de su legislación al reconocimiento del fútbol femenino, sino promover el





ejercicio profesional y correctamente remunerado del mismo. Recién, a partir de aquel momento, será factible hablar de una verdadera relación de trabajo entre las atletas y sus clubes contratantes.

**CUARTA:**



Aunque la confusa redacción y nula profundización de la Ley 26566 peruana conlleven a creer que los servicios del futbolista profesional forman parte de una mera «relación laboral general con particularidades», como se ha podido demostrar a lo largo del presente estudio, en esta actividad confluye una pluralidad de distinciones y especificidades prestacionales, siendo evidente el mérito de ser tratados de forma singular. De hecho, el modo en que la normativa aludida permite aplicar la LPCL y el Código Civil resulta inadecuado respecto a las exigencias inherentes a la ocupación deportiva, pues ella podría generar contradicciones frente al funcionamiento uniforme que requiere el fútbol profesional alrededor del mundo. En consecuencia, actualmente, tanto al atleta trabajador como al club empleador se les recomienda ampararse subalternamente en el Estatuto SAFAP y normativas de la organización FIFA como la Circular 1171, a fin de comprender a cabalidad las correctas implicancias laborales que trae consigo este atípico vínculo contractual.

**QUINTA:**



Polémicamente o no, lo cierto es que el funcionamiento del fútbol profesional en todo el mundo permite que los clubes empleadores deshumanicen a sus atletas trabajadores, utilizando la vigencia de los contratos de trabajo como su principal activo. De este modo, hemos llegado a normalizar la paradoja de que sea el propio jugador quien valore la calidad de su prestación de servicios en base al monto de la cláusula de rescisión suscrita, sin importar que, mientras más costosa sea ésta, más se le habrá vulnerado el derecho fundamental a la libertad de trabajo.

**SEXTA:**

A pesar de los altibajos, desde su fundación en 1904, la FIFA gobierna la práctica profesional y *amateur* del fútbol en todo el mundo. Para lograrlo, no solo se ha visto en la necesidad de recurrir a una estructura piramidal



compuesta, principalmente, por confederaciones continentales y federaciones nacionales, sino también idear la constitución de un sistema integral de justicia que custodie el cumplimiento hegemónico de su legislación en los distintos niveles competitivos y geográficos. Su poder actual es de tal magnitud que hasta en nuestro país el legislador decidió promulgar la Ley 30727, aquella que concedió a la FPF la ansiada y simultáneamente controversial autonomía jurídica.

**SÉPTIMA:**



Una de las múltiples especificidades que distinguen a esta ejecución de trabajo con respecto a la comúnmente acaecida dentro del régimen laboral de la actividad privada en el Perú es que en ella la titularidad de la facultad disciplinaria se encuentra en manos de dos (2) entidades independientes. Y, si bien esto resulta imprescindible para el correcto funcionamiento de la misma y su concretización encuentra sustento en la voluntaria sujeción de sus destinatarios, solo aquella que proviene del ámbito deportivo debe concebirse de forma similar al rol de un Estado en el normal ejercicio de la jurisdicción penal, siendo menester para ésta punir todo aquello que transgreda su normativa. Algo que no ocurre en la que nace de la esfera del trabajo, cuyo accionar empresarial puede ser, a fin de cuentas, discrecional.

**OCTAVA:**



Aun conociendo las teóricas peculiaridades adyacentes a la industria del deporte (derecho del deporte) y la práctica del mismo (derecho deportivo), es evidente que todo lo que atañe al entorno del fútbol organizado no siempre logrará ser materialmente distinguible de lo que podría ser abarcado por el empleador dentro del ámbito estrictamente laboral y lo concerniente a sus facultades disciplinarias. Por consiguiente, ante una infracción cometida por el atleta con ocasión de su prestación de servicios, lo trascendental será, en principio, dilucidar si dicho comportamiento justificadamente concierne a la normativa deportiva y si sus órganos de justicia deciden aplicar una sanción. Enseguida o, de lo contrario, la responsabilidad punitiva recaerá en el club empleador.

**NOVENA:**

Admitir la teoría del empleador plural o «pluriempleador» entre la FIFA, los clubes deportivos y los futbolistas profesionales resolvería la principal controversia en cuestión; no obstante, también ocasionaría que el empresario tuviese un rango aún más limitado para sancionar, que la organización de este deporte sea responsable solidaria de cualquier incumplimiento o transgresión contractual, y que, inclusive, esta última pudiese decidir de forma autónoma la finalización del vínculo laboral. Definitivamente, una situación que resulta engorrosa de plasmar en la realidad y que el ente supremo del fútbol ha sabido librar mediante el asocianismo y la «afiliación indirecta extensiva».

**DÉCIMA:**

En nuestro país, recurrir a sanciones pecuniarias laborales no encuentra respaldo legislativo. Empero, las características y particularidades inherentes a la prestación de servicios del futbolista profesional ameritan que en este régimen especial de trabajo sean excepcionalmente admitidas. Con dicho fin, no solo será necesario modificar la Ley 26566, sino también publicar, finalmente, su Reglamento. La correcta utilización de ambos cuerpos normativos, aunados a los respectivos RIT's, permitirá parametrar esta medida disciplinaria.

**UNDÉCIMA:**

La aplicación primaria de la normativa deportiva ante las faltas de dicha índole y aquellas con incidencia en la relación laboral no solo resulta beneficiosa y hasta trascendental para la organización FIFA, sino también para cada Estado. Esto, en tanto existen disposiciones que conminan a los empleadores a cumplir oportunamente con sus obligaciones empresariales, lo cual conlleva a que gobiernos con instituciones débiles o de menor efectividad como el peruano puedan liberar cierta carga en comparación a cualquier otro régimen de trabajo. Sin embargo, tal situación terminará siendo inútil si los órganos deportivos de disciplina no actúan apegados a derecho, atendiendo a los criterios de justicia y equidad.

## LISTA DE PRINCIPALES ABREVIATURAS Y TÉRMINOS

<b>ADAMS:</b>	<i>Anti-Doping Administration and Management System</i>
<b>ADFP:</b>	Asociación Deportiva de Fútbol Profesional
<b>AUF:</b>	Asociación Uruguaya de Fútbol
<b>AUT:</b>	Autorización de Uso Terapéutico
<b>CAN:</b>	Comunidad Andina de Naciones
<b>CCAF:</b>	Convenio Colectivo suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles
<b>CCRD / CRD:</b>	Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas
<b>CDC:</b>	Código Disciplinario de la CONMEBOL
<b>CDF:</b>	Código Disciplinario de la FIFA
<b>CE FPF:</b>	Código de Ética de la FPF
<b>CEC:</b>	Código de Ética de la CONMEBOL
<b>CEDB UEFA:</b>	<i>UEFA's Control, Ethics and Disciplinary Body</i>
<b>CEE:</b>	Comunidad Económica Europea
<b>CEF:</b>	Código de Ética de la FIFA
<b>CEJ:</b>	Comisión del Estatuto del Jugador
<b>COI:</b>	Comité Olímpico Internacional
<b>CONASEV:</b>	Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores
<b>CONMEBOL:</b>	Confederación Sudamericana de Fútbol
<b>CTI:</b>	Certificado de Transferencia Internacional
<b>CTN:</b>	Certificado de Transferencia Nacional
<b>CTS:</b>	Compensación por Tiempo de Servicios
<b>DT:</b>	Director Técnico
<b>ECA:</b>	<i>European Club Association</i>
<b>ECF:</b>	<i>European Club Forum</i>
<b>FPF:</b>	Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol
<b>FIFA:</b>	<i>Fédération Internationale de Football Association</i>
<b>FIFPro:</b>	<i>Fédération Internationale des Footballeurs Professionnels</i>

<b>ICAS:</b>	<i>International Council of Arbitration for Sport</i>
<b>IFAB:</b>	<i>International Football Association Board</i>
<b>IPD:</b>	Instituto Peruano del Deporte
<b>ITMS / TMS:</b>	<i>International Transfer Matching System</i>
<b>ITT:</b>	Invalidez Total temporal
<b>L1:</b>	Liga de Fútbol Profesional del Perú, «Liga1»
<b>LCTS:</b>	Decreto Supremo 001-97-TR, «Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios»
<b>Ley, la:</b>	Ley 26566, «Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional»
<b>LFP:</b>	Liga Nacional de Fútbol Profesional de España, «LaLiga»
<b>LGS:</b>	Ley 26887, «Ley General de Sociedades»
<b>LPCL:</b>	Decreto Supremo 003-97-TR, «Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral»
<b>LRCT:</b>	Decreto Supremo 010-2003-TR, «Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo»
<b>LSCF:</b>	Liga Sudamericana de Clubes de Fútbol
<b>MTPE:</b>	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
<b>NLPT:</b>	Ley 29497, «Nueva Ley Procesal del Trabajo»
<b>OCEF:</b>	Órgano de Control Económico Financiero
<b>OIT:</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONAD:</b>	Organización Nacional Antidopaje
<b>PLGT:</b>	Proyecto de Ley General de Trabajo
<b>PFA:</b>	<i>Professional Footballers' Association</i>
<b>RAC:</b>	Reglamento Antidopaje de la CONMEBOL
<b>RAF:</b>	Reglamento Antidopaje de la FIFA
<b>RETJ:</b>	Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de los Jugadores FIFA
<b>RIDF FPF:</b>	Reglamento de Indemnización por Derechos de Formación de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol
<b>RIA:</b>	Remuneración Integral Anual
<b>RIT:</b>	Reglamento Interno de Trabajo
<b>RISST:</b>	Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

<b>RL FPF:</b>	Reglamento de Licencias de la FPF
<b>RL1:</b>	Reglamento de la Liga de Fútbol Profesional, «Liga1»
<b>RLCJLF UEFA:</b>	Reglamento de Licencias de Clubes y Juego Limpio Financiero de la UEFA
<b>RMV:</b>	Remuneración Mínima Vital
<b>RUEBAR:</b>	Registro Único de Empadronamiento de Barristas
<b>RUJ FPF:</b>	Reglamento Único de Justicia de la FPF
<b>RVF:</b>	Reglamento para la Verificación del Sexo de la FIFA
<b>SAD:</b>	Sociedad Anónima Deportiva
<b>SADP:</b>	Sociedad Anónima Deportiva Profesional
<b>SAFAP:</b>	Sindicato de la Asociación de Futbolistas Agremiados del Perú
<b>SCTR:</b>	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
<b>SERJ:</b>	Sistema Electrónico de Registro de Jugadores
<b>SETN:</b>	Sistema Electrónico de Transferencias Nacionales
<b>SFC:</b>	Sistema FIFA Connect
<b>SPA:</b>	<i>Società Per Azioni</i>
<b>SRL:</b>	<i>Società a Responsabilità Limitata</i>
<b>SUNAFIL:</b>	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
<b>TAS / CAS o TAD:</b>	<i>Tribunal Arbitral Du Sport / Court Of Arbitration For Sport</i>
<b>TC:</b>	Tribunal Constitucional
<b>TPO/TPI:</b>	<i>Third-Party Ownership / Third-Party Investment</i>
<b>UEFA:</b>	<i>Union of European Football Associations</i>
<b>URBSFA / KBVB:</b>	<i>Union Royale Belge des Sociétés de Football Association / Koninklijke Belgische Voetbalbond</i>
<b>UIT:</b>	Unidad Impositiva Tributaria
<b>URP:</b>	Unidad de Referencia Procesal
<b>VAR:</b>	<i>Video Assistant Referee</i>
<b>WLF:</b>	<i>World Leagues Forum</i>

# BIBLIOGRAFÍA

## ABC

- 2014 “Los golpes de Cristiano a Godín en el último minuto”. *ABC*. Madrid, 23 de agosto.  
<<https://www.abc.es/deportes/futbol/20140823/abci-cristiano-punetazo-godin-201408231714.html>>
- 2019 “Samuel Eto'o tendrá que pagar una pensión de 1.400 euros al mes a su supuesta hija”. *ABC*. Madrid, 30 de setiembre.  
<[https://www.abc.es/estilo/gente/abci-samuel-etoo-tendra-pagar-pension-1400-euros-supuesta-hija-201907300908\\_noticia.html](https://www.abc.es/estilo/gente/abci-samuel-etoo-tendra-pagar-pension-1400-euros-supuesta-hija-201907300908_noticia.html)>
- 2020 “Neymar pierde su demanda contra el Barcelona”. *ABC*. Madrid, 19 de junio.  
<[https://www.abc.es/deportes/futbol/abci-neymar-barcelona-demanda-202006191410\\_noticia.html](https://www.abc.es/deportes/futbol/abci-neymar-barcelona-demanda-202006191410_noticia.html)>

## AGENCIA EFE

- 2016 “Quince equipos anuncian creación de la Liga Sudamericana de Clubes de Fútbol”. *Agencia EFE*. Montevideo, 11 de enero.  
<<https://www.efe.com/efe/america/cono-sur/quince-equipos-anuncian-creacion-de-la-liga-sudamericana-clubes-futbol/50000553-2808384>>
- 2019a “La Juventus da la bienvenida Rabiot”. *Agencia EFE*. Udine, 30 de junio.  
<<https://www.efe.com/efe/espana/deportes/rabiot-llega-a-turin-para-firmar-con-el-juventus/10006-4012698>>
- 2019b “Los futbolistas rusos Kokorin (Zenit) y Mamaev (Krasnodar) salen de prisión”. *Agencia EFE*. Moscú, 17 de setiembre.  
<<https://www.efe.com/efe/espana/deportes/los-futbolistas-rusos-kokorin-zenit-y-mamaev-krasnodar-salen-de-prision/10006-4065452>>

## AGREMIACIÓN DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES DEL PERÚ (SAFAP)

- 2005 *Estatuto del Futbolista*. 1 de julio.  
<<http://www.safap.org/estatuto>>

## ALBERT AHO, Pekka

- 2014 “Buy-out clause disputes under the FIFA Regulations – when to take action”. *Law In Sport*. Londres, 23 de mayo.  
<<https://www.lawinsport.com/topics/articles/employment-law/item/buy-out-clause-disputes-under-the-fifa-regulations-when-to-take-action>>

## ALBIOL MONTESINOS, Ignacio

- 2008 *Compendio de derecho del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

## ALLIE, Mohammed

- 2017 “South Africa 0 - 2 Senegal. World Cup Qualifying - African”. *BBC Sport*. Londres, 10 de noviembre.  
<<https://www.bbc.com/sport/football/41950088>>

## ALONSO MARTÍNEZ, Rafael

- 2008 “La justicia deportiva: principios comunes y modelos nacionales e internacionales”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 11, abril – agosto, pp. 2-18.  
<<http://files.dd-el7.webnode.es/200000008-c7cdec8c6f/ddel%20bolet%C3%ADn%2011.pdf>>
- 2009 “Las potestades disciplinarias –deportiva y asociativa– de los clubes deportivos”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 12, setiembre 2008 – marzo 2009, pp. 2-13.  
<<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-12-%28septiembre-2008-marzo-2009%29/>>

#### **ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia Casas Baamonde**

- 1981 *Derecho del trabajo*. Madrid: Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid - Facultad de Derecho, 7° edición revisada.
- 2006 *Derecho del trabajo*. Madrid: Thomson Civitas, 25° edición.

#### **ÁLVAREZ ESCALONA, Gerardo Tomás**

- 2001 *La difusión del fútbol en Lima*. Tesis para obtener la licenciatura en Historia. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales.
- 2016 “El fútbol en Lima: actores e instituciones (1892-1912)”. En PANFICHI HUAMÁN, Aldo Ítalo y otros. *Ese gol existe. Una mirada al Perú a través del fútbol*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2° edición aumentada., pp. 29-62.

#### **ÁLVAREZ PEDRAZA, Héctor**

- 1981 *La facultad disciplinaria del empleador y su regulación*. Tesis para obtener el título de abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

#### **ANDINA**

- 2009 “Asamblea de bases será integrada sólo por clubes y ligas departamentales”. *Andina*. Lima, 18 de agosto.  
<<https://andina.pe/agencia/noticia-asamblea-bases-sera-integrada-solo-clubes-y-ligas-departamentales-248956.aspx>>

#### **ÁNGEL, Manuel**

- 2013 “La cláusula ‘especial’ del contrato de Luis Suárez”. *Merca Fútbol*. Barcelona, 23 de diciembre.  
<<http://www.mercafutbol.com/la-clausula-especial-del-contrato-de-luis-suarez/>>

#### **ANGULO JUGO, José Manuel**

- 2014 “El caso Bosman y los límites de contratación de futbolistas extranjeros en el Perú”. *Foro Jurídico*. Lima, año XI, número 13, pp 119-129.

#### **ANTENA 3**

- 2017 “El Liverpool deja fuera de la convocatoria a Matip tras su renuncia a la Copa África por miedo a una posible sanción”. *Antena 3*. Madrid, 15 de enero.  
<[https://www.antena3.com/noticias/deportes/futbol/joel-matip-fuera-convocatoria-liverpool-pesar-renunciar-jugar-seleccion-copa-africa\\_20170115587ba67b0cf21c707d152c1b.html](https://www.antena3.com/noticias/deportes/futbol/joel-matip-fuera-convocatoria-liverpool-pesar-renunciar-jugar-seleccion-copa-africa_20170115587ba67b0cf21c707d152c1b.html)>

#### **ARBOCCÓ DE LOS HEROS, Manuel y Jorge O’Brien Arboccó**

- 2013 “Barras bravas y tiempos bravos: Violencia en el fútbol peruano”. *Avances en Psicología*. Lima: Año XXI, número 2, pp. 155-166.  
<<http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/282/201>>



### **ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo**

- 2005a *El futbolista profesional y sus derechos laborales*. Lima: ARA Editores.
- 2005b “Supuestos de extinción del contrato de trabajo del futbolista profesional”. *Normas legales y Análisis Jurídico*. Lima: Año desconocido, número 346, marzo, pp. 347-358.
- 2005c “Régimen jurídico de las transferencias de futbolistas profesionales”. *Asesoría Laboral*. Lima: Año XV, número 173, mayo, pp. 13-15.
- 2007 “Modificación de la prestación de trabajo”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XVIII, número 34, pp. 124-135.
- 2013 *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores, 2° edición.

### **ARES, Carlos**

- 2003 “La FIFA multa a Ortega con 9,5 millones”. *El País*. Barcelona, 27 de junio.  
<[https://elpais.com/diario/2003/06/27/deportes/1056664802\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2003/06/27/deportes/1056664802_850215.html)>

### **ARESE, Mauricio César**

- 2013 “Particularidades del contrato de trabajo del futbolista profesional”. *Revista Derecho del Trabajo*. Córdoba: Ediciones Infojus. Año 2, número 4, pp. 25-36.  
<[http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130066-arese-particularidades\\_contrato\\_trabajo\\_futbolista.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130066-arese-particularidades_contrato_trabajo_futbolista.htm)>

### **ARÉVALO VELA, Javier**

- 2003 *Manual de legislación laboral. Tomo II: Regímenes especiales de contratación laboral*. Lima: Cultural Cuzco, volumen II.

### **ARGAÑA, Víctor**

- 2019 “El árbitro como trabajador autónomo: el caso alemán”. *IUSPORT*. Barcelona, 1 de marzo.  
<<https://iusport.com/art/81434/el-arbitro-como-trabajador-autonomo-el-caso-aleman>>

### **ARIAS GRILLO, Rodrigo**

- 2010 “Las cláusulas de rescisión dentro del contrato de trabajo deportivo: Consideraciones jurídicas y Derecho comparado sudamericano”. *Foro Jurídico*. Lima, año IX, número 11, pp. 99-109.

### **ARNOT, Chris**

- 2009 “A working life: The football scout”. *The Guardian*. Londres, 8 de agosto.  
<<https://www.theguardian.com/money/2009/aug/08/football-scout-walsall-fc>>

### **AS**

- 2010 “Siete partidos de sanción para Luis Suárez del Ajax”. As. Madrid, 24 de noviembre.  
<[http://futbol.as.com/futbol/2010/11/24/mas\\_futbol/1290553220\\_850215.html](http://futbol.as.com/futbol/2010/11/24/mas_futbol/1290553220_850215.html)>
- 2015 “Las mejores ligas se unen para formar una Asociación Mundial”. As. Madrid, 1 de diciembre.  
<[https://as.com/futbol/2015/12/01/internacional/1449003314\\_361461.html](https://as.com/futbol/2015/12/01/internacional/1449003314_361461.html)>
- 2018 “La UEFA sanciona a cuatro clubes por el 'Fair Play Financiero'”. As. Madrid, 17 de abril.  
<[https://as.com/futbol/2018/04/17/internacional/1523960405\\_189193.html](https://as.com/futbol/2018/04/17/internacional/1523960405_189193.html)>
- 2019 “FIFA confirma que el Chelsea no puede fichar hasta junio de 2020”. As. Madrid, 8 de mayo.  
<[https://as.com/futbol/2019/05/08/internacional/1557314410\\_860850.html](https://as.com/futbol/2019/05/08/internacional/1557314410_860850.html)>

## **ASOCIACIÓN DEL FÚTBOL ARGENTINO (AFA)**

- 2011 *Reglamento de Transgresiones y Penas*. Enero.  
<[https://www.afa.com.ar/upload/reglamento/Reglamento\\_Transgresiones\\_y\\_Penas\\_AFA.pdf](https://www.afa.com.ar/upload/reglamento/Reglamento_Transgresiones_y_Penas_AFA.pdf)>

## **ASOCIACIÓN DEPORTIVA DE FÚTBOL PROFESIONAL (ADFP) [@ADFP\_Peru]**

- S/F *Historia de la ADFP*.  
<<https://web.archive.org/web/20110228203413/http://www.adfp.org.pe/portal/presentacion.php>>
- 2015 Resolución 036-CJ/ADFP-2015 de la Comisión de Justicia. 19 de mayo.  
<<http://cde.3.depor.pe/doc/0/0/2/0/5/205479.pdf>>
- 2019 *Nota de prensa acerca de la manera en que la FPF pretende aprobar nuevos estatutos* [tweef]. 13 de agosto.  
<[https://twitter.com/ADFP\\_Peru/status/1161415061157625856?s=19](https://twitter.com/ADFP_Peru/status/1161415061157625856?s=19)>

## **AULETTA, Martín**

- 2014 “Derechos y beneficios económicos en el fútbol profesional. Breve análisis jurídico de las transferencias de futbolistas profesionales y de algunos negocios vinculados a las mismas”. En SOLÍS GÓZAR, Julio Santiago y otros. *Derecho Deportivo: Comentarios y Reflexiones*. Lima: Philo luris, pp. 119-144.
- 2015 “Derechos y beneficios económicos en el fútbol profesional. Breve análisis jurídico de las transferencias de futbolistas profesionales y de algunos negocios vinculados a las mismas”. *RAE Jurisprudencia*. Lima: Thomson Reuters. Año 7, número 85, pp. 44-55.
- 2017 “Transferencias de futbolistas: la importancia de los «derechos federativos» y la falacia de los «derechos económicos»”. *IUSPORT*. Barcelona, 14 de febrero.  
<<https://iusport.com/art/30975/-p-align-left-i-lldquo-transferencias-la-importancia-de-los-derechos-federativos-y-la-falacia-de-los-derechos-economicos-rdquo-i-p->>

## **ÁVALOS JARA, Oxal**

- 2008 *Contratos de trabajo temporal: un estudio práctico sobre los contratos sujetos a modalidad*. Lima: Grijley.

## **AYLLÓN VALDIVIA, César**

- 2000 “El precio en el artículo 1531 del Código Civil”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XI, número 20, pp. 328-336.

## **BACIGALUP VÉRTIZ, Mario Gustavo**

- 2013 “Los “derechos económicos” de futbolistas mirados desde el derecho común”. *Anales*. Buenos Aires: Año X, número 43, pp. 89-101.

## **BARBIERI, Pablo Carlos**

- 2004 *Representación de deportistas*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- 2005 *Fútbol y derecho*. Buenos Aires: Editorial Universidad, 2º edición.
- 2015 “El concepto de derecho federativo en el deporte profesional (en especial, en el fútbol)”. *Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica*. Buenos Aires: 29 de abril.  
<<http://www.saij.gob.ar/pablo-carlos-barbieri-concepto-derecho-federativo-deporte-profesional-especial-futbol-dacf150339-2015-04-29/123456789-0abc-defg9330-51fcanirtcod>>
- 2019 “Organización jurídica del deporte federado. Algunos apuntes y dilemas”. *Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica*. Buenos Aires: 3 de setiembre.

<http://www.saij.gob.ar/pablo-carlos-barbieri-organizacion-juridica-deporte-federado-algunos-apuntes-dilemas-dacf190140-2019-09-03/123456789-0abc-defg0410-91fcanirtcod?q=fecha-rango%3A%5B20190402%20TO%2020190930%5D&o=8&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B%2C1%5D%7CTema%5B%2C1%5D%7COrganismo%5B%2C1%5D%7CAutor%5B%2C1%5D%7CJuridicci%F3n%5B%2C1%5D%7CTribunal%5B%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Docrina&t=52>>

#### **BARCHI VELAOCHAGA, Luciano**

- 2013 “El pago del tercero y los mecanismos de recuperación de la pérdida patrimonial sufrida por el pago de la obligación ajena en el Código Civil peruano”. *IUS ET VERITAS*. Lima, año XXIV, número 47, pp. 152-181.

#### **BARLOW, Matt**

- 2018 “Watford boss Javi Gracia fines stars £100 a MINUTE for being late, reveals skipper Troy Deeney”. *Daily Mail*. Londres, 13 de setiembre.  
<<https://www.dailymail.co.uk/sport/football/article-6163163/Watford-boss-Javi-Gracia-fines-stars-100-MINUTE-late-reveals-skipper-Troy-Deeney.html>>
- 2019 “£20,000 for being late for training, £500 for EVERY MINUTE you're late to a meeting, £1,000 if your phone rings and agents are BANNED... How Frank Lampard is laying down law at Chelsea as list of fines is revealed”. *Daily Mail*. Londres, 12 de noviembre.  
<<https://www.dailymail.co.uk/sport/football/article-7676923/Chelseas-fines-list-2019-20-season-Frank-Lampard-revealed.html>>

#### **BARRAZA, Jorge**

- 2019 “Roberto Rojas y la muerte del 'Cóndor', a 30 años del mayor intento de engaño en la historia del fútbol”. *El Universo*. Buenos Aires, 20 de setiembre.  
<<https://www.eluniverso.com/deportes/2019/09/20/nota/7527601/muerte-condor-30-anos-mayor-intento-engano-historia-futbol>>

#### **BARROSO, José**

- 2018 “Le bras de fer se durcit entre le PSG et Adrien Rabiot”. *L'Équipe*. París, 11 de agosto.  
<<https://www.lequipe.fr/Football/Article/Le-bras-de-fer-se-durcit-entre-le-psg-et-adrien-rabiot/930061>>

#### **BELLIA, Ornella Desirée**

- 2020 “Reform of the transfer system: an update”. Ponencia presentada en Football el Law Annual Review 2019 [videograbación]. Zúrich: *FIFA*. 23 de junio, 00:48:45 – 01:16:20.  
<<https://www.youtube.com/watch?v=CT7QFGGelx4>>

#### **BELLVER, Román**

- 2017 “Revolución del fútbol en marcha: la FIFA y la propuesta de prohibir los traspasos”. *El Confidencial*. Madrid, 6 de octubre.  
<[https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2017-10-06/fifa-prohibir-traspasos-fichajes-fifpro\\_1456351/](https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2017-10-06/fifa-prohibir-traspasos-fichajes-fifpro_1456351/)>

#### **BENZA, Paolo**

- 2019 “Universitario y Alianza Lima en meses decisivos para el futuro de sus deudas”. *Semana Económica*. Lima, 6 de junio.  
<<http://semanaeconomica.com/article/sectores-y-empresas/comercio/362572-universitario-y-alianza-lima-en-meses-decisivos-para-el-futuro-de-sus-deudas/>>

#### **BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos Moisés**

- 2002 “El derecho al trabajo y el despido arbitrario”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XIII, número 25, pp. 268-280.
- 2004a “El principio de continuidad y el despido individual”. En ZAVALA COSTA, Jaime y otros. *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 219-237.
- 2004b “La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional”. *Derecho & Sociedad*. Lima: Año XVI, número 22, pp. 154-171.
- 2006 *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: ARA Editores E.I.R.L., 2° edición.
- 2013 *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2° edición aumentada.

#### **BLANPAIN, Roger y otros**

- 1997 *El caso Bosman: ¿el fin de la era de los traspasos?* Madrid: Civitas.

#### **BLUME MOORE, Iván**

- 2011 “Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XXII, número 42, pp. 232-249.

#### **BOZA PRÓ, Guillermo**

- 2011 *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

#### **BRENNAN, Richard**

- 1995 “Soccer player jailed for foul play”. *The Independent*. Londres, 12 de octubre.  
<<https://www.independent.co.uk/news/soccer-player-jailed-for-foul-play-1577101.html>>

#### **BRIEBA IRAOLA, Fermín**

- 2017 *Régimen sancionador en materia de dopaje en el deporte*. Trabajo de fin de grado: doble grado en administración y dirección de empresas y derecho. Pamplona: Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas.  
<<https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/23806/72549TFGbrieba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

#### **BRITISH BROADCASTING CORPORATION (BBC)**

- 2015 “Adam Johnson arrested on suspicion of sexual activity with girl, 15”. *BBC News*. Londres, 2 de marzo.  
<<https://www.bbc.com/news/uk-england-31702374>>
- 2016 “Emmanuel Eboe: Sunderland set to terminate defender's contract”. *BBC Sport*. Sunderland, 31 de marzo.  
<<https://www.bbc.com/sport/football/35933681>>
- 2018 “Russia internationals Aleksandr Kokorin & Pavel Mamaev should face 'severe punishment'”. *BBC Sport*. Londres, 9 de octubre.  
<<https://www.bbc.com/sport/football/45798120>>
- 2019 “Bury expelled by English Football League after takeover collapses”. *BBC Sport*. Londres, 28 de agosto.  
<<https://www.bbc.com/sport/football/49451896>>

### **BUCKLEY, Will**

- 2009 “The forgotten story of... the first ever FA Cup winners”. *The Guardian*. Londres, 30 de octubre.  
<<https://www.theguardian.com/football/blog/2009/oct/29/fa-cup-the-wanderers-unicef>>

### **BUNDESVERSAMMLUNG SCHWEIZERISCHEN EIDGENOSSENSCHAFT (ASAMBLEA FEDERAL SUIZA)**

- 1907 SR 210. *Schweizerische Zivilgesetzbuch*. Berna, 10 de diciembre.

### **CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo y Eleanor Hoague**

- 1991 *Butterworths Spanish/English Legal Dictionary*. Texas: Butterworth Legal Publishers, tomo I.

### **CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo**

- 2006 *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 29° edición, tomos III, IV, VI y VII.

### **CABLE NEWS NETWORK (CNN)**

- 2004 “Fenerbahce reach deal over Ortega”. *CNN*. Estambul, 9 de setiembre.  
<<http://edition.cnn.com/2004/SPORT/football/09/09/turkey.ortega/>>
- 2013 “Suspenden a Luis Suárez 10 partidos por morder a jugador del Chelsea”. *CNN En Español*. Montevideo, 24 de abril.  
<<https://cnnespanol.cnn.com/2013/04/24/suspenden-a-luis-suarez-10-partidos-por-morder-a-jugador-del-chelsea/>>
- 2014 “La FIFA rechaza la apelación de Luis Suárez y mantiene la suspensión”. *CNN En Español*. Distrito Federal, 10 de julio.  
<<https://cnnespanol.cnn.com/2014/07/10/la-fifa-rechaza-la-apelacion-de-luis-suarez-y-mantiene-la-suspension/>>
- 2018 “Cristiano Ronaldo acuerda con el fisco español: multa de 22 millones de dólares y dos años de cárcel”. *CNN En Español*. Madrid, 27 de julio.  
<<https://cnnespanol.cnn.com/2018/07/27/cristiano-ronaldo-acuerda-con-el-fisco-espanol-multa-de-22-millones-de-dolares-y-dos-anos-de-carcel/>>

### **CÁCERES PAREDES, Joel**

- 2014 “La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial”. *Boletín del Viceministerio de Trabajo*. Lima: número 41.  
<[http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_41/doc\\_boletin\\_41\\_1.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf)>

### **CALEMME, Mirko**

- 2018 “El Inter suspende a Nainggolan "por razones disciplinarias". As. Madrid, 23 de diciembre.  
<[https://as.com/futbol/2018/12/23/internacional/1545572507\\_168790.html?id\\_externo\\_rsoc=CM\\_ES\\_TW](https://as.com/futbol/2018/12/23/internacional/1545572507_168790.html?id_externo_rsoc=CM_ES_TW)>

### **CAMACHO, Manuel**

- 2019 “¿Qué es y cómo funciona el Fair Play Financiero?”. *ABC Deportes*. Madrid, 28 de junio.  
<[https://www.abc.es/deportes/futbol/abci-mercado-fichajes-y-como-functiona-fair-play-financiero-201906280133\\_noticia.html](https://www.abc.es/deportes/futbol/abci-mercado-fichajes-y-como-functiona-fair-play-financiero-201906280133_noticia.html)>

### **CAMACHO GUTIÉRREZ, Olga**

2014 "Importancia del Caso Bosman en el derecho deportivo". En SOLÍS GÓZAR, Julio Santiago y otros. *Derecho Deportivo: Comentarios y Reflexiones*. Lima: Philos Iuris, pp. 185-223.

#### **CAMARGO ZAMUDIO, Adrián**

2014 "El asocianismo deportivo en Latinoamérica". En SOLÍS GÓZAR, Julio Santiago y otros. *Derecho Deportivo: Comentarios y Reflexiones*. Lima: Philos Iuris, pp. 169-184.

#### **CAMPOS MUÑOZ, Sebastián Eduardo y Patricio Ernesto Durán González**

2015 *Sociedades Anónimas Deportivas: El ocaso del fútbol social*. Memoria para optar al título de Periodista. Santiago de Chile: Universidad de Chile.  
<<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139656/Sociedades-anonimas-deportivas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

#### **CANELO QUISPE, Pedro Eduardo**

2015 "La verdad sobre el caso André Carrillo: ¿Por qué lo marginaron?". *El Comercio*. Lima, 18 de setiembre.  
<<https://elcomercio.pe/deporte-total/peruanos-en-el-mundo/caso-andre-carrillo-marginaron-215851>>

2019 "Óscar Chiri, Secretario General de la FPF: "No hemos cumplido la hoja de ruta de la FIFA"". *El Comercio*. Lima, 15 de agosto.  
<<https://elcomercio.pe/deporte-total/oscar-chiri-secretario-general-fpf-hemos-cumplido-hoja-ruta-fifa-noticia-ecpm-665494-noticia/?ref=ecr>>

#### **CANDIL PAULINO, Jaime**

2019 "Mercado: Brasil, líder en ingresos, Inglaterra en gastos y Argentina, con el mejor balance". As. Madrid, 14 de febrero.  
<[https://as.com/futbol/2019/02/01/internacional/1549017405\\_261729.html](https://as.com/futbol/2019/02/01/internacional/1549017405_261729.html)>

#### **CAPITAL**

2014 "El duro trabajo de rescatar a los adolescentes y jóvenes en peligro social". *Capital*. Lima, 22 de marzo.  
<<https://capital.pe/actualidad/el-duro-trabajo-de-rescatar-a-los-adolescentes-y-jovenes-en-peligro-social-noticia-678800>>

#### **CARBONELL O'BRIEN, Esteban**

2014 "Nexo causal entre el agente y el deportista de fútbol". En SOLÍS GÓZAR, Julio Santiago y otros. *Derecho Deportivo: Comentarios y Reflexiones*. Lima: Philos Iuris, pp. 159-168.

#### **CARDENAL CARRO, Miguel**

1996 *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*. Murcia: Universidad de Murcia.

#### **CARDENAL CARRO, Miguel y Emilio García Silvero**

2008 "Las instituciones del fútbol profesional". En SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, José Luis y otros. *Régimen mercantil, laboral, fiscal, contable y económico del fútbol profesional*. Barcelona: DEUSTO Jurídico, pp. 17-128.

#### **CARLEZZO, Eduardo**

2002a "Las cláusulas de rescisión en el fútbol brasileño". *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 1, pp. 23-24.  
<<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-1-%282001-2002%29/>>

2002b “Transferências internacionais de jogadores de futebol e a nova regulamentação da FIFA”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 1, pp. 30-35.  
<<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-1-%282001-2002%29/>>

**CARRETERO LESTÓN, José Luis**

1985 *Régimen disciplinario en el ordenamiento deportivo español*. Málaga: Diputación Provincial.

**CARRILLO PINTO, Luis**

2018 “¿FPF o ADFP? ¿Quién debe dirigir el fútbol profesional en el Perú?”. *Gestión*. 31 de enero.  
<<https://gestion.pe/blog/el-deporte-de-hacer-negocios/2018/01/fpf-o-adfp-quien-debe-dirigir-el-futbol-profesional-en-el-peru.html>>

**CASTELAO, Eduardo**

2017 “¿Por qué el Atlético no puede fichar y el Real Madrid sí?”. *El Mundo*. Madrid, 1 de junio.  
<<https://www.elmundo.es/deportes/futbol/2017/06/01/59305988e2704ed85a8b45f4.html>>

**CASTILLO GUZMÁN, Jorge y Fiorella Demertini Rivera**

2013 *Infracciones laborales*. Lima: ECB Ediciones, Thomson Reuters.

**CASTRO CRESPO, Juan José**

2014 “Derecho deportivo “Lex sportiva””. En SOLÍS GÓZAR, Julio Santiago y otros. *Derecho Deportivo: Comentarios y Reflexiones*. Lima: Philos Iuris, pp. 257-264.

**CASTRO PEREYRA, Raúl Ernesto**

2011 Entrevista a Francesco Manassero. En “Dos jugadores en el Perú cobran US\$ 50 mil mensuales”, *Gestión*. 6 de diciembre.  
<<https://archivo.gestion.pe/noticia/1344220/dos-jugadores-peru-cobran-mensualmente-us-50-mil>>

**CASTRO POSADAS, Eric**

2009 “Los pactos de no competencia en el derecho laboral peruano”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XX, número 39, pp. 244-253.

**CAVIGLIA, Enrique**

2012 “Contrato de trabajo con pluralidad de empleadores”. *El Cronista*. Buenos Aires, 10 de diciembre.  
<[https://www.cronista.com/fiscal/Contrato-de-trabajo-con-pluralidad-de-empleadores-20121210-0026.html?utm\\_source=ecc\\_notia&utm\\_medium=cms&utm\\_campaign=refresh](https://www.cronista.com/fiscal/Contrato-de-trabajo-con-pluralidad-de-empleadores-20121210-0026.html?utm_source=ecc_notia&utm_medium=cms&utm_campaign=refresh)>

**CAZORLA PRIETO, Luis María**

1993 “Informe acerca de la consideración que en términos jurídicos debe merecer a la Federación Española de Baloncesto la huelga actualmente planteada por jugadores de baloncesto y todo ello en relación al llamamiento de alguno de ellos para formar parte de la Selección Española de Baloncesto”. *Revista Española de Derecho Deportivo*. Madrid: Año I, número 2, pp. 255-260.

**CHANAMÉ ORBE, Raúl**

2016 *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris, 10° edición.

**CHARRUTTI GARCÉN, María del Luján**

- 2013 *Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador: Especial consideración de la profesionalidad del trabajador*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Derechos Fundamentales y Libertades Públicas. Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha.  
<<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/8531/TESIS%20Charrutti%20Garc%C3%A9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

#### **CHENETT STUART, Carolina Giovanna y Jorge Eduardo PRAELI PÉREZ**

- 2004 *Diccionario Jurídico | Law Dictionary*. Lima: Chenett & Praeli Editores.

#### **CLARÍN**

- 2003 “La FIFA sancionó a Ortega y complicó su futuro en el fútbol”. *Clarín*. Buenos Aires, 27 de junio.  
<[https://www.clarin.com/deportes/fifa-sanciono-ortega-complico-futuro-futbol\\_0\\_S1jgSx-IRKg.html](https://www.clarin.com/deportes/fifa-sanciono-ortega-complico-futuro-futbol_0_S1jgSx-IRKg.html)>
- 2018 “Lionel Messi está de regreso en Barcelona tras un descanso en el Caribe”. *Clarín*. Buenos Aires, 13 de julio.  
<[https://www.clarin.com/deportes/messi/lionel-messi-regreso-barcelona-mundial-rusia-2018\\_0\\_r14pflXQ.html](https://www.clarin.com/deportes/messi/lionel-messi-regreso-barcelona-mundial-rusia-2018_0_r14pflXQ.html)>

#### **CLEGG, Jonathan y Joshua Robinson**

- 2018 “Uruguay: Soccer’s Dead Poets Society”. *The Wall Street Journal*. Sochi, 29 de junio.  
<<https://www.wsj.com/articles/uruguay-soccers-dead-poets-society-1530264601>>

#### **COLOMA MARTÍNEZ, Diego**

- 2014 “Perú y los casos que pudo ser desafiliado por la FIFA”. *El Comercio*. 31 de octubre.  
<<https://elcomercio.pe/deporte-total/futbol-mundial/peru-casos-pudo-desafiliado-fifa-295482>>

#### **COMISION DE EXPERTOS ENCARGADA DE REVISAR Y ACTUALIZAR EL PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO**

- 2011 *Proyecto de Ley General de Trabajo*. Lima, diciembre.  
<[http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_15/doc\\_boletin\\_15\\_03.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_15/doc_boletin_15_03.pdf)>

#### **COMITÉ OLÍMPICO INTERNACIONAL (COI)**

- 2004 *Carta Olímpica*. 1 de setiembre.  
<<https://www.um.es/documents/933331/0/CartaOlimpica.pdf/8c3b36b2-11a2-4a77-876a-41ae33c4a02b>>

#### **COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA (CEE)**

- 2002 *Versión consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea*. 24 de julio.  
<[https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Trat\\_EC\\_consol.pdf](https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Trat_EC_consol.pdf)>

#### **CONFEDERACIÓN SUDAMERICANA DE FÚTBOL (CONMEBOL)**

- 2016 *Reglamento de Licencia de Clubes*. 13 de setiembre.  
<<http://www.conmebol.com/es/reglamento-de-licencia-de-clubes-2018>>
- 2017 *Reglamento Antidopaje*. 27 de noviembre.  
<<http://www.conmebol.com/sites/default/files/reglamento-antidopaje-conmebol-2019-esp.pdf>>
- 2019a *Estatutos*. 4 de junio.  
<<http://www.conmebol.com/sites/default/files/docs2020/Estatutos-Conmebol-2020-esp.pdf>>
- 2019b *Código de Ética*. 8 de noviembre.  
<<http://www.conmebol.com/sites/default/files/codigo-de-etica-2019-esp.pdf>>



2019c *Código Disciplinario*. 8 de noviembre.  
<<http://www.conmebol.com/sites/default/files/docs2020/Codigo-Disciplinario-2020-es.pdf>>

#### **CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA**

1973 *Ley 20.160. Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional*. Buenos Aires, 15 de febrero.

#### **CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA**

1985 *Ley 1.183. Código Civil*. Asunción, 23 de diciembre.

1993 *Ley 213. Código del Trabajo*. Asunción, 29 de junio.

2006 *Ley 2.874. Ley del Deporte*. Asunción, 4 de abril.

#### **CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

1994 *Ley 56. Ley del Futbolista Profesional*. Quito, 15 de junio.

#### **CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

1941 *Ley 9463. Disponiendo que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción*. Lima, 17 de diciembre.

1993 *Ley 26252. Facultan a la Federación Peruana de Fútbol para que adecúe sus estatutos a la reglamentación y estatutos de la Federación Internacional de Fútbol Asociado*. Lima, 30 de diciembre.

1995 *Ley 26566. Régimen laboral de los jugadores de fútbol profesional. Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos*. Lima, 29 de diciembre.

1996a *Ley 26574. Ley de Nacionalidad*. Lima, 3 de enero.

1996b *Ley 26636. Ley Procesal del Trabajo*. Lima, 21 de junio.

1997a *Ley 26790. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Lima, 15 de mayo.

1997b *Ley 26887. Ley General de Sociedades*. Lima, 5 de diciembre.

2000 *Ley 27337. Código de los niños y adolescentes*. Lima, 2 de agosto.

2001 *Ley 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima, 10 de abril.

2002a *Ley 27626. Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores*. Lima, 8 de enero.

2002b *Ley 27735. Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad*. Lima, 9 de mayo.

2003 *Ley 28036. Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte*. Lima, 23 de julio.

2005 *Ley 28518. Ley sobre Modalidades Formativas Laborales*. Lima, 23 de mayo.

2006 *Ley 28806. Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima, 19 de julio.

2009 *Ley 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, 30 de diciembre.

2010 *Ley 29504. Ley que Promueve la Transformación y Participación de los Clubes Deportivos de Fútbol Profesional en Sociedades Anónimas Abiertas*. Lima, 30 de enero.

2011 *Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, 19 de agosto.

- 2013a Ley 30037. *Ley que previene y sanciona la violencia en los espectáculos deportivos*. Lima, 6 de junio.
- 2013b Ley 30102. *Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar*. Lima, 5 de noviembre.
- 2015 Ley 30364. *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. 22 de noviembre.
- 2016 Ley 30479. *Ley de Mecenazgo Deportivo*. 16 de junio.
- 2017 Ley 30709. *Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres*. 26 de diciembre.
- 2018 Ley 30727. *Ley de Fortalecimiento de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol*. 31 de enero.

#### **CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE**

- 2005 Ley 20.019. *Ley que regula las Sociedades Anónimas Deportiva Profesionales*. Santiago de Chile, 5 de mayo.

#### **CONGRESSO NACIONAL DA REPÚBLICA DO BRASIL**

- 1998 Lei 9.615. Brasilia, 24 de marzo.

#### **CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES**

- 2003 Decisión 545. *Instrumento Andino de Migración Laboral*. Antioquia, 25 de junio.

#### **CONTRERAS, Fernando**

- 2019 “¿Club de fútbol o agencia de jugadores?”. *La Tercera*. Santiago de Chile, 15 de febrero. <<https://www.latercera.com/el-deportivo/noticia/club-futbol-agencia-jugadores/531477/>>

#### **COPA AMÉRICA**

- S/F *La Historia*. <<https://copaamerica.com/es/historia/>>

#### **CORNEJO VARGAS, Carlos**

- 2011 “Algunas consideraciones sobre la contratación laboral”. *Derecho & Sociedad*. Lima: Año XXIII, número 27, pp. 138-151.

#### **CORONA ZURITA, Andrés**

- 2015 “Opinión: El Draft mexicano, el mercado más bizarro del mundo”. *Goal*. Distrito Federal, 10 de junio. <<https://www.goal.com/es-mx/news/4774/liga-bancomer-mx/2015/06/10/4850556/opini%C3%B3n-el-draft-mexicano-el-mercado-m%C3%A1s-bizarro-del-mundo>>

#### **CORTES GENERALES DEL REINO DE ESPAÑA**

- 1990 Ley 10. *Ley del Deporte*. Madrid, 15 de octubre.

#### **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

- 2015 Expediente No. 22411-2013-0-1801-JR-LA-15. Sentencia: 27 de octubre.

#### **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

- 2000 Casación 01499-2000. Sentencia: 1 de diciembre.
- 2003 Casación 00823-2002-Loreto. Sentencia: 29 de setiembre.
- 2004 Casación 01754-2003-Ica. Sentencia: 26 de enero.
- 2006a Casación 02147-2004-Lima. Sentencia: 31 de julio.
- 2006b Casación 00601-2006-Del Santa. Sentencia: 5 de setiembre.
- 2007 Casación Laboral 01299-2006-Tacna. Sentencia: 29 de marzo.
- 2015 Casación Laboral 07095-2014-Lima. Sentencia: 17 de junio.
- 2016a Casación Laboral 00489-2015-Lima. Sentencia: 7 de junio.
- 2016b Casación Laboral 12034-2014-Lima. Sentencia: 2 de agosto.
- 2016c Casación Laboral 03711-2016-Lima. Sentencia: 23 de setiembre.
- 2017a Casación Laboral 14614-2016-Lima. Sentencia: 10 de marzo.
- 2017b Casación 02510-2016-Lima. Sentencia: 9 de mayo.
- 2017c Casación Laboral 08581-2016-Moquegua. Sentencia: 6 de setiembre.

#### **CRESPO PÉREZ, Juan De Dios**

- 1996 “El “caso Bosman”: sus consecuencias”. *Revista General de Derecho*. Madrid: Año XLVIII, número 622-623.  
<<http://www.iusport.es/opinion/crespo96.htm>>
- 2010 “La competencia indirecta del TAS en el Fútbol: El caso Claudio Pizarro vs. Federación Peruana de fútbol”. *Foro Jurídico*. Lima, año IX, número 10, pp. 176-183.

#### **CRISANTO, Milagros**

- 2014 “Descentralizado 2018: El balón sí se mancha de informalidad”. *La República*. Lima, 12 de noviembre.  
<<https://larepublica.pe/deportes/1355665-balon-mancha-informalidad>>

#### **CRUZ VILLALÓN, Jesús**

- 2008 *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, p. 344.

#### **DE BELAÚNDE, Javier**

- 2014 “Pena máxima: Luis Suárez y los procedimientos disciplinarios”. *Enfoque Derecho*. Lima, 26 de junio.  
<<http://enfoquederecho.com/pena-maxima-luis-suarez-y-los-procedimientos-disciplinarios/>>

#### **DE CHALACA**

- 2010 “Perú - Paraguay 1993: Empate decisivo”. *De Chalaca*. Lima, 15 de octubre.  
<<https://dechalaca.com/hemeroteca/virtual-replay/peru-paraguay-1993-empate-decisivo>>

#### **DE LA VILLA GIL, Luis Enrique**

- 1966 *El trabajo a domicilio*. Pamplona: Editorial Aranzadi.
- 2010 “El concepto de Empresario-Empleador en Derecho del Trabajo”. En BLASCO PELLICER, Ángel y otros. *El Empresario Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch, pp. 13-43.

#### **DE SOUZA, Pedro Trengrouse Laignier**

- 2005 “Princípios de direito desportivo”. *Revista brasileira de direito desportivo*. Rio de Janeiro: Año IV, número 7.  
<<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/13780-13781-1-PB.pdf>>

#### **DEL COL, José Juan**

- 2013 *Diccionario de Locuciones Latinas*. Buenos Aires: Instituto Superior Juan XXIII.  
<[https://drive.google.com/file/d/0B4U\\_saeBjHzCZ3ZybExJN3UyY1U/edit](https://drive.google.com/file/d/0B4U_saeBjHzCZ3ZybExJN3UyY1U/edit)>

#### **DEL SOLAR LABARTHE, Salvador**

- 2019 “Sobre paridad, igualdad y justicia”. *Medium*. Lima, 4 de febrero.  
<[https://medium.com/@saldelsol\\_60476/sobre-paridad-igualdad-y-justicia-d1420578b69f](https://medium.com/@saldelsol_60476/sobre-paridad-igualdad-y-justicia-d1420578b69f)>

#### **DELOITTE FOOTBALL MONEY LEAGE**

- 2019 *Football Money League*. Londres, Enero.  
<<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/consumer-business/articles/ranking-clubes-futbol-mas-ricos.html>>

#### **DEMICHELIS, Héctor Blas**

- 1987 *Sanciones disciplinarias en el derecho laboral*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.

#### **DEPOR**

- 2018a “Bengoechea confirmó indisciplinas de Quevedo y lo castigó: “Debe aprender a ser profesional””. *Depor*. Lima, 6 de abril.  
<<https://depor.com/futbol-peruano/descentralizado/pablo-bengoechea-confirmando-indisciplinas-kevin-quevedo-debe-aprender-profesional-69050>>
- 2018b “El plan de Nicolás Córdova para que sus jugadores no lleguen con sobrepeso a la pretemporada”. *Depor*. Lima, 15 de diciembre.  
<<https://depor.com/futbol-peruano/descentralizado/universitario-deportes-plan-nicolas-cordova-jugadores-lleguen-sobrepeso-pretemporada-97435>>
- 2019a “Confirmado: el arquero que utilizará Miguel Ángel Russo para el debut de Alianza Lima ante Sport Boys”. *Depor*. Lima, 14 de febrero.  
<<https://depor.com/futbol-peruano/descentralizado/alianza-lima-leao-butron-atajara-sport-boys-pedro-gallese-ira-banco-suplentes-104035>>
- 2019b “Egidio Arévalo Ríos se despidió de Deportivo Municipal y criticó al fútbol peruano [VIDEO]”. *Depor*. Lima, 9 de mayo.  
<<https://depor.com/futbol-peruano/descentralizado/egidio-arevalo-rios-despidio-deportivo-municipal-critico-utbol-peruano-video-114705>>
- 2019c “Copa Perú: árbitro trepó una reja para evitar ser agredido por hinchas”. *Depor*. Lima, 24 de julio.  
<<https://depor.com/futbol-peruano/copa-peru/copa-peru-arbitro-trepo-reja-evitar-agredido-hinchas-estadio-124970/>>

#### **DI FRANCESCO, Matteo**

- 2007 “El Caso De Sanctis: ¿hacia el ocaso de la estabilidad contractual?”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 9, abril – agosto, pp. 14-16.  
<<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-9-%28abril-2007-agosto-2007%29/>>

#### **DÍAZ BENITO, Francisco Javier**

- 2019 “El Atlético se plantea emprender acciones legales contra el Barça”. *As*. Madrid, 31 de mayo.  
<[https://as.com/futbol/2019/05/31/primer/1559330221\\_527519.html?id\\_externo\\_rsoc=CM\\_ES\\_TW](https://as.com/futbol/2019/05/31/primer/1559330221_527519.html?id_externo_rsoc=CM_ES_TW)>

### **DÍAZ FERNÁNDEZ, José Félix**

- 2018 “La FIFA quiere limitar el número de cesiones”. *Marca*. Madrid, 10 de abril.  
<<https://www.marca.com/futbol/2018/04/10/5accacc8ca474157398b45d3.html>>
- 2020 “Ya es oficial: la FIFA limita el número de préstamos de jugadores”. *Marca*. Madrid, 27 de febrero.  
<<https://www.marca.com/futbol/futbol-internacional/2020/02/27/5e57f8a322601d642b8b45e4.html>>

### **DÍAZ MONTESINOS, Juan Manuel**

- 2018 “Así será el nuevo Mundial de Clubes de la FIFA”. *Sport*. Barcelona, 15 de mayo.  
<<https://www.sport.es/es/noticias/mundial-clubes/asi-sera-nuevo-mundial-clubes-fifa-6819749>>

### **DIRECCIÓN DEL TRABAJO DEL GOBIERNO DE CHILE**

- 1997 Ord. No. 2084/104. Dictamen: 17 de abril.  
<<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-88106.html>>

### **DOBSON, Mark**

- 2017 “Virgil van Dijk submits transfer request in bid to leave Southampton”. *The Guardian*. Londres, 7 de agosto.  
<<https://www.theguardian.com/football/2017/aug/07/virgil-van-dijk-transfer-request-southampton-liverpool-manchester-city-chelsea>>

### **DUBEN, Rodrigo**

- 2017 “La goleada por 31-0 que cambió la historia de Australia y del fútbol mundial”. *Infobae*. Buenos Aires, 11 de abril.  
<<https://www.infobae.com/america/deportes/2017/04/11/goleada-31-0-australia-samoa-americana-cambio-la-historia-del-futbol-mundial/>>

### **DUPONT, Jean-Louis**

- 1996 “Deporte profesional y ordenamiento jurídico comunitario después del caso Bosman (comentario a la Sentencia del TJCE de 15 de diciembre de 1995, Bosman as C-415/93)”. *Revista de Instituciones Europeas*. Madrid: Año XXIII, número 23, volumen 2, pp. 487-504.

### **DURÁN URREA, Margarita María y otros**

- 2008 *Diccionario Hispanoamericano de Derecho*. Bogotá: Grupo Latino Editores.

### **DURÉNDEZ SÁEZ, Ignacio**

- 2006 *La sanción administrativa en el orden laboral*. Murcia: Universidad de Murcia.

### **ECHEVARRÍA BERMÚDEZ, Margarita**

- 2010 “La Corte Arbitral de Deportes (TAS-CAS) como mecanismo moderno para la resolución de disputas en el fútbol profesional”. *Foro Jurídico*. Lima, año IX, número 11, pp. 91-98.

### **EL COMERCIO**

- 2011a “Joel Sánchez denunció maltrato de Alianza: “Me presionan para renovar contrato””. *El Comercio*. Lima, 3 de enero.  
<<https://archivo.elcomercio.pe/amp/deporte-total/futbol-peruano/joel-sanchez-denuncio-maltrato-alianza-me-presionan-renovar-contrato-noticia-693482>>

- 2011b “Joel Sánchez fue presentado como jugador de San Martín, ¿y Alianza?””. *El Comercio*. Lima, 16 de marzo.  
<<http://archivo.elcomercio.pe/deporte-total/futbol-peruano/joel-sanchez-fue-presentado-como-jugador-san-martin-noticia-728613>>
- 2014 “Suárez y cinco conductas antideportivas que marcaron su carrera”. *El Comercio*. Lima, 24 de enero.  
<<http://elcomercio.pe/deporte-total/futbol-mundial/suarez-y-cinco-conductas-antideportivas-que-marcaron-su-carrera-noticia-1704992>>
- 2018a “Alianza Lima: Kevin Quevedo fue separado del equipo principal”. *El Comercio*. Lima, 2 de setiembre.  
<<https://elcomercio.pe/deporte-total/alianza-lima-kevin-quevedo-separado-concentracion-blanquiazul-noticia-552949-noticia/>>
- 2018b “Boca vs. River: xeneizes y millonarios regresaron a las prácticas tras suspensión de la final”. *El Comercio*. Lima, 10 de noviembre.  
<<https://elcomercio.pe/deporte-total/futbol-mundial/boca-juniors-vs-river-plate-xeneizes-millonarios-regresaron-practicas-suspension-final-copa-libertadores-bombonera-argentina-noticia-nnda-nnr-576335>>
- 2019a “FPF: los nuevos estatutos han sido aprobados por amplia mayoría”. *El Comercio*. Lima, 14 de octubre.  
<<https://elcomercio.pe/deporte-total/futbol-peruano/fpf-los-nuevos-estatutos-han-sido-aprobados-por-amplia-mayoria-noticia/>>
- 2019b “Con nuevos estatutos de la FPF ¿cuándo serán las elecciones presidenciales?”. *El Comercio*. Lima, 14 de octubre.  
<<https://elcomercio.pe/deporte-total/futbol-peruano/nuevos-estatutos-fpf-seran-elecciones-presidenciales-nczd-noticia-680317-noticia/>>

## EL GRÁFICO

- 2012 “Glasgow Rangers: un gigante que ya no existe”. *El Gráfico*. Buenos Aires, 14 de junio.  
< <https://www.elgrafico.com.ar/articulo/0/4263/glasgow-rangers-un-gigante-que-ya-no-existe>>

## EL MERCURIO ONLINE (EMOL)

- 2004 “Ariel Ortega vuelve al fútbol en Newell's”. *Emol*. Buenos Aires, 10 de agosto.  
<<https://www.emol.com/noticias/deportes/2004/08/10/155518/ariel-ortega-vuelve-al-futbol-en-newells.html>>
- 2006 “Corte de Apelaciones declara la quiebra de Universidad de Chile”. *Emol*. Santiago de Chile, 26 de mayo.  
<<https://www.emol.com/noticias/deportes/2006/05/26/220267/corte-de-apelaciones-declara-la-quiebra-de-universidad-de-chile.html>>
- 2010 “Seleccionado de fútbol uruguayo podría ser sancionado por morder a un rival”. *Emol*. Santiago de Chile, 22 de noviembre.  
<<http://www.emol.com/noticias/deportes/2010/11/22/448636/seleccionado-de-futbol-uruguayo-podria-ser-sancionado-por-morder-a-un-rival.html>>

## EL MUNDO

- 2014 “¿Qué es el 'Fair Play' financiero?”. *El Mundo*. Madrid, 6 de mayo.  
<<https://www.elmundo.es/deportes/2014/05/06/5368e0e5ca4741fb0e8b4580.html>>
- 2017 “La FIFA manda repetir el Senegal-Sudáfrica tras la sanción de por vida al árbitro”. *El Mundo*. Madrid, 6 de setiembre.  
<<https://www.elmundo.es/deportes/futbol/2017/09/06/59b0577f22601d9d3e8b46de.html>>

## EL PAÍS

- 1997 “Sa Pinto ataca brutalmente al seleccionador Artur Jorge a la salida de un entrenamiento”. *El País*. Madrid, 27 de marzo.  
<[https://elpais.com/diario/1997/03/27/deportes/859417206\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1997/03/27/deportes/859417206_850215.html)>
- 2016 “‘Football Leaks’: El Barcelona pagó 82 millones por Luis Suárez”. *El País*. Madrid, 28 de marzo.  
<[https://elpais.com/deportes/2016/03/28/actualidad/1459157540\\_073258.html](https://elpais.com/deportes/2016/03/28/actualidad/1459157540_073258.html)>
- 2017 “Cómo funciona el transfer request de la Premier League que pide Coutinho”. *El País*. Barcelona, 11 de agosto.  
<[https://elpais.com/deportes/2017/08/11/actualidad/1502460951\\_376830.html](https://elpais.com/deportes/2017/08/11/actualidad/1502460951_376830.html)>

## EL UNIVERSO

- 2014 “Luis Suárez: Sentí que había arruinado mi carrera por morder a Chiellini”. *El Universo*. Barcelona, 20 de octubre.  
<<http://www.eluniverso.com/deportes/2014/10/20/nota/4128856/luis-suarez-senti-que-habia-arruinado-mi-carrera-moder-chiellini>>
- 2016 “Prohibición de salir del país para Enner Valencia genera incertidumbre en la Tricolor”. *El Universo*. Quito, 8 de octubre.  
<<https://www.eluniverso.com/deportes/2016/10/08/nota/5843257/prohibicion-salir-pais-enner-valencia-genera-incertidumbre-tricolor>>

## ENFOQUE DERECHO

- 2014 Entrevista a Gattas Abugattas. En “¿La FIFA es una Organización Internacional?”, *Enfoque Derecho*. 10 de junio.  
<<https://www.enfoquederecho.com/2014/06/10/la-fifa-es-una-organizacion-internacional/>>

## ERMIDA URIARTE, Óscar

- 1990 “La doctrina laboral uruguaya sobre el futbolista profesional”. *Análisis Laboral*. Lima: Año 14, número 155, pp. 6-7.

## ESCOBAR, José Luis

- 2018 “¿Los futbolistas reciben sueldo durante el mundial de Rusia 2018?”. *Gol Caracol*. Bogotá, 30 de junio.  
<<https://gol.caracol.com/blogs/los-futbolistas-reciben-sueldo-durante-el-mundial-de-rusia-2018-ie26675>>

## ESCOBAR FORNOS, Iván

- 1998 *Manual de Derecho Constitucional*. Managua: Editorial Hispamer, p. 53.

## ESPARTERO CASADO, Julián

- 2000 *Deporte y derecho de asociación (las federaciones deportivas)*. Madrid: Ediciones Universidad de León, p. 163.

## ESPINOLA, Franklin

- 2018 “FIFA, o ¿Naciones Unidas del fútbol?”. *Fútbol: Datos y curiosidades*. Maracaibo, 19 de octubre.  
<<https://futboldatosycuriosidades.com/confederaciones-fifa/>>

## ESPINOZA ESPINOZA, Juan

- 2014 “La cláusula penal”. *THĒMIS*. Lima: Año L, número 66, pp. 221-243.

## ESPORTE INTERATIVO

- 2019 “Cueva é suspenso do Santos após vídeo mostrar briga do meia em casa noturna”. *Esporte Interativo*. São Paulo, 28 de setiembre.  
<<https://www.esporteinterativo.com.br/brasileirao/Cueva-e-suspenso-do-Santos-apos-video-mostrar-briga-do-meia-em-casa-noturna-20190928-0010.html>>

## FEDERACIÓN DEPORTIVA NACIONAL PERUANA DE FÚTBOL (FPF)

- S/Fa *Historia de la FPF*.  
<[https://web.archive.org/web/20110520183722/http://fpf.com.pe/f\\_home.asp?cpd=167](https://web.archive.org/web/20110520183722/http://fpf.com.pe/f_home.asp?cpd=167)>
- S/Fb *Asamblea de Bases aprobó este lunes los nuevos Estatutos de la FPF*.  
<<http://www.fpf.org.pe/asamblea-de-bases-aprobo-este-lunes-los-nuevos-estatutos-de-la-fpf/>>
- 1996 *Estatutos*. Octubre.  
<<http://www.fpf.org.pe/wp-content/uploads/2017/01/EstatutoFPF.pdf>>
- 1996 *Estatutos*. Octubre.  
<<http://www.fpf.org.pe/wp-content/uploads/2017/01/EstatutoFPF.pdf>>
- 2016 *Código de Ética*. Diciembre.  
<<https://fpf.org.pe/wp-content/uploads/2017/01/Codigo-de-Etica-2016.pdf>>
- 2017b *Resolución No. 0022-FPF-2018. Reglamento de Indemnización por Derechos de Formación de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol*. 29 de diciembre.  
<<http://www.fpf.org.pe/wp-content/uploads/2018/02/REGLAMENTO-INDEMNIZACI%C3%93N-POR-DERECHOS-DE-FORMACI%C3%93N-2018-c.pdf>>
- 2017c *Resolución No. 0023-FPF-2018. Reglamento de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas*. 29 de diciembre.  
<<http://www.fpf.org.pe/wp-content/uploads/2018/02/Reglamento-de-la-C%C3%A1mara-de-Conciliaci%C3%B3n-y-Resoluci%C3%B3n-de-Disputas-2018-c.pdf>>
- 2018a *Bases del Torneo Descentralizado 2018*.  
<<http://www.fpf.org.pe/wp-content/uploads/2018/09/Bases-2018-Descentralizado.pdf>>
- 2018b *Oficio No. 0014-FPF-2018*. 5 de enero.  
<<https://blogs.gestion.pe/el-deporte-de-hacer-negocios/wp-content/uploads/sites/115/2018/01/IMG-20180124-WA0011.jpg>>
- 2018c *Resolución No. 0004-FPF-2018. Reglamento Único de Justicia*. 1 de febrero.  
<<http://www.fpf.org.pe/wp-content/uploads/2018/08/Res.0004-FPF-2018-Aprobaci%C3%B3n-RUJ.pdf>>
- 2019a Reglamento de la Liga de Fútbol Profesional 2019.
- 2019b *Estatutos*. Agosto.  
<<https://es.scribd.com/document/430234709/Estatuto-FPF-2019-Final-1-1#download>>

## FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION (FIFA)

- S/Fa *Historia de la FIFA*.  
<<http://es.fifa.com/about-fifa/who-we-are/history/index.html>>
- S/Fb *Crecimiento de la FIFA desde 1904*.  
<[http://resources.fifa.com/mm/document/fifafacts/organisation/52/00/16/fs-100\\_fifagrowth\\_neutral.pdf](http://resources.fifa.com/mm/document/fifafacts/organisation/52/00/16/fs-100_fifagrowth_neutral.pdf)>
- S/Fc *Asociaciones miembro de la FIFA*.  
<[http://resources.fifa.com/mm/document/fifafacts/organisation/52/00/10/factsheet-13916\\_neutral.pdf](http://resources.fifa.com/mm/document/fifafacts/organisation/52/00/10/factsheet-13916_neutral.pdf)>
- S/Fd *Federaciones y confederaciones*.



- <<https://es.fifa.com/associations/>>
- S/Fe *Historia de las Reglas del Juego.*  
<<https://es.fifa.com/about-fifa/who-we-are/the-laws/index.html>>
- S/Ff *Fútbol sin dopaje.*  
<<https://es.fifa.com/development/medical/anti-doping/index.html>>
- S/Fg *Copa Mundial de la FIFA Uruguay 1930.*  
<<https://es.fifa.com/worldcup/archive/uruguay1930/index.html>>
- S/Fh *Información de la Asociación: Perú (Federación Peruana de Fútbol).*  
<<https://es.fifa.com/associations/association/per/about>>
- 2001 *Circular No. 769: Revisión de Regulaciones FIFA para el Estatus y Transferencia de Jugadores.* 24 de agosto.  
<[http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/ps\\_769\\_en\\_68.pdf](http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/ps_769_en_68.pdf)>
- 2006 *Caso disciplinario Zidane - Materazzi: Suspensión de partidos, multa, servicio comunitario y arrepentimiento.* Fallo: 20 de julio.  
<<https://es.fifa.com/worldcup/news/caso-disciplinario-zidane-materazzi-suspension-partidos-multa-servicio-17172>>
- 2008a *“El PSG, tan joven y ya mítico”.* FIFA. Zurich. 17 de octubre.  
<<https://es.fifa.com/fifaeworldcup/news/psg-tan-joven-mitico-916752>>
- 2008b *Circular No. 1171: Requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional.* 24 de noviembre.  
<<https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/97/29/01/circularno.1171-requisitosminimosparacontratosest%C3%A0ndardejugadoresenelf%C3%BAAtbolprofesional.pdf>>
- 2010 *“La garra charrúa”.* FIFA. Johannesburgo. 2 de julio.  
<<https://es.fifa.com/worldcup/news/garra-charrua-pen-1264994>>
- 2011 *Reglamento para la Verificación del Sexo.*  
<<https://resources.fifa.com/image/upload/reglamento-para-verificacion-del-sexo-1454203.pdf?cloudid=ihf3yx6kw3insqt6r0i6>>
- 2012a *Circular No. 1307: Programa de Protección de Clubes de la FIFA.* 8 de junio.  
<<https://es.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/64/76/90/technicalbulletinmitcirculares.pdf>>
- 2012b *Reglamento FIFA de Seguridad en los Estadios.* 14 de diciembre.  
<[https://resources.fifa.com/mm/document/tournament/competition/51/53/98/safetyregulations\\_s.pdf](https://resources.fifa.com/mm/document/tournament/competition/51/53/98/safetyregulations_s.pdf)>
- 2013 *Reglamento de Partidos Internacionales.*  
<<https://resources.fifa.com/image/upload/regulations-governing-international-matches-2325685.pdf?cloudid=pywuiivlfl5aqvhs2i7>>
- 2014a *Circular No. 1424: Recomendaciones específicas para combatir el amañeo de partidos: Directrices para las asociaciones miembro de la FIFA.* 30 de mayo.  
<[https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/35/37/56/circularno.1424-recomendacionesespecificasparacombatirelama%C3%B1odepartidos\\_spanish.pdf](https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/35/37/56/circularno.1424-recomendacionesespecificasparacombatirelama%C3%B1odepartidos_spanish.pdf)>
- 2014b *Decisión sobre el caso de Luis Suárez.* Fallo: 26 de junio.  
<<http://es.fifa.com/worldcup/news/y=2014/m=6/news=luis-suarez-suspendido-por-nueve-partidos-y-prohibido-de-ejercer-cualq-2386355.html>>
- 2014c *Reglamento de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014.*  
<[http://es.fifa.com/mm/document/tournament/competition/01/47/38/17/regulationsfwcbrazil2014\\_updat\\_e\\_s\\_spanish.pdf](http://es.fifa.com/mm/document/tournament/competition/01/47/38/17/regulationsfwcbrazil2014_updat_e_s_spanish.pdf)>
- 2014d *Circular No. 1464: Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores: propiedad de los derechos económicos de jugadores por parte de terceros (TPO).* 22 de diciembre.

- <[https://es.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/49/57/42/tpocircular1464\\_es\\_spanish.pdf](https://es.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/49/57/42/tpocircular1464_es_spanish.pdf)>
- 2015 *Circular No. 1472: Apoyo extraordinario de 300 000 USD para las asociaciones miembro participantes en la competición preliminar de la Copa Mundial de la FIFA 2018.* 30 de enero. <[https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/51/30/48/circularno.1472-apoyoextraordinariode300000usdparalasalasociacionesmiembroparticipantesenlacompetici%C3%B3npreliminardelacopamundialdelafifa2018\\_spanish.pdf](https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/51/30/48/circularno.1472-apoyoextraordinariode300000usdparalasalasociacionesmiembroparticipantesenlacompetici%C3%B3npreliminardelacopamundialdelafifa2018_spanish.pdf)>
- 2017a *Decisión de la Comisión de Apelación de la FIFA sobre el caso de Lionel Messi.* Fallo: 5 de mayo. <<https://es.fifa.com/about-fifa/who-we-are/news/decision-de-la-comision-de-apelacion-de-la-fifa-sobre-el-caso-de-lione-2882667>>
- 2017b *Código de Conducta de la FIFA.* 1 de diciembre. <<https://resources.fifa.com/image/upload/codigo-de-conducta-de-la-fifa-2929215.pdf?cloudid=whkjkxw3nk3tef17psul>>
- 2018a *Circular No. 1646: Participación de los clubes en los beneficios de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018.* 27 de julio. <<https://resources.fifa.com/image/upload/1646-participation-of-clubs-in-the-benefits-of-the-2018-fifa-world-cup-russiadm.pdf?cloudid=wdgjcyigtmsd5hf0kx4>>
- 2018b *FIFA World Cup Club Benefits Programme.* <<https://img.fifa.com/image/upload/bxkl7wgklyqv0ar7scko.pdf>>
- 2018c *Circular No. 1656: Programa de Protección de Clubes de la FIFA 2019-2022.* 20 de diciembre. <<https://resources.fifa.com/image/upload/1656-fifa-club-protection-programme-2019-2022.pdf?cloudid=pzxsq4alewvf2cwaig7u>>
- 2019a *FIFA Financial Report 2018.* <<https://resources.fifa.com/image/upload/xzshsoe2aytyquuxhq0.pdf>>
- 2019b *Reglamento Antidopaje de la FIFA.* 14 de enero. <<https://resources.fifa.com/image/upload/reglamento-antidopaje.pdf?cloudid=ukix84hybffbkdldixzk>>
- 2019c *Circular No. 1673: Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores: categorización de clubes, periodos de inscripción y criterios de convocatoria.* 28 de mayo. <<https://resources.fifa.com/image/upload/no-1673-reglamento-sobre-el-estatuto-y-la-transferencia-de-jugadores-categorizac.pdf?cloudid=z3b0wnxrsgdcrwhdti7>>
- 2019d *Estatutos de la FIFA, Reglamento de Aplicación de los Estatutos y Reglamento del Congreso.* 5 de junio. <<https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-statutes-5-august-2019-en.pdf?cloudid=ncteibnpru6dnvuodvmt>>
- 2019e *Código Disciplinario de la FIFA.* 15 de julio. <<https://resources.fifa.com/image/upload/codigo-disciplinario-de-la-fifa-edicion-2019.pdf?cloudid=qnhsekzhmwqkyqpvznm>>
- 2019f *Código de Ética de la FIFA.* 1 de agosto. <<https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-code-of-ethics-2019-version.pdf?cloudid=otbwcexddssbxbqgthlf>>
- 2019g *Circular No. 1695: Lista de prohibiciones de la AMA 2020.* 31 de octubre. <<https://resources.fifa.com/image/upload/no-1695-lista-de-prohibiciones-de-la-ama-2020.pdf?cloudid=iaewxxuwasqggoelbawp>>
- 2020a *"FIFA set to launch global fund for player salary protection".* FIFA. Zurich. 11 de febrero. <<https://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/news/fifa-set-to-launch-global-fund-for-player-salary-protection>>

- 2020b *Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de los Jugadores*. 1 de marzo.  
<<https://resources.fifa.com/image/upload/reglamento-sobre-el-estatuto-y-la-transferencia-de-jugadores-marzo-2020.pdf?cloudid=cjjwcmrhciitappiu88p>>

#### **FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES ASSOCIATIONS DE FOOTBALLEURS PROFESSIONNELS (FIFPRO) [@FIFPro]**

- 2017a *Estatutos & Protocolo*.  
<<https://fifpro.org/attachments/article/4982/FIFPro%20Estatutos%202017%20ESP.pdf>>
- 2017b *FIFPro Global Employment Report: Working Conditions in Professional Women's Football*.  
<<https://www.fifpro.org/attachments/article/6986/2017%20FIFPro%20Women%20Football%20Global%20Employment%20Report-Final.pdf>>
- 2017c *Acerca de FIFPro*.  
<<https://fifpro.org/es/fifpro/acerca-de-fifpro>>
- 2019 *Enmienda al artículo 10.2.4. del Código AMA/WADA gracias al Caso Paolo Guerrero* [tweet]. 7 de noviembre.  
<<https://twitter.com/FIFPro/status/1192465746263187457?s=08>>

#### **FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, César y Jorge Luis Córdova Santolalla**

- 2003 "Apuntes sobre el Régimen Laboral del Futbolista Profesional Peruano". *Revista Jurídica del Perú*. Lima: Año 61, número 47, pp. 155-160.

#### **FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda**

- 1991 *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas.

#### **FERNÁNDEZ MOORES, Ezequiel**

- 2017 "El modelo chileno de clubes S. A.". *La Nación*. Buenos Aires, 22 de marzo.  
<<https://www.lanacion.com.ar/deportes/futbol/el-modelo-chileno-de-clubes-s-a-nid1996967>>

#### **FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl**

- 2015 "El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente". *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Valparaíso: Año 38, número 44, pp. 423-460.  
<[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512015000100013](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512015000100013)>

#### **FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier**

- 2005 *Poder disciplinario empresarial y proceso especial de impugnación de sanciones*. Madrid: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, p. 43.

#### **FERRERO MUÑOZ, Javier**

- 2010 "Los Derechos de Formación y el Mecanismo de Solidaridad en el mundo del fútbol". *Foro Jurídico*. Lima, año IX, número 11, pp. 110-115.

#### **FERRO DELGADO, Víctor**

- 2012 "La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional". *Derecho PUCP*. Año LXIX, número 68, pp. 471-494.

#### **FRANCO PÉREZ, Julio César**

- 1989 *Naturaleza, alcances y límites del poder disciplinario del empleador*. Tesis para obtener el título de abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

### **FREGA NAVIA, Ricardo**

- 1999 *Contrato de Trabajo Deportivo*. Madrid: Imprenta Fareso S.A.
- 2015 “La licencia de uso de la imagen en el marco de la relación laboral de los deportistas: su naturaleza remuneratoria según la normativa argentina”. *RAE Jurisprudencia*. Lima: Thomson Reuters. Año VII, número 85, pp. 59-64.

### **FREGA NAVIA, Ricardo y Álvaro Melo Filho**

- 2007 *Derecho deportivo nacional e internacional*. Buenos Aires: Editorial Ad-Hoc.

### **FOOTBALL ASSOCIATION REGULATORY COMMISSION**

- 2019 *The FA v Bernardo Silva*. Fallo: 12 de noviembre.  
<<http://www.thefa.com/news/2019/oct/02/bernardo-silva-suspended-131119>>

### **FORDYCE, Tom**

- 2005 “Diez años de la Sentencia Bosman”. *BBC Mundo*. Londres, 15 de diciembre.  
<[http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/deportes/newsid\\_4532000/4532164.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/deportes/newsid_4532000/4532164.stm)>

### **FOSTER, Richard**

- 2016 “How football clubs calculate the cost of buying players in the transfer market”. *The Guardian*. Londres, 4 de abril.  
<<https://www.theguardian.com/football/2016/apr/04/clubs-calculate-cost-transfer-market-leicester-southampton>>

### **FOUTO, Isaac**

- 2018 “La Corte de Apelación de Bruselas declara ilegales las cláusulas de sumisión al TAS de FIFA y UEFA”. *IUSPORT*. Barcelona, 1 de setiembre.  
<<https://iusport.com/art/69817/la-corte-de-apelacion-de-bruselas-declara-ilegales-las-clausulas-de-sumision-al-tas-de-fifa-y-uefa>>

### **FOX SPORTS**

- 2016 “Se forma la Liga Sudamericana de Clubes”. *Fox Sports*. Caracas, 11 de enero.  
<<https://www.foxsports.com.ve/news/234771-se-forma-la-liga-sudamericana-de-clubes>>
- 2019 “Adiós Copa Confederaciones... Hola nuevo Mundial de Clubes”. *Fox Sports*. Florida, 15 de marzo.  
<<https://www.foxsports.com.pe/news/399938-gianni-infantino-anuncio-el-nuevo-mundial-de-clubes>>

### **FUTBOLISTAS ARGENTINOS AGREMIADOS**

- 2010 *Convenio Colectivo de Trabajo 557/09*. Buenos Aires, 9 de abril.  
<<http://www.agremiados.com.ar/noticias/73/convenio-colectivo-de-trabajo.html>>

### **GAMERO CASADO, Eduardo**

- 2012 *Fundamentos del Derecho Deportivo*. Madrid: Editorial Tecnos, p.59.

### **GALAZ, Mábel**

- 1998 “El G-14 se constituye en una asociación de clubes para defenderse ante la UEFA”. *El País*. Madrid, 18 de noviembre.  
<[https://elpais.com/diario/1998/11/18/deportes/911343611\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1998/11/18/deportes/911343611_850215.html)>

### **GARCÍA BALLÉN, Esteban**

- 2018 “Proceso de sanción por dopaje y debido proceso: Aplicación del principio de legalidad y presunción de inocencia”. En GIRALDO HERNÁNDEZ, César Mauricio y Luis Alejandro Fernández Aguilera. *Introducción al derecho deportivo y derecho del deporte*. Bogotá: Correa Aristizábal, pp. 201-232.

### **GARCÍA BENLLOCH, Claudia**

- 2019 “El futbolista Adam Johnson, condenado por pedofilia, saldrá de la cárcel este mes”. As. Madrid, 4 de marzo.  
< [https://as.com/tikitakas/2019/03/04/portada/1551713168\\_157046.html](https://as.com/tikitakas/2019/03/04/portada/1551713168_157046.html)>

### **GARCÍA MANRIQUE, Álvaro**

- 2009 “Medidas disciplinarias impuestas por el empleador distintas al despido: Las sanciones menores durante la relación laboral”. *Revista Jurídica del Perú*. Lima: Año LXVII, número 103, pp. 35-45.
- 2010 *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?: Un enfoque teórico-jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.

### **GARCÍA VEGA, Emilio Humberto**

- 2009 “Un acercamiento al deporte y al fútbol como negocio y al funcionamiento, problemática y mejora del fútbol peruano”. *Journal Of Business, Universidad del Pacífico*. Lima: Año III, volumen 3, número 2, pp. 79-107.  
<<http://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/53/54>>

### **GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, Sergio Ponce Rodríguez y Álvaro Navarro Cuéllar**

- 2009 “La Circular número 1171/2008 de la FIFA sobre requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional”. *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*. Madrid: Año XI, número 26, pp. 19-42.  
<<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/2345/documento/075FIFA.pdf?id=1956>>

### **GALIANA MORENO, Jesús**

- 1994 “Política de Empleo y Formación Profesional”. En MONTOYA MELGAR, Alfredo y otros. *Derecho social europeo*. Madrid: Editorial Tecnos, pp. 138.

### **GÁLVEZ BARRENECHEA, José**

- 1966 *Nuestra pequeña historia*. Lima: San Marcos, p. 213.

### **GEEY, Daniel**

- 2014 “Buy-Out & Release Clauses In Football Contracts: The Basics”. *The Final Score On Football Law*. Londres, 1 de abril.  
<<https://danielgeey.com/buy-out-release-clauses-in-football-the-basics/>>
- 2019 *Done Deal*. Londres: Bloomsbury Sport.

### **GESTIÓN**

- 2016 “Lionel Messi: ¿cuánto tendrá que pagar por haber defraudado al fisco español?”, *Gestión*. Lima, 6 de julio.  
<<https://gestion.pe/tendencias/lionel-messi-tendra-pagar-haber-defraudado-fisco-espanol-108814-noticia/>>
- 2017 “¿Cuántas horas extras pagadas puede realizar un trabajador?”, *Gestión*. Lima, 3 de marzo.

- <<https://gestion.pe/tu-dinero/horas-extras-pagadas-realizar-trabajador-129973-noticia/>>
- 2018a “TAS podrá reactivar suspensión contra Paolo Guerrero por doping, ¿por qué?”, *Gestión*. Lima, 23 de agosto.  
<<https://gestion.pe/tendencias/tas-reactiva-suspension-paolo-guerrero-doping-242395-noticia/>>
- 2018b “UEFA: ¿Está el 'fair-play' financiero tocado de muerte?”, *Gestión*. Lima, 10 de noviembre.  
<<https://gestion.pe/economia/empresas/uefa-fair-play-financiero-tocado-muerte-249473-noticia/>>
- 2019 “FIFA creó la Cámara de Compensación para controlar el dinero de fichajes”, *Gestión*. Lima, 25 de julio.  
<<https://gestion.pe/tendencias/fifa-creo-camara-compensacion-controlar-dinero-fichajes-nndc-274177-noticia/>>

#### **GIANCASPRO, Mark**

- 2016 “Buy-out clauses in professional football player contracts: questions of legality and integrity”. *The International Sports Law Journal*. Julio, volumen 16, número 1-2, pp. 22-36.  
<<https://link.springer.com/article/10.1007/s40318-016-0088-x>>

#### **GIRALDO HERNÁNDEZ, César Mauricio y Luis Alejandro Fernández Aguilera**

- 2018 *Introducción al derecho deportivo y derecho del deporte*. Bogotá: Correa Aristizábal.

#### **GÓMEZ BRUINEWOU, Alexandra**

- 2018 “Panorama del fútbol femenino en América”. Ponencia presentada en 1° Foro Sudamericano de Jugadoras de Fútbol [videograbación]. Santiago de Chile: *FIFPro División América*. 24 de agosto, 01:31:25 – 02:18:40.  
<<https://youtu.be/SUDbDe-NJZ4>>

#### **GÓMEZ PADILLA, Ildelfonso Manuel**

- 2014 “La justicia universal en el derecho deportivo. TAS/CAS”. En SOLÍS GÓZAR, Julio Santiago y otros. *Derecho Deportivo: Comentarios y Reflexiones*. Lima: Philos Iuris, pp. 225-256.

#### **GÓMEZ VALLECILLO, Javier**

- 2013 “La Disciplina deportiva como casuística de conflicto, con remisión al fútbol profesional”. *EF Deportes*. Buenos Aires: Año XVIII, número 183.  
<<https://www.efdeportes.com/efd183/la-disciplina-deportiva-como-casuistica-de-conflicto.htm>>

#### **GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa**

- 2009 *La dimisión provocada: Estudio sistemático del artículo 50° del Estatuto de Trabajadores*. Granada: Editorial Universitaria UGR, p. 170.

#### **GONZÁLEZ MULLIN, Horacio**

- 2010 “Aspectos prácticos de la indemnización por formación”. *Foro Jurídico*. Lima, año IX, número 11, pp. 116-127.
- 2012 *Manual práctico de derecho del deporte: con especial atención al derecho del fútbol*. Montevideo: AMF, Editorial y Librería Jurídica.
- 2015a “La indemnización por formación del reglamento FIFA”. *RAE Jurisprudencia*. Lima: Thomson Reuters. Año 7, número 85, pp. 39-41.
- 2015b “Aspectos prácticos del mecanismo de solidaridad”. *RAE Jurisprudencia*. Lima: Thomson Reuters. Año 7, número 85, pp. 42-43.

**GONZÁLEZ MULLIN, Horacio y Álvaro Galeano Gubitosi**

- 2008 “El mecanismo de solidaridad. Aspectos prácticos - incidencias de las modificaciones operadas con el nuevo Reglamento edición 2008. Incongruencia de su actual reglamentación. Formas de fraude - posibles remedios”. *Estudio González Mullin, Kasprzky & Asociados*. Montevideo.  
<<http://www.gmsestudio.com.uy/pdf/mecanismo-solidaridad.pdf>>

**GONZÁLEZ MULLIN, Horacio y Felipe Vásquez Rivera**

- 2015 “El caso Ariosa”. IUSPORT. Montevideo, 10 de agosto.  
<<https://iusport.com/art/9301/el-caso-ariosa>>

**GORELLI HERNÁNDEZ, Juan y Tomás Gómez Álvarez**

- 2008 *El Despido Disciplinario*. Madrid: Difusión Jurídica y Temas de Actualidad p. 20.

**GRADOS PENALILLO, Amadeo**

- 1939 Apuntes para la tradición deportiva del Perú. *El Comercio*. Lima, 4 de mayo, pp. 189.

**GUREVICH, Mauro**

- 2010 “Cuatro argentinos representarán a Paraguay en Sudáfrica. Muchos años atrás, Italia se consagró en 1934 con igual cantidad de compatriotas. Todo, entrelazado en la historia de Luis Mont”. *El Gráfico*. Buenos Aires, 4 de junio.  
<<https://www.elgrafico.com.ar/articulo/0/7406/argentinos-extranjeros>>

**HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo**

- 1997 “Poder de dirección del empleador”. En MORGADO VALENZUELA, Emilio. *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Distrito Federal: Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 405-419.

**HERNÁNDEZ VILLAMIL, Juan Sebastián**

- 2018 “Sobre los derechos de la mujer en el fútbol profesional colombiano”. En GIRALDO HERNÁNDEZ, César Mauricio y Luis Alejandro Fernández Aguilera. *Introducción al derecho deportivo y derecho del deporte*. Bogotá: Correa Aristizábal, pp. 233-265.

**HERRERA, Vanessa**

- 2017 “Sporting Cristal: llegó transfer de Cristian Ortiz y jugaría ante Sport Rosario”. *El Bocón*. Lima, 23 de febrero.  
<<https://depor.com/futbol-peruano/descentralizado/alianza-lima-leao-butron-atajara-sport-boys-pedro-gallese-ira-banco-suplentes-104035>>

**HIJÓS, María Nemesia**

- 2012 “Club Atlético Boca Juniors: reflexiones sobre la transformación de una asociación civil deportiva en una marca internacional”. *EF Deportes*. Buenos Aires: Año XVII, número 174.  
<<https://www.efdeportes.com/efd174/club-atletico-boca-juniors-marca-internacional.htm>>

**HOVELL, Mark**

- 2016 “The importance of meeting deadlines when appealing to the CAS: Eboué v FIFA”. *Law In Sport*. Londres, 26 de setiembre.  
<<https://www.lawinsport.com/content/features/item/the-importance-of-meeting-when-appealing-to-the-cas-eboue-v-fifa>>

### **HUAMÁN ORDÓÑEZ, Luis Alberto y Carlos Andrés Palomino Guerra**

- 2014 “Despido, autonomía privada y futbolistas profesionales: Algunos apuntes de derecho laboral en torno al deporte rey”. En SOLÍS GÓZAR, Julio Santiago y otros. *Derecho Deportivo: Comentarios y Reflexiones*. Lima: Philo luris, pp. 145-158.

### **HÜLSKÖTTER, Tim**

- 2017 “Sports arbitration agreements under review: should they be considered invalid under English national law”. *The International Sports Law Journal*. Diciembre, volumen 17, número 1-2, pp. 15-32.  
<<https://link.springer.com/article/10.1007/s40318-017-0110-y>>

### **HUMBLET, Martine y Rosinda Silva**

- 2002 *Seguridad Social. Normas para el siglo XXI*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, 1° edición.  
<[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_088021.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088021.pdf)>

### **INFOBAE**

- 2017 “Qué es el *Boxing Day*: la tradición de la Premier League que odian los equipos de fútbol y aman los fanáticos”. *Infobae*. Buenos Aires, 26 de diciembre.  
<<https://www.infobae.com/america/deportes/2017/12/26/que-es-el-boxing-day-la-tradicion-de-la-premier-league-que-odian-los-equipos-de-futbol-y-aman-los-fanaticos/>>
- 2018 “El “Maestro”, cuando era maestro: la educación, la otra pasión de Oscar Washington Tabárez, entrenador de Uruguay”. *Infobae*. Buenos Aires, 19 de junio.  
<<https://www.infobae.com/america/deportes/mundial-rusia-2018/2018/06/19/el-maestro-cuando-era-maestro-la-educacion-la-otra-pasion-de-oscar-washington-tabarez-entrenador-de-uruguay/>>

### **INGA MARTÍNEZ, Claudia**

- 2015 Entrevista a Renato Ricci. En “¿El fútbol es un producto rentable en el Perú?”, *El Comercio*. 24 de junio.  
<<https://elcomercio.pe/economia/peru/futbol-producto-rentable-peru-193419>>

### **INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE**

- 2006 *Resolución 486-2006-P-IPD. Modifican Reglamento del Registro Nacional del Deporte*. Lima, 29 de diciembre.

### **INTERNATIONAL COUNCIL OF ARBITRATION FOR SPORT (ICAS)**

- 2018 *Statement of the International Council of Arbitration for Sport (ICAS) regarding the case RFC Seraing / Doyen Sport / FIFA / UEFA / URBSFA*. 11 de setiembre.  
<[https://www.tas-cas.org/fileadmin/user\\_upload/ICAS\\_statement\\_11.09.18.pdf](https://www.tas-cas.org/fileadmin/user_upload/ICAS_statement_11.09.18.pdf)>

### **INTERNATIONAL FOOTBALL ASSOCIATION BOARD (IFAB)**

- S/F *Overview*.  
<<https://www.theifab.com/overview>>
- 2019 *Reglas de juego*. 1 de junio.  
<[http://static-3eb8.kxcdn.com/documents/803/155024\\_070619\\_LotG\\_201920\\_ES\\_Booklet.pdf](http://static-3eb8.kxcdn.com/documents/803/155024_070619_LotG_201920_ES_Booklet.pdf)>

### **IRIGOYEN, Juan Ignacio**



- 2017 “El Barça no le pagará al padre del jugador los 26 millones de prima”. *El País*. Barcelona, 4 de agosto.  
<[https://elpais.com/deportes/2017/08/04/actualidad/1501848641\\_458850.html](https://elpais.com/deportes/2017/08/04/actualidad/1501848641_458850.html)>

#### **IRUNZUN UGALDE, Koldo Gotzon**

- 2006 “Manual sobre las relaciones laborales en el entorno de los servicios deportivos locales”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 6, noviembre 2005 – marzo 2006, pp. 5-55.  
<<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-6-%28noviembre-2005-marzo-2006%29/>>

#### **IUSPORT**

- 2008 “La FIFA aplaza otros 60 días la decisión sobre Perú”. *IUSPORT*. Lima, 20 de diciembre.  
<[http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com\\_content&task=view&id=744&Itemid=27](http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=744&Itemid=27)>
- 2018 “Quincy Promes condenado por dar positivo en un control de alcoholemia”. *IUSPORT*. Sevilla, 24 de diciembre.  
<<https://iusport.com/art/76963/quincy-promes-condenado-por-dar-positivo-en-un-control-de-alcoholemia>>
- 2019a “La FIFA ratifica la decisión de la Conmebol de eliminar al Barcelona de Ecuador”. *IUSPORT*. Barcelona, 23 de febrero.  
<<https://iusport.com/art/80975/la-fifa-ratifica-la-decision-de-la-conmebol-de-eliminar-al-barcelona-de-ecuador>>
- 2019b “Una semana sin sueldo a Kepa por su desplante a Sarri”. *IUSPORT*. Barcelona, 26 de febrero.  
<<https://iusport.com/art/81107/el-chelsea-multa-a-kepa-con-225000e-por-su-desplante-a-sarri>>
- 2019c “Los jugadores podrán adquirir un porcentaje de sus derechos para traspasos futuros”. *IUSPORT*. Barcelona, 17 de marzo.  
<<https://iusport.com/art/82491/los-jugadores-podran-adquirir-un-porcentaje-de-sus-derechos-para-traspasos-futuros>>

#### **JENNINGS, Patrick**

- 2017 “¿Por qué más del 90% de los fichajes de la élite del fútbol son técnicamente ilegales?”. *BBC Sport*. Londres, 31 de agosto.  
<<https://www.bbc.com/mundo/deportes-41109642>>

#### **JIMÉNEZ CORONADO, Ludmin y otros**

- 2014 *Manual de los regímenes laborales especiales. Normativa y asesoría aplicada*. Lima: Instituto de Investigación El Pacífico & Actualidad Empresarial.

#### **JIMÉNEZ RISCO, Edgar**

- 2004 “La relación jurídica del trabajador deportivo (caso de entrenadores y jugadores de fútbol)”. *Revista de Ciencias Jurídicas*. San José: Año 41, número 103, pp. 87-107.  
<<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13366/12633>>

#### **KAHN-FREUND, Otto**

- 1987 “Reflexiones sobre Derecho y Poder”. En *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp.45-65

#### **L'EQUIPE**

- 2018 “Russie: Krasnodar veut rompre le contrat de Mamaev, le Zénith «dégouté» par Kokorine”. *L'Equipe*. París, 9 de octubre.  
<<https://www.lequipe.fr/Football/Actualites/Russie-krasnodar-veut-rompre-le-contrat-de-mamaev-le-zenith-degoute-par-kokorine/947960>>

#### LA CUARTA

- 2010 “Guevara todavía sufre: "A mí me cagaron la carrera"”. *La Cuarta*. Santiago de Chile, 8 de octubre.  
<<https://www.lacuarta.com/sin-categoria/noticia/guevara-todavia-sufre-quota-mi-me-cagaron-la-carreraquot/111548/>>

#### LA NACIÓN

- 2015 “Una serie de locos en Perú: perdían 5-0, el árbitro les dio cinco penales y la ganaron 6-5”. *La Nación*. Buenos Aires, 2 de noviembre.  
<<https://www.lanacion.com.ar/deportes/futbol/una-serie-de-locos-en-peru-perdian-5-0-el-arbitro-les-dio-cinco-penales-y-lo-ganaron-6-5-nid1842074>>

#### LA REPÚBLICA

- 2018 “Nicolás Córdova impone régimen y multas para los jugadores de la "U"”. *La República*. Lima, 15 de diciembre.  
<<https://larepublica.pe/deportes/1376607-universitario-deportes-nicolas-cordova-multara-jugadores-llegan-sobrepeso-pretemporada-2019-torneo-descentralizado>>

#### LA VANGUARDIA

- 2008 “El G-14 se disuelve y da lugar a la Asociación Europea de Clubes”. *La Vanguardia*. Diegem, 15 de febrero.  
<<https://www.lavanguardia.com/deportes/20080215/53436663212/el-g-14-se-disuelve-y-da-lugar-a-la-asociacion-europea-de-clubes.html>>
- 2014 “La FIFA sancionó a Suárez con dureza por no mostrar arrepentimiento”. *La Vanguardia*. Río de Janeiro, 28 de junio.  
<<https://www.lavanguardia.com/deportes/mundial-2014/20140628/54411386307/fifa-sanciono-suarez-dureza-arrepentimiento.html>>
- 2018a “Messi pagó 12 millones de impuestos atrasados a Hacienda en 2016”. *La Vanguardia*. Madrid, 12 de enero.  
<<https://www.lavanguardia.com/deportes/futbol/20180112/434243084162/messi-barcelona-impuestos-hacienda.html>>
- 2018b “Kokorin (Zenit) y Mamáev (Krasnodar) entran en prisión”. *La Vanguardia*. Moscú, 12 de octubre.  
<<https://www.lavanguardia.com/deportes/20181012/452308827145/kokorin-zenit-y-mamaev-krasnodar-entran-en-prision.html>>
- 2018c “Varios jugadores del Arsenal, cazados consumiendo droga”. *La Vanguardia*. Londres, 7 de diciembre.  
<<https://www.lavanguardia.com/deportes/futbol/20181207/453404275632/arsenal-video-droga-lacazette-ozil-aubameyang.html>>
- 2019a “Cristiano Ronaldo, condenado a 23 meses de cárcel y 19 millones de multa por fraude fiscal”. *La Vanguardia*. Madrid, 22 de enero.  
<<https://www.lavanguardia.com/deportes/futbol/20190122/454256509252/cristiano-ronaldo-condenado-fraude-fiscal.html>>
- 2019b “Samuel Eto'o, declarado en rebeldía por un juez, se enfrentará a su supuesta paternidad en 2020”. *La Vanguardia*. Madrid, 12 de setiembre.

<https://www.lavanguardia.com/gente/20190912/47312851165/samuel-etoo-demanda-paternidad-juicio-futbolista-madrid-erika-do-rosario-dee-dee-do-rosario.html>>

#### **LARA PORRAS, Carlos**

2014 “Jorge Luis Pinto y siete anécdotas sobre su paso por Alianza Lima”. *Perú 21*. Lima, 30 de junio.  
<<https://peru21.pe/deportes/jorge-luis-pinto-siete-anecdota-paso-alianza-lima-168941>>

#### **LANDAU, Philip**

2012 “Can an employer dock my pay?”. *The Guardian*. Londres, 10 de agosto.  
<<https://www.theguardian.com/money/work-blog/2012/aug/10/can-employer-dock-pay>>

#### **LAW, Matt**

2019 “Kepa Arrizabalaga apologises and is fined a week's wages as Maurizio Sarri's job remains on the line”. *The Telegraph*. Londres, 25 de febrero.  
<<https://www.telegraph.co.uk/football/2019/02/25/maurizio-sarri-job-remains-line-despite-earning-stay-execution/>>

#### **LAWTON, Matt y Sami Mokbel**

2018 “Arsenal stars including Mesut Özil, Pierre-Emerick Aubameyang and Alexandre Lacazette in 'hippy crack' storm at 'wild' £30,000 London party where Matteo Guendouzi appeared to pass out - and now boss Unai Emery calls them in for talks”. *Daily Mail*. Londres, 7 de diciembre.  
<<https://www.dailymail.co.uk/sport/sportsnews/article-6469595/Arsenal-stars-including-Mesut-Ozil-centre-hippy-crack-storm.html>>

#### **LEAL AMADO, JOÃO**

2015 “Carrillo: Ou renova ou hiberna?”. *A Bola*. Lisboa, 21 de setiembre.  
<<https://www.abola.pt/Nnh/Noticias/Ver/572358>>

#### **LÍBERO**

2018a “Alianza Lima le notifica a Municipal que empezará a negociar con cuatro de sus jugadores”. *Líbero*. Lima, 24 de agosto.  
<<https://libero.pe/futbol-peruano/1304772-alianza-lima-le-notifica-municipal-interes-steven-rivadeneira-rodrigo-cuba-jose-manzaneda-aldair-salazar>>

2018b “FPF revela detalles de cómo se elegirá la nueva junta directiva”. *Líbero*. Lima, 26 de setiembre.  
<<https://libero.pe/futbol-peruano/1325971-fpf-jugadores-entrenadores-podran-parte-asamblea-bases-elegiran-nueva-junta-directiva>>

#### **LIÉTARD, Miguel**

2020 “CAS proceedings involving FIFA 2019: Figures and leading cases”. Ponencia presentada en el Football Law Annual Review 2019 [videograbación]. Zúrich: *FIFA*. 22 de junio, 03:10:55 – 03:51:25.  
<<https://www.youtube.com/watch?v=jb9s1SC4yYc&t=12791s>>

#### **LIGA NACIONAL DE FÚTBOL PROFESIONAL (LFP / LALIGA)**

2018 *Texto Articulado de las Normas de Elaboración de Presupuestos de Clubes y SAD's*. 4 de mayo.  
<<https://files.laliga.es/pdf-hd/transparencia/normas-elaboracion-presupuestos-may18.pdf>>

2018 “Límite al coste de planilla”. *LaLiga*. Madrid, 12 de setiembre.  
<<https://www.laliga.es/lfp/limite-coste-plantilla-deportiva>>

#### **LINDHOLM, Johan**

2016 “Can I please have a slice of Ronaldo? The legality of FIFA’s ban on third-party ownership under European union law”. *The International Sports Law Journal*. Enero, volumen 15, número 3-4, pp 137-148.  
<<https://link.springer.com/article/10.1007/s40318-018-0135-x>>

2018 “End of cash-for-player transfers in football”. *The International Sports Law Journal*. Octubre, volumen 18, número 1-2, pp 1-2.  
<<https://link.springer.com/article/10.1007/s40318-018-0135-x>>

#### **LIVELLARA, Carlos Alberto**

1993 *Suspensión preventiva y precautoria del contrato de trabajo*. Buenos Aires: Astrea.

2015 “Derechos fundamentales inespecíficos del trabajador: Su problemática y aplicación en Argentina”. *Revista Gaceta Laboral*. Maracaibo: Año XXI, volumen 21, número 1, pp. 9-39.  
<<https://www.redalyc.org/html/336/33641802002/>>

#### **LÓPEZ GÓMEZ, Walter**

2018 “¿Por qué Yovani Quevedo no dirigió el Universitario vs Unión Comercio?”. *La República*. Lima, 14 de octubre.  
<<https://larepublica.pe/deportes/1337694-universitario-vs-union-comercio-yovani-quevedo-dijo-decision-conar-arbitre-partido-fpf-torneo-clausura-2018-foto/>>

#### **LÓPEZ MARTÍNEZ DE SEPTIÉN, Óscar**

2017 *El derecho de asociación y la aplicación práctica notarial de su régimen jurídico: una encrucijada entre el derecho público y el derecho privado*. Tesis Doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques.  
<<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/462031/olmds1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

#### **LORA ÁLVAREZ, Germán**

2018 “Utilicemos más la remuneración integral anual”. *El Comercio*. Lima, 17 de enero.  
<<https://elcomercio.pe/economia/opinion/utilicemos-remuneracion-integral-anual-g-lora-noticia-489711>>

#### **LORA-TAMAYO VALLVÉ, Marta**

2003 *El derecho deportivo: entre el servicio público y el mercado*. Madrid: Editorial Dykinson.

#### **LORENTE RIGOL, Marçal**

2018 “El Barça reclama 75 millones a Neymar”. *Mundo Deportivo*. Barcelona, 9 de marzo.  
<<https://www.mundodeportivo.com/futbol/fc-barcelona/20180309/441356735808/neymar-barca-bartomeu-demanda-millones-psg.html>>

#### **LOZANO, Gabriel César**

2012 “Evolución y desarrollo en la Argentina de la regulación legal de los futbolistas profesionales”. *Revista de Derecho del Deporte*. Buenos Aires: Año 1, número 1.  
<<http://ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=48758&print=2>>

#### **LUCIDEZ**

- 2015 “Radiografía de una crisis: La Historia de Universitario de Deportes”. *Lucidez*. Lima, 7 de agosto.  
<<http://lucidez.pe/deporte/informe-radiografia-de-una-tesis-la-historia-de-universitario-de-deportes/>>

#### **LUJÁN ALCARAZ, José**

- 1997 “Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad de la calificación del despido”. En GÁRATE CASTRO, Francisco Javier. *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario: Estudios ofrecidos al Profesor Manuel Alonso Olea*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, pp. 23-32.

#### **LUQUE PARRA, Manuel**

- 1999 *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Barcelona: Bosch, p. 30.

#### **MADDOCK, David**

- 2013 “New Luis Suárez Video: Uruguay striker punches Chilean defender Gonzalo Jara in the face during World Cup qualifier”. *Mirror*. Londres, 27 de marzo.  
<<http://www.mirror.co.uk/sport/football/news/luis-suarez-punch-new-video-1787505>>

#### **MACERA POLI, Daniel y Ricardo Guerra Vásquez**

- 2015 “Informales F.C.: La situación laboral del fútbol profesional en el Perú”. *El Comercio*. 10 de febrero.  
<<https://elcomercio.pe/economia/peru/informales-f-c-situacion-laboral-futbol-profesional-peru-noticia-606108>>

#### **MALDONADO GARCÍA, Julio**

- 2019 “El mordisco de Suárez a Chiellini contado por el árbitro Chiquimarco” [videgrabación]. Madrid: *Mundo Maldini*. 10 de octubre.  
<<https://youtu.be/Tj1uAOaxdeM>>

#### **MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo**

- 2008 “La relación laboral del futbolista”. En SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, José Luis y otros. *Régimen mercantil, laboral, fiscal, contable y económico del fútbol profesional*. Barcelona: DEUSTO Jurídico, pp. 129-193.

#### **MARCA**

- 2011 “El TAS condena al Sevilla a pagar 2,2 millones al Udinese”. *Marca*. Madrid, 1 de marzo.  
<<https://www.marca.com/2011/03/01/futbol/equipos/sevilla/1298992525.html>>
- 2017a “La FIFA sanciona cuatro partidos a Messi por sus insultos a un asistente”. *Marca*. Madrid, 28 de marzo.  
<<https://www.marca.com/futbol/futbol-internacional/2017/03/28/58da68d6e5fdea6b6a8b463a.html>>
- 2017b “Fútbol de estufa: Así funciona el Draft del fútbol mexicano”. *Marca*. Madrid, 6 de junio.  
<<http://www.marca.com/claro-mx/futbol/mercado-de-fichajes/2017/06/05/59341658268e3ef2728b457d.html>>
- 2018 “Los límites salariales de todos los equipos de LaLiga: el Barça, 66,5 millones más que el Madrid”. *Marca*. Madrid, 13 de setiembre.  
<<https://www.marca.com/futbol/primera-division/2018/09/13/5b9a5c7546163f68848b45ec.html>>

#### **MARCÉN, Miriam**

- 2016 “The Bosman ruling and the presence of native football players in their home league: the Spanish case”. *European Journal of Law and Economics*. October, volume 42, issue 2, pp 209-235.  
<<https://link.springer.com/article/10.1007/s10657-016-9541-4>>

#### **MARÍN, Enrique**

- 2014 “Una sentencia del TAS aclara que las primas a terceros por ganar también son ilegales”. *El Confidencial*. Madrid, 11 de octubre.  
<[https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2014-10-11/una-sentencia-del-tas-aclara-que-las-primas-a-terceros-por-ganar-tambien-son-ilegales\\_233504/](https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2014-10-11/una-sentencia-del-tas-aclara-que-las-primas-a-terceros-por-ganar-tambien-son-ilegales_233504/)>

#### **MARÍN HITA, Luis**

- 1997 “Consideraciones sobre los agentes deportivos”. *IUSPORT*. Barcelona, 11 de noviembre.  
<<http://www.iusport.es/opinion/agentes.htm#not13>>

#### **MAROTO, Joaquín**

- 2019 “La UEFA llama a la insumisión de los clubes ante FIFA”. *As*. Madrid, 26 de febrero.  
<[https://as.com/futbol/2019/02/26/internacional/1551147247\\_938924.html](https://as.com/futbol/2019/02/26/internacional/1551147247_938924.html)>

#### **MARROQUÍN, Carlos y Eric Jara Llitéras**

- 2018 “Agentes FIFA: tenemos que hablar”. *IUSPORT*. Barcelona, 26 de diciembre.  
<<https://iusport.com/art/77005/agentes-fifa-tenemos-que-hablar>>

#### **MARTELL BOVER, Ciro**

- 2019 “Los TPO y su prohibición por parte de la FIFA”. *IUSPORT*. Barcelona, 19 de enero.  
<<https://iusport.com/art/78575/los-tpo-y-su-prohibicion-por-parte-de-la-fifa>>

#### **MARTÍ RAS, Jordi**

- 2017 “El “su” que salvó a Messi”. *Cadena Ser*. Madrid, 8 de mayo.  
<[https://cadenaser.com/ser/2017/05/08/deportes/1494245765\\_371146.html](https://cadenaser.com/ser/2017/05/08/deportes/1494245765_371146.html)>

#### **MARTÍN VALVERDE, Antonio, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia**

- 2013 *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 22º edición.

#### **MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis Gabriel**

- 1998 *Decisiones empresariales y principio de igualdad*. Barcelona: Cedecs S.L., p. 30.

#### **MASCARO NASCIMENTO, Amauri**

- 1985 *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 11º edición, pp.131-138.

#### **MATEO SIERRA, José Manuel y Ángel Olmedo Jiménez**

- 2007 “La Regulación Laboral de la Relación del Deportista Profesional en España”. En *Congreso de la República del Perú*.  
<[http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/AsesJuridica/JURIDICA.NSF/vf12web/E4C80EADC0AB4CCD052573A000032603/\\$FILE/Document.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/AsesJuridica/JURIDICA.NSF/vf12web/E4C80EADC0AB4CCD052573A000032603/$FILE/Document.pdf)>

#### **MAVROMATI, Despina**

- 2018 “The validity of FIFA’s arbitration clause and the independence of the CAS: A detailed review of the RFC Seraing cases”. *Law In Sport*. Londres, 4 de octubre.

<https://www.lawinsport.com/topics/item/the-validity-of-fifa-s-arbitration-clause-and-the-independence-of-the-cas-a-detailed-review-of-the-rfc-seraing-cases>

#### **MEJÍA MADRID, Renato**

2002 “La extinción de la relación laboral”. *Revista Jurídica del Perú*. Lima, año LII, número 41, diciembre, p. 235.

#### **MILLER, Rory**

2013 “La globalización y comercialización del fútbol europeo: causas, consecuencias y preocupaciones”. En MONSALVE ZANATTI, Martín y otros. *El fútbol como negocio: Una introducción a la gestión deportiva en Europa y Brasil*. Lima: Universidad del Pacífico, pp. 19-52.

#### **MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

2004 *Decreto Supremo 179-2004-EF. Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta*. Lima, 6 de diciembre.

#### **MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

2010 *Decreto Supremo 012-2010-ED. Aprueban el Reglamento de la Ley 29504, Ley que promueve la transformación y participación de los Clubes Deportivos de Fútbol Profesional en Sociedades Anónimas Abiertas*. Lima, 3 de junio.

#### **MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL REINO DE ESPAÑA**

1985 *Real Decreto 1251/1999. Sobre sociedades anónimas deportivas*. Madrid, 16 de julio.

#### **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL REINO DE ESPAÑA**

1985 *Real Decreto 1006/1985. Por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales*. Madrid, 26 de junio.

2015a *Real Decreto 2/2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, 23 de octubre.

2015b *Resolución de la Dirección General de Empleo. Por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional*. Madrid, 23 de noviembre.

#### **MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

2019 *Decreto Supremo 014-2019-MIMP. Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. Lima, 19 de julio.

#### **MINISTERIO DE SALUD DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

1997 *Decreto Supremo 009-97-SA. Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Lima, 8 de setiembre.

2008 *Decreto Supremo 015-2008-SA. Aprueban Reglamento de la Ley 28705, Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco*. Lima, 4 de julio.

2011 *Decreto Supremo 001-2011-SA. Modifican el Reglamento de la Ley 28705, Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco, aprobado por Decreto Supremo 015-2008-SA*. Lima, 14 de enero.

2016 *Decreto Supremo 021-2016-SA. Aprueban el Reglamento de la Ley 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú*. Lima, 14 de mayo.

## **MINISTERIO DE SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE CHILE**

2006 *Decreto Supremo 75-06. Reglamento sobre Organizaciones Deportivas.* Santiago de Chile, 23 de mayo.

## **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN ARGENTINA**

1976 *Decreto 390/1976. Texto Ordenado de la Ley 20.744.* Buenos Aires, 21 de mayo.

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE**

2002 *Decreto con Fuerza de Ley 1. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.* Santiago de Chile, 31 de julio.

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

1990 *Decreto Supremo 046-90-TR. Establecen las normas que regulen el régimen laboral de los futbolistas profesionales.* Lima, 9 de julio.

1991 *Decreto Supremo 039-91-TR. Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.* Lima, 30 de diciembre.

1992a *Decreto Supremo 011-92-TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.* Lima, 14 de octubre.

1992b *Decreto Supremo 012-92-TR. Reglamento del Decreto Legislativo 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.* Lima, 2 de diciembre.

1992c *Decreto Supremo 014-92-TR. Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros.* Lima, 21 de diciembre.

1996 *Decreto Supremo 001-96-TR. Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.* Lima, 24 de enero.

1997a *Decreto Supremo 001-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.* Lima, 27 de febrero.

1997b *Decreto Supremo 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.* Lima, 21 de marzo.

2001 *Decreto Supremo 020-2001-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.* Lima, 28 de junio.

2002a *Decreto Supremo 003-2002-TR. Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes N°s. 27626 y 27696, que regulan la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios de las Cooperativas de Trabajadores.* Lima, 26 de abril.

2002b *Decreto Supremo 007-2002-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.* Lima, 3 de julio.

2003a *Decreto Supremo 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.* Lima, 30 de setiembre.

2003b *Decreto Supremo 015-2003-TR. Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar.* Lima, 19 de noviembre.

2008 *Resolución Ministerial 376-2008-TR. Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.* Lima, 28 de noviembre.

2012 *Decreto Supremo 005-2012-TR. Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Lima, 24 de abril.



- 2014 *Decreto Supremo 013-2014-TR. Definición de Situación Económica aplicable al despido colectivo por motivos económicos y plazo para interponer arbitraje potestativo.* Lima, 20 de noviembre.
- 2018a *Decreto Supremo 002-2018-TR. Reglamento de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.* Lima, 7 de marzo.
- 2018b *Decreto Supremo 004-2018-TR. Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.* Lima, 21 de marzo.
- 2018c *Resolución Ministerial 214-2017-TR. Conforman Grupo de Trabajo denominado "Mesa de Trabajo para la Formalidad Laboral de los Futbolistas Profesionales.* Lima, 24 de agosto.
- 2019 *Decreto Supremo 380-2019-EF. Aprueban valor de la Unidad Impositiva Tributaria durante el año 2020.* Lima, 19 de diciembre.

#### **MINISTERIO DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

- 2016 *Decreto Supremo 007-2016-IN. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30037, Ley que previene y sanciona la violencia en los Espectáculos Deportivos.* Lima, 28 de junio.

#### **MIRONI, Moti Mordehai**

- 2017 "The promise of mediation in sport-related disputes". *The International Sports Law Journal*. Abril, volumen 16, número 3-4, pp 131-154.  
<<https://link.springer.com/article/10.1007/s40318-016-0101-4>>

#### **MITCHELL, Paul**

- 2014 "The first international football match". *BBC News*. Londres, 16 de octubre.  
<<https://www.bbc.co.uk/scotland/sportscotland/asportingnation/article/0012/index.shtml>>

#### **MONSALVE ZANATTI, Martín**

- 2013 "Una introducción al estudio del fútbol como negocio global y local". En MONSALVE ZANATTI, Martín y otros. *El fútbol como negocio: Una introducción a la gestión deportiva en Europa y Brasil*. Lima: Universidad del Pacífico, pp. 9-18.

#### **MONTESQUIEU, Charles De Secondat, Barón de**

- 1949 *De L'esprit Des Lois*. París: Éditions Garnier Frères.

#### **MONTOYA MELGAR, Alfredo**

- 2013 *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 34° edición.

#### **MOÑINO, Ladislao**

- 2019 "El complejo futuro de Diego Costa". *El País*. Barcelona, 13 de abril.  
<[https://elpais.com/deportes/2019/04/11/actualidad/1554977987\\_095096.amp.html](https://elpais.com/deportes/2019/04/11/actualidad/1554977987_095096.amp.html)>

#### **MOÑINO, Ladislao y Ramón Besa**

- 2019 "El Barcelona paga 15 millones más al Atlético por Griezmann". *El País*. Barcelona, 22 de octubre.  
<[https://elpais.com/deportes/2019/10/21/actualidad/1571692442\\_915722.html](https://elpais.com/deportes/2019/10/21/actualidad/1571692442_915722.html)>

#### **MORALES BOLOGNESI, Alejandro**

2008 “¿Asociación civil, sociedad anónima o mecenazgo? Un análisis breve del Proyecto de Ley N°2542/2007-CR”. *Brújula*. Lima: Año 9, número 17, pp. 60-65.

**MORALES LUNA, Félix**

2010 “Ubi societas, ibi futbol”. *Foro Jurídico*. Lima, año IX, número 11, pp. 128-137.

**MORERAS MARTÍN, Berta**

1997 “Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance”. *Revista Técnico Laboral*. Madrid, volumen XIX, número 72.

**MOREIRA, Verónica**

2018 “Fútbol, modelos jurídicos y mercado: el dilema de los clubes en Sudamérica”. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Coimbra: Año 40, número 116, pp. 135-154.

**MOURA, Athos**

2018 “Tribunal revoga decisão e Guerrero volta a cumprir pena por doping”. *O Globo*. Río de Janeiro, 23 de agosto.

<[https://blogs.oglobo.globo.com/lauro-jardim/post/tribunal-revoga-decisao-e-guerrero-volta-cumprir-pena-por-doping.html?utm\\_source=Twitter&utm\\_medium=Social&utm\\_campaign=compartilhar](https://blogs.oglobo.globo.com/lauro-jardim/post/tribunal-revoga-decisao-e-guerrero-volta-cumprir-pena-por-doping.html?utm_source=Twitter&utm_medium=Social&utm_campaign=compartilhar)>

**MUNDO DEPORTIVO**

2014 “Agresión de Cristiano Ronaldo a Miranda en el derbi”. *Mundo Deportivo*. Barcelona, 15 de setiembre.

<[http://www.mundodeportivo.com/20140914/real-madrid/agresion-de-cristiano-ronaldo-a-miranda-en-el-derbi\\_54415963122.html](http://www.mundodeportivo.com/20140914/real-madrid/agresion-de-cristiano-ronaldo-a-miranda-en-el-derbi_54415963122.html)>

**MULVENNEY, Nick**

2015 “Gulf nations want Australia out of Asia - AFC chief”. *Thomson Reuters*. Sydney, 29 de enero.

<<https://uk.reuters.com/article/uk-soccer-asia-president-australia/gulf-nations-want-australia-out-of-asia-afc-chief-idUKKBN0L308I20150130>>

**MUÑOZ CABREJOS, Fanni**

1998 “Viejas versus nuevas diversiones: el esfuerzo por modernizar la cultura limeña”. En PORTOCARRERO MAISCH, Gonzalo. *Las Clases Medias: Entre la Pretensión y la Incertidumbre*. Lima: SUR, pp. 35-54.

**MUSCHI LOAYZA, Franco**

2015 “El régimen laboral del futbolista profesional en el Perú”. *Garrigues Sports & Entertainment Newsletter*. Madrid: Edición noviembre, pp. 10-15.

<<http://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/newsletter-se-noviembre-2016.pdf>>

**NEVES MUJICA, Javier**

2001 “Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo”. *Derecho & Sociedad*. Lima: Año XIII, número 17, pp. 24-26.

2007 *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 3° edición.

2010 *Derecho del trabajo: cuestiones controversiales*. Lima: ARA Editores.

2012 *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2º edición.

#### **O GLOBO**

2011 “Clube dos 13 foi fundado em 1987 para negociar direitos de transmissão e organizar o Brasileiro”. *O Globo*. Río de Janeiro, 23 de febrero.  
<<https://oglobo.globo.com/esportes/clube-dos-13-foi-fundado-em-1987-para-negociar-direitos-de-transmissao-organizar-brasileiro-2819872>>

#### **OLEART BOEUFVE, Ilie**

2019 “Sarri sienta a Kepa” [videograbación]. Madrid: *La Media Inglesa*. 28 de febrero.  
<<https://youtu.be/9YAcqgTyc1M>>

#### **OLEART BOEUFVE, Ilie e Ignacio González Rueda**

2019 “Guía práctica para evitar el postureo sobre fútbol inglés” [videograbación]. Madrid: *La Media Inglesa*. 14 de noviembre.  
<<https://youtu.be/RGtKRoEbbvA>>

#### **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

1930 *Convenio N° 30. Convenio sobre las horas de trabajo*. Ginebra, 28 de junio.  
<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030)>

1948 *Convenio N° 87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. San Francisco, 9 de julio.  
<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)>

1951 *Convenio N° 100. Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*. Ginebra, 29 de junio.  
<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)>

1958 *Convenio N° 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra, 25 de junio.  
<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)>

1982 *Convenio N° 158. Sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*. Ginebra, 22 de junio.  
<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)>

#### **ORNSTEIN, David y Ben Smith**

2013 “Luis Suarez: Liverpool striker can hold Arsenal talks after £40m bid”. *BBC Sport*. Londres, 24 de julio.  
<<https://www.bbc.com/sport/football/23428419>>

#### **ORTECHO, Juan Carlos**

2014 “La otra Federación”. *La Mula*. Lima, 18 de diciembre.  
<<https://deportes.lamula.pe/2014/12/18/la-otra-federacion/juancortecho/>>

#### **ORTIZ CABANILLAS, José Manuel**

2016 “¿Es necesaria una actualización del RD 1006/85 regulador de los deportistas profesionales?”. *IUSPORT*. Barcelona, 13 de noviembre.  
<<https://iusport.com/art/25706/-es-necesaria-una-actualizacion-del-rd-1006-85-regulador-de-los-deportistas-profesionales>>

#### **OSTERLING PARODI, Felipe**

- 2012 "Artículo 1314º". *Estudio Osterling*. Lima, agosto.  
<<http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Art%C3%ADculo%201314.pdf>>

### **OUTERELO, Norberto**

- 2015 "Fundamentos para una justicia deportiva independiente". *RAE Jurisprudencia*. Lima: Thomson Reuters. Año 7, número 85, pp. 55-59.

### **OVACIÓN**

- 2018 "Yovani Quevedo reveló el por qué no dirigió el Universitario vs. Unión Comercio". *Ovación*. Lima, 14 de octubre.  
<<http://www.ovacion.pe/otros/quevedo-por-que-no-dirigio-u-comercio-soy-empleado-conar-solo-acato-ordenes>>
- 2019a "Olascuaga fue contratado por Real Garcilaso y ahora se encuentra en el aire". *Ovación*. Cusco, 7 de enero.  
<<https://www.ovacion.pe/noticias/olascuaga-fue-contratado-real-garcilaso-ahora-se-encuentra-aire>>
- 2019b "Arévalo Ríos: "Estamos sufriendo bastante con el tema de los pagos"". *Ovación*. Lima, 28 de abril.  
<<https://ovacion.pe/noticias/deportivo-municipal/arevalo-rios-estamos-sufriendo-bastante-tema-pagos>>
- 2019c "Zevallos: "Cómo 13 departamentales pudieron participar de esta elección si tenían poderes vencidos"". *Ovación*. Lima, 14 de octubre.  
<<https://ovacion.pe/noticias/alianza-lima/zevallos-13-departamentales-pudieron-participar-esta-eleccion-si-tenian>>
- 2019d "Brito: "Esta Asamblea de Bases no tiene ningún efecto jurídico y quedará inválida"". *Ovación*. Lima, 15 de octubre.  
<<https://ovacion.pe/noticias/futbol-nacional/brito-esta-asamblea-bases-no-tiene-ningun-efecto-juridico-querada-invalida>>

### **PALAZZO, Iván**

- 2013a "Liberación de futbolistas para selecciones nacionales". *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Buenos Aires, 8 de noviembre.  
<<https://www.dd-el.com/news/liberacion-de-futbolistas-para-selecciones-nacionales/>>
- 2013b "El poder de la FIFA". *IUSPORT*. Barcelona, setiembre.  
<<http://iusport.es/opinion/IVAN-PALAZO-poder-fifa-2013.pdf>>
- 2013c "Las incoherencias del mecanismo de solidaridad de la FIFA". *IUSPORT*. Barcelona, 22 de noviembre.  
<<https://iusport.com/art/1217/las-incoherencias-del-mecanismo-de-solidaridad-de-la-fifa>>
- 2014a "Sobre los costos de formación y la categorización de clubes". *IUSPORT*. Barcelona, 27 de enero.  
<<https://iusport.com/art/1512/sobre-los-costos-de-formacion-y-la-categorizacion-de-clubes>>
- 2014b "Los derechos económicos de los futbolistas libres". *IUSPORT*. Barcelona, 10 de junio.  
<<https://iusport.com/not/2313/los-derechos-economicos-de-los-futbolistas-libres/>>
- 2014c "Sobre la competencia jurisdiccional de la FIFA en la transferencia de jugadores". *IUSPORT*. Barcelona, 23 de octubre.  
<<https://iusport.com/art/3305/-sobre-la-competencia-jurisdiccional-de-la-fifa-en-la-transferencia-de-jugadores>>
- 2014d "La competencia jurisdiccional de la FIFA en las transferencias de futbolistas". *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Buenos Aires, 21 de noviembre.

<https://www.dd-el.com/news/la-competencia-jurisdiccional-de-la-fifa-en-las-transferencias-de-futbolistas/>>

2014e “Los legítimos titulares de derechos económicos de los futbolistas tras la abolición de los fondos de inversión”. *IUSPORT*. Barcelona, 26 de diciembre.

<https://iusport.com/not/4218/los-legitimos-titulares-de-derechos-economicos-de-los-futbolistas-tras-la-abolicion-de-los-fondos-de-inversion/>>

2015 “Préstamos con opción de compra obligatoria: ¿un regate al *Fair Play* Financiero?”. *IUSPORT*. Barcelona, 16 de agosto.

<https://iusport.com/art/9411/prestamos-con-opcion-de-compra-obligatoria-un-regate-al-fair-play-financiero->>

#### **PANFICHI HUAMÁN, Aldo Ítalo**

2016 “Introducción: Hacia una sociología del fútbol”. En PANFICHI HUAMÁN, Aldo Ítalo y otros. *Ese gol existe. Una mirada al Perú a través del fútbol*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2° edición aumentada., pp. 17-28.

#### **PANFICHI HUAMÁN, Aldo Ítalo y otros**

2018 *El otro partido: La disputa por el gobierno del fútbol peruano*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

#### **PANZERI, Dante**

1967 *Fútbol: Dinámica de lo impensado*. Buenos Aires: Paidós.

#### **PARLAMENTO DELLA REPUBBLICA ITALIANA**

1981 *Legge 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*. Roma, 23 de marzo.

#### **PASCO COSMÓPOLIS, Mario**

1985 “La falta grave laboral”. *Derecho PUCP*. Año XLII, número 39, pp. 269-311.

1990 “Derecho laboral y fútbol”. *Análisis Laboral*. Lima: Año XIV, número 155, pp. 4-5.

#### **PAYNE, Marissa**

2014 “Why is there so much Premier League soccer on Boxing Day?”. *The Washington Post*. Washington, 26 de diciembre.

<https://www.washingtonpost.com/news/early-lead/wp/2014/12/26/why-is-there-so-much-premier-league-soccer-on-boxing-day/?noredirect=on>>

#### **PÉREZ TRIVIÑO, José Luis**

2014 “¿Por qué están mal las primas a terceros por ganar en el fútbol?”. *IUSPORT*. Barcelona, 17 de mayo.

<https://iusport.com/art/2184/-por-que-estan-mal-las-primas-a-terceros-por-ganar-en-el-futbol->>

#### **PERÚ 21**

2017 “Jean Deza: Jugador del Levski Sofia es echado del club y denunciado por abandono”. *Perú 21*. Lima, 8 de febrero.

<https://peru21.pe/deportes/jean-deza-jugador-levski-sofia-echado-club-denunciado-abandono-63777-noticia/>>

#### **PILOTTO CARREÑO, Luigino**

- 2004 “El principio de la razonabilidad y la facultad disciplinaria del empleador”. En ZAVALA COSTA, Jaime y otros. *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 461-475.

#### **PLÁ RODRÍGUEZ, Américo**

- 1978a *Curso de Derecho Laboral*. Tomo II. Montevideo: Acali Editorial, volumen I, 2° edición, p. 176.
- 1978b *Los principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 2° edición.
- 1982 *Curso de Direito do Trabalho: Contratos de Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, p. 173.

#### **PLANO, Conrado**

- 2020 “FIFA Clearing House”. Ponencia presentada en el Football Law Annual Review 2019 [videograbación]. Zúrich: FIFA. 22 de junio, 04:07:30 – 04:33:50.  
<<https://www.youtube.com/watch?v=jb9s1SC4yYc&t=12791s>>

#### **PODER JUDICIAL DEL REINO DE ESPAÑA**

- 2008 AS 2008/1122 del Juzgado de lo Social número 13 de Valencia. Sentencia número 79: 28 de febrero.  
<<http://www.legaltoday.com/informacion-juridica/jurisprudencia/social/sentencia-del-juzgado-de-lo-social-de-valencia-n-13-de-28-febrero-2008-caso-albelda-contra-valencia-cf-y-koeman>>

#### **PODER JUDICIAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

- 2020 *Resolución Administrativa 048-2020-CE-PJ. Fijan valor de la Unidad de Referencia Procesal y aprueban el Cuadro de Valores de los Aranceles Judiciales para el año 2020*. Lima, 29 de enero.

#### **PONCE RODRÍGUEZ, Sergio y Álvaro Navarro Cuéllar**

- 2009 “Extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales como consecuencia de la falta de ocupación efectiva”. *Actualidad Jurídica de Uría Menéndez*. Madrid: Año: VIII, número 23, pp. 60-70.  
<<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/2270/documento/articuloUM.pdf?id=3078>>

#### **PORTAL GALDÓS, Alfredo**

- 2012 “La importancia de una correcta preparación y motivación del despido: El principio de causalidad”. *Portal del Capital Humano*. Lima. 30 de marzo.  
<<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-importancia-de-una-correcta-preparacion-y-motivacion-del-despido-el-principio-de-causalidad/>>
- 2013 “¿Puedo imponerle “multas” a mi trabajador a manera de sanción?”. *El Portal del Capital Humano*. Lima. 14 de agosto.  
<<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/puedo-imponerle-%C2%93multas%C2%94-a-mi-trabajador-a-manera-de-sancion/>>

#### **PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

- 2004a *Decreto Supremo 017-2004-PCM. Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano del Deporte*. Lima, 1 de marzo.
- 2004b *Decreto Supremo 018-2004-PCM. Aprueban Reglamento de la Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte*. Lima, 1 de marzo.

## **PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

- 1984 *Decreto Legislativo 295. Promulgan el Código Civil aprobado por la Comisión Revisora creada por la Ley N°23403.* Lima, 24 de julio.
- 1991a *Decreto Legislativo 635. Código Penal.* Lima, 3 de abril.
- 1991b *Decreto Legislativo 688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.* Lima, 4 de noviembre.
- 1991c *Decreto Legislativo 689. Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.* Lima, 4 de noviembre.
- 1991d *Decreto Legislativo 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.* Lima, 7 de noviembre.
- 1996 *Decreto Legislativo 845. Ley de Reestructuración Patrimonial.* Lima, 21 de setiembre.
- 2004 *Decreto Legislativo 957. Nuevo Código Procesal Penal.* Lima, 24 de julio.
- 2012 *Decreto de Urgencia 010-2012. Medidas de urgencia para la reestructuración y apoyo de emergencia a la actividad deportiva futbolística.* Lima, 4 de marzo.

## **PROCESO**

- 1997 “El chileno Guevara y la cocaína, casos de efedrina y el té de Guaraná”. *Proceso.* Ciudad de Mexico, 15 de marzo.  
<<https://www.proceso.com.mx/175132/el-chileno-guevara-y-la-cocaina-casos-de-efedrina-y-el-te-de-guarana>>

## **PROFESSIONAL FOOTBALLERS’ ASSOCIATION (PFA)**

- S/Fa *About the Scheme.*  
<<https://www.thepfa.com/players/pensions/introduction>>

## **PÚBLICO**

- 2014 “La FIFA castigó la reincidencia y la falta de arrepentimiento de Suárez”. *Público.* Río de Janeiro. 28 de junio.  
<<http://www.publico.es/deportes/530965/la-fifa-castigo-la-reincidencia-y-la-falta-de-arrepentimiento-de-suarez>>

## **PUNTRIANO ROSAS, César Alfredo**

- 2012 “Implicancias laborales de la contratación de un futbolista profesional”. *Enfoque Derecho.* Lima, 9 de noviembre.  
<<https://www.enfoquederecho.com/2012/11/09/implicancias-laborales-de-la-contratacion-de-un-futbolista-profesional/>>
- 2017 “Bonificación por desempeño: Aspectos legales”. *El Portal del Capital Humano.* Lima. 17 de mayo.  
<<http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/la-palabra-del-laboralista/bonificacion-por-desempeno-aspectos-legales/>>

## **PUNTRIANO ROSAS, César Alfredo y otros**

- 2009 *El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución.* Lima: Gaceta Jurídica.

## **QUIÑONES INFANTE, Sergio Arturo**

- 2007 *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú.* Lima: Palestra Editores.

## **RADIO PROGRAMAS DEL PERÚ (RPP)**

- 2016 “André Carrillo no llegó gratis al Benfica, según A Bola”. *RPP*. Lima, 2 de noviembre. <<https://rpp.pe/futbol/peruanos-en-el-mundo/benfica-andre-carrillo-no-llego-gratis-a-las-aguilas-noticia-1007029>>
- 2018a “Kevin Quevedo no jugará ante Sporting Cristal por indisciplina”. *RPP*. Lima, 6 de abril. <<https://rpp.pe/futbol/descentralizado/kevin-quevedo-no-jugara-ante-sporting-cristal-por-indisciplina-noticia-1114993>>
- 2018b “Registros Públicos no aceptó la inscripción de la Junta Directiva de la ADFP”. *RPP*. Lima, 7 de junio. <<https://rpp.pe/futbol/descentralizado/descentralizado-registros-publicos-no-acepto-la-inscripcion-de-la-junta-directiva-de-la-adfp-noticia-1127890>>
- 2018c “La PFF creará la Liga de Fútbol Profesional a partir del 2019”. *RPP*. Lima, 8 de junio. <<https://rpp.pe/futbol/rusia-2018/la-fpf-creara-la-liga-de-futbol-profesional-a-partir-del-2019-noticia-1128023>>
- 2018d “La cesión con obligación de compra ya es una costumbre en el Mercado de Fichajes”. *RPP*. Lima, 8 de agosto. <<https://rpp.pe/futbol/futbol-mundial/mercado-de-fichajes-la-cesion-con-obligacion-de-compra-ya-es-una-costumbre-noticia-1141844>>
- 2018e “Kevin Quevedo fue retirado de la concentración de Alianza Lima”. *RPP*. Lima, 1 de setiembre. <<https://rpp.pe/futbol/descentralizado/alianza-lima-kevin-quevedo-fue-retirado-de-la-concentracion-del-equipo-noticia-1147138?ref=rpp>>
- 2019a “Carlos Olascuaga: "Real Garcilaso no me respetó, me sentí burlado"”. *RPP*. Cusco, 11 de enero. <<https://rpp.pe/futbol/descentralizado/fichajes-2019-carlos-olascuaga-real-garcilaso-no-me-respeto-me-senti-burlado-noticia-1174659>>
- 2019b “Asamblea de Bases no aprobó los nuevos estatutos de la FPF”. *RPP*. Lima, 14 de agosto. <<https://rpp.pe/futbol/descentralizado/seleccion-peruana-asamblea-de-bases-no-aprobo-los-nuevos-estatutos-de-la-fpf-noticia-1214720>>
- 2019c “Jugador de la Selección Peruana Sub-17 es denunciado por violación de menor de edad”. *RPP*. Lima, 22 de octubre. <<https://rpp.pe/peru/actualidad/jugador-de-la-seleccion-peruana-sub-17-es-denunciado-por-violacion-de-menor-de-edad-noticia-1225880?ref=rpp>>

## **RAMÍREZ, Luis Enrique y otros**

- 2008 *Derecho del trabajo y derechos humanos*. Montevideo: Editorial B de F.

## **RAMOS HERRANZ, Isabel**

- 2012 *Sociedades Anónimas Deportivas. Régimen Jurídico Actual*. Madrid: Editorial Reus, p. 33.

## **RASO DELGUE, Juan**

- 1984 El poder de dirección en la empresa. En *Catorce estudios sobre la empresa*. Montevideo: Editorial Acalí, p. 224.

## **REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE)**

- 2005 *Diccionario Panhispánico de Dudas*. Madrid. <<https://www.rae.es/dpd/ayuda/locuciones>>
- 2019 *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid. <<https://dle.rae.es/>>



2020 *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Madrid.  
<<https://dpej.rae.es/>>

#### **REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL (RFEF)**

2013 *Reglamento General*. 13 de febrero.  
<<https://www.rfef.es/sites/default/files/pdf/circulares/RG%201314.pdf>>

2018 *Código Disciplinario*. Octubre.  
<<http://cdn1.sefutbol.com/sites/default/files/pdf/codigo-disciplinario-octubre-2018.pdf>>

#### **REQUENA, Cristián y otros**

2006 *Derechos y obligaciones en el contrato de trabajo*. Córdoba: Nuevo Enfoque Jurídico, pp. 173-174.

#### **RIZO-PATRÓN, Ricardo**

2011 “El Curioso Caso de la competencia en el Fútbol Peruano”. *THĒMIS en ‘Enfoque Derecho’*. Lima, 27 de marzo.  
<<http://enfoquederecho.com/el-curioso-caso-de-la-competencia-en-el-futbol-peruano/>>

#### **ROCA ALOMAR, Toni**

2019 “FIFA’s clearing house: the future of solidarity mechanism & training compensation”. *Law In Sport*. Londres, 13 de agosto.  
<<https://www.lawinsport.com/topics/item/fifa-s-clearing-house-the-future-of-solidarity-mechanism-training-compensation>>

#### **RODRÍGUEZ, Rubén**

2015 “Transfer Request, el desatascador 'made in England' al que se podría aferrar De Gea”. *El Confidencial*. Madrid, 16 de agosto.  
<[https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/liga/2015-08-16/transfer-request-david-de-gea-premier-league-real-madrid\\_971105/](https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/liga/2015-08-16/transfer-request-david-de-gea-premier-league-real-madrid_971105/)>

#### **RODRÍGUEZ DÍAZ, Roberto**

2014 “Luis Suárez, el Bota de Oro sin opción a Balón de Oro”. *La Vanguardia*. Barcelona, 28 de octubre.  
<<http://www.lavanguardia.com/deportes/futbol/20141028/54418642992/luis-suarez-bota-de-oro-sin-opcion-balon-de-oro.html>>

#### **RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando**

2009 *Infracciones y sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

#### **RODRÍGUEZ TEN, Javier**

2018 “A Lopetegui no se le aplica el Real Decreto 1006/1985”. *IUSPORT*. Barcelona, 13 de junio.  
<<https://iusport.com/art/64484/a-lopetegui-no-se-le-aplica-el-real-decreto-1006-1985>>

#### **ROMÁN, María Dolores**

1992 *Poder de dirección y contrato de trabajo*. Valladolid: Ediciones Grapheus, p. 111.

#### **ROSERO ESPINOSA, Nicolás**

2017 “Arbitraje deportivo: La experiencia del Tribunal Arbitral Du Sport”. *THĒMIS*. Lima: Año LIII, número 71, pp. 33-46.

**RUBIO SÁNCHEZ, Francisco**

2005 *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Madrid: Editorial Dykinson S.L.

**SACO BARRIOS, Raúl**

1993 *Jus Variandi: Modificaciones unilaterales a la forma y modalidades de la prestación laboral*. Lima: Centro Interamericano de Administración del Trabajo.  
<[http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09\\_275\\_span.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09_275_span.pdf)>

**SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio y José María Guerrero Ostolaza**

1991 *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid: Civitas.

**SAGÜÉS, Néstor Pedro**

1997 “Jurisdicción Constitucional y Seguridad Jurídica”. *Pensamiento Constitucional*. Lima: Año 4, número 4, pp. 217-232.

**SAN MARTÍN, Carolina**

2000 “Faltas y Sanciones de los Trabajadores”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Madrid: Año 20, número 100, fascículo 2, pp. 1191-1204.

**SÁNCHEZ REYES, Christian**

2013 “El Trabajo Autónomo en el Perú”. *Trabajo y Sociedad*. 3 de diciembre.  
<<http://trabajosociedad.blogspot.com/2013/12/la-realidad-del-trabajo-autonomo-en-el.html>>

**SÁNCHEZ-LAFUENTE, Carlos**

2017 “¿Cómo es el cuerpo técnico de un equipo?”. *Be Soccer*. Madrid, 24 de julio.  
<<https://es.besoccer.com/noticia/como-es-el-cuerpo-tecnico-de-un-equipo-21-07-2017>>

**SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo Alberto**

2018a “Fragmentación de la empresa y empleador plural”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. Madrid: Año IV, número 41, pp. 9-14.

2018b “El empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales”. En SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo Alberto y Juan Bautista Vivero Serrano. *Impacto laboral de las redes empresariales*. Madrid: Editorial Comares, pp. 115-149.

**SANTORO PASSARELLI, Francesco**

1963 *Nociones de Derecho del Trabajo*. Madrid: IEP, p. 170.

**SCHMITT DE BEM, Isaac**

2014 “A FIFA e o direito penal”. *IUSPORT*. Curitiba, 23 de julio.  
<<http://www.iusport.es/opinion/Leonardo-SCHMITT-DE-BEM-A-FIFA-2014.pdf>>

**SCHNEIDER, Carlos**

2020 “Disciplinary and ethics proceedings in 2019: main figures”. Ponencia presentada en el Football Law Annual Review 2019 [videgrabación]. Zúrich: FIFA. 22 de junio, 02:36:15 – 03:11:00.  
<<https://www.youtube.com/watch?v=jb9s1SC4yYc&t=12791s>>

### **SCIME, Miguel**

- 2019 “Cuál es la regla que avala al arquero Kepa, que rechazó ser reemplazado por el técnico del Chelsea en la final ante el Manchester City”. *Infobae*. Buenos Aires, 24 de febrero.  
<<https://www.infobae.com/america/deportes/2019/02/24/cual-es-la-regla-que-avala-al-arquero-kepa-que-rechazo-ser-reemplazado-por-el-tecnico-del-chelsea-en-la-final-ante-el-manchester-city/>>

### **SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente**

- 2015 “Cuestiones actuales de derecho deportivo”. *RAE Jurisprudencia*. Lima: Thomson Reuters. Año 7, número 85, pp. 3-24.

### **SEARA, Rita Alves Ferreira Sousa Conceição**

- 2015 *Reflexões sobre o pacto de permanência na empresa*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho Forense. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, Faculdade De Direito.  
<<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/18885/1/Vers%C3%A3o%20final%20completa.pdf>>

### **SERKOVIC GONZÁLEZ, Germán**

- 2015 “Sanciones Disciplinarias, Parte I”. *El Peruano*. Lima. 4 de marzo.  
<<http://www.elperuano.com.pe/eppo/noticia-sanciones-disciplinariasparte-i-27067.aspx>>
- 2016 “La Rebaja de la Remuneración”. *El Peruano*. Lima, 13 de julio.  
<<http://www.elperuano.com.pe/noticia-la-rebaja-de-laremuneracion-43710.aspx>>

### **SHIRLEY CAMPBELL, Luis Antonio**

- 1966 *La terminación del contrato individual de trabajo*. Panamá: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, p. 207.

### **SIEKMANN, Robert**

- 2011 “What is Sports Law? Lex Sportiva and Lex Ludica: A Reassessment of Content and Terminology”. *The International Sports Law Journal*. La Haya: Año X, número 3-4, pp. 3-13.  
<[https://www.asser.nl/media/2072/islj\\_2011\\_3-4.pdf](https://www.asser.nl/media/2072/islj_2011_3-4.pdf)>

### **SINDICATO ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS AGREMIADOS DEL PERÚ (SAFAP)**

- S/F *Reseña histórica SAFAP*.  
<<http://www.safap.org/resena-historica-safap>>
- 2005 *Estatuto*. Lima, 17 de febrero.  
<<http://www.safap.org/estatuto>>

### **SIRVENT, José María**

- 2017 “La FIFA impide a Chile disputar la fase clasificatoria del Mundial 94”. *El País*. Roma, 9 de diciembre.  
<[https://elpais.com/diario/1989/12/09/deportes/629161207\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1989/12/09/deportes/629161207_850215.html)>

### **SITY, Boaz**

- 2018 “Can football players delegate their anti-doping responsibilities to their club?”. *Law In Sport*. Tel-Aviv, 26 de junio.  
<<http://www.lawinsport.com/topics/articles/item/can-football-players-delegate-their-anti-doping-responsibilities-to-their-club-the-case-of-shir-tzedek>>

### **SKY SPORTS**

- 2018 “Radja Nainggolan suspended by Inter Milan for disciplinary reasons”. *Sky Sports*. Londres, 23 de diciembre.  
<<https://www.skysports.com/football/news/11860/11590113/radja-nainggolan-suspended-by-inter-milan-for-disciplinary-reasons>>

#### **SMITH, Rory**

- 2017 “Soccer’s Confounding Calculation: What’s a Player Worth?”. *The New York Times*. Nueva York, 22 de junio.  
<<https://www.nytimes.com/2017/06/22/sports/soccer/premier-league-transfers.html?ref=nyt-es&mcid=nyt-es&subid=article>>

#### **SPILLETT, Richard**

- 2016 “Six years for depraved Adam Johnson: As England footballer is jailed for abusing girl, 15, it can be reported he had sex with fans on his car bonnet, viewed animal porn and searched the web for ‘Nice Young Teens’”. *Daily Mail*. Londres, 24 de marzo.  
<<https://www.dailymail.co.uk/news/article-3507418/Shamed-footballer-Adam-Johnson-leaves-home-time-ahead-sentencing.html>>

#### **SPORT**

- 2014 “La patada de Cristiano Ronaldo a Alves, otra mancha más en su polémico 2014”. *Sport*. Barcelona, 26 de octubre.  
<<http://www.sport.es/es/noticias/clasico/patada-cristiano-ronaldo-alves-otra-mancha-mas-polemico-2014-3635285>>
- 2018 “Los límites salariales de todos los equipos de LaLiga”. *Sport*. Barcelona, 13 de setiembre.  
<<https://www.sport.es/es/noticias/laliga/los-limites-salariales-todos-los-equipos-laliga-7032731>>

#### **STIVA, Caíque y Gabriel dos Santos**

- 2019 “Após confusão em boate e suspensão, Cueva se reapresenta ao Santos e vai a campo em treino”. *O Globo*. São Paulo, 25 de octubre.  
<<https://globoesporte.globo.com/sp/santos-e-regiao/futebol/times/santos/noticia/apos-confusao-em-boate-e-suspensao-cueva-se-reapresenta-ao-santos-e-vai-a-campo-em-treino.ghtml>>

#### **SUÁREZ DÍAZ, Luis Alberto**

- 2015 *Cruzando la línea: Mi biografía*. Madrid: Crónicas.

#### **SUSA SÁNCHEZ, David Esteban**

- 2015 *La pelota no se mancha: Un estudio histórico sobre el desarrollo y la política en FIFA*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Estudios Políticos e Internacionales. Facultad de Ciencia Política y Gobierno de la Universidad del Rosario.  
<<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11823>>

#### **THE GUARDIAN**

- 2012 “Extracts from the FA report on the Luis Suárez –Patrice Evra racism case”. *The Guardian*. Londres, 1 de enero.  
<<http://www.theguardian.com/football/2012/jan/01/fa-report-luis-suarez-patrice-evra/print>>
- 2015 “Adam Johnson released on bail after arrest over underage sex allegation”. *The Guardian*. Londres, 3 de marzo.  
<<https://www.theguardian.com/football/2015/mar/03/adam-johnson-released-on-bail>>

#### **TALAVERA CANO, Andrés**

2016 “Regulando la intolerancia ante los incumplimientos contractuales”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XXVII, número 52, pp. 194-201.

#### **TAVEIRA, Fernando**

2017 “Una bengala, un arquero embustero y una simpatizante que posó para Playboy: el día que Chile intentó clasificar a un Mundial haciendo trampa”. *Infobae*. Buenos Aires, 8 de diciembre.  
<<https://www.infobae.com/america/deportes/2017/12/08/una-bengala-un-arquero-embustero-y-una-simpatizante-que-poso-para-playboy-el-dia-que-chile-intento-clasificar-a-un-mundial-haciendo-trampa/>>

#### **TAYLOR, Daniel**

2016 “Willy Caballero shootout heroics help Manchester City past Liverpool”. *The Guardian*. Londres, 28 de febrero.  
<<https://www.theguardian.com/football/2016/feb/28/liverpool-manchester-city-capital-one-cup-match-report>>

#### **TEBAS MEDRANO, Javier y Javier Rodríguez Ten**

2009 “De nuevo sobre la prevalencia del Ordenamiento Jurídico Español respecto de las normas FIFA: breve reflexión sobre la ineficacia del artículo 64 del Código Disciplinario FIFA en España”. *IUSPORT*. Barcelona, 26 de mayo.  
<[http://www.iusport.es/images/stories/imagenes-2009/tebas-ten-EJECUCION\\_LAUDOS\\_TAS\\_POR\\_FIFA.pdf](http://www.iusport.es/images/stories/imagenes-2009/tebas-ten-EJECUCION_LAUDOS_TAS_POR_FIFA.pdf)>

#### **TOBAR, Felipe Bertasso y Fernando de Lima**

2012 “A autonomia do direito desportivo”. *Revista Eletrônica Direito e Política*. Santa Catarina: Año VI, número 18, pp. 1853-1873.  
<<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/article/view/5566/>>

#### **TORRES CHAUCA, Miguel**

2015 “Sanciones disciplinarias en lo laboral”. *El Peruano*. Lima, 11 de marzo.  
<<https://www.noticierocontable.com/sanciones-disciplinarias-en-lo-laboral/>>

#### **TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge**

2000a “La modificación de condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano”. En ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, pp. 107-134.

2000b “La calificación de los ingresos del trabajador: ¿Cuáles son los criterios que deben seguirse?”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XI, número 20, pp. 396-412.

2003 “Modificación de condiciones de trabajo: Entre el poder de dirección y el deber de obediencia”. *Derecho & Sociedad*. Lima: Año XV, número 21, pp. 172-189.

2008a *Contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica Editores.

2008b “Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias”. *Derecho & Sociedad*. Lima: Año XX, número 30, pp. 84-103.

2009 “El despido disciplinario en el Perú”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XX, número 38, pp. 120-154.

2012 *Derechos laborales ante empleadores ideológicos: Derechos fundamentales e ideario empresarial*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

## TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT / COURT OF ARBITRATION FOR SPORT (TAS/CAS)

- S/F *Frequently Asked Questions.*  
<<https://www.tas-cas.org/en/general-information/frequently-asked-questions.html>>
- 2009 Decisión No. 39328 de la Cámara de Resolución de Disputas. Fallo: 12 de marzo.  
<<https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/drcrtraining/39328.pdf>>
- 2011 CAS 2010/A/2145, 2146 & 2147 Udinese Calcio S.p.A. v. Morgan de Sanctis & Sevilla FC SAD. Fallo: 28 de febrero.  
<[http://www.centrostudisport.it/PDF/TAS\\_CAS\\_ULTIMO/78.pdf](http://www.centrostudisport.it/PDF/TAS_CAS_ULTIMO/78.pdf)>
- 2014a CAS 2014/A/3628 Eskişehirspor Kulübü v. UEFA. Fallo: 2 de setiembre.  
<[https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/OfficialDocument/uefaorg/CASdecisions/02/44/19/35/2441935\\_DOWNLOAD.pdf](https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/OfficialDocument/uefaorg/CASdecisions/02/44/19/35/2441935_DOWNLOAD.pdf)>
- 2014b CAS 2014/A/3665, 3666 & 3667 Luis Suárez, FC Barcelona & Asociación Uruguaya de Fútbol (AUF) v. Fédération Internationale de Football Association (FIFA). Fallo: 2 de diciembre.  
<<https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/3665,%203666,%203667.pdf>>
- 2015 TAS 2015/A/3871 & 3872 Sergio Sebastián Ariosa Moreira c. Club Olimpia. Fallo: 29 de julio.  
<<http://iusport.es/documentos/LAUDO-TAS-ARIOSA-JULIO-2015.pdf>>
- 2018 CAS 2018/A/5546 & 5571 José Paolo Guerrero v. FIFA / WADA v. FIFA & José Paolo Guerrero. Fallo: 30 de julio.  
<<http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/5546,%205571.pdf>>
- 2019 *Código de Arbitraje Deportivo.*  
<[https://www.tas-cas.org/fileadmin/user\\_upload/Code\\_2019\\_en\\_.pdf](https://www.tas-cas.org/fileadmin/user_upload/Code_2019_en_.pdf)>  
<[https://2e7432dc-7702-4bf5-a98f-50b07623cd29.filesusr.com/ugd/3f6679\\_8a19307e567243afafd26a5110881207.pdf?index=true](https://2e7432dc-7702-4bf5-a98f-50b07623cd29.filesusr.com/ugd/3f6679_8a19307e567243afafd26a5110881207.pdf?index=true)>

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ

- 2002a Expediente No. 0011-2002-AI/TC. Sentencia: 10 de junio.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00011-2002-AI.pdf>>
- 2002b Expediente No. 1124-2001-AA/TC. Sentencia: 11 de julio.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>>
- 2003a Expediente No. 0010-2002-AI/TC. Sentencia: 3 de enero.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.html>>
- 2003b Expediente No. 0976-2001-AA/TC. Sentencia: 13 de marzo.  
<<http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>>
- 2003c Expediente No. 2050-2002-AA/TC. Sentencia: 16 de abril.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02050-2002-AA.html>>
- 2003d Expediente No. 0008-2003-AI/TC. Sentencia: 11 de noviembre.  
<<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003-AI.html>>
- 2003e Expediente No. 1874-2002-AAI/TC. Sentencia: 19 de diciembre.  
<<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01874-2002-AA.html>>
- 2004a Expediente No. 0090-2004-AA/TC. Sentencia: 5 de julio.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00090-2004-AA.html>>
- 2004b Expediente No. 1058-2004-AA/TC. Sentencia: 18 de agosto.  
<<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>>
- 2004c Expediente No. 2192-2004-AA/TC. Sentencia: 11 de octubre.

- <<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>>
- 2005a Expediente No. 0008-2005-PI/TC. Sentencia: 12 de agosto.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>>
- 2005b Expediente No. 0045-2004-AI/TC. Sentencia: 29 de octubre.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.html>>
- 2005c Expediente No. 8123-2005-PHC/TC. Sentencia: 14 de noviembre.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/08123-2005-HC.html>>
- 2007a Expediente No. 3501-2006-PA/TC. Sentencia: 15 de marzo.  
<<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>>
- 2007b Expediente No. 3574-2007-PA/TC. Sentencia: 1 de octubre.  
<<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03574-2007-AA.pdf>>
- 2007c Expediente No. 4922-2007-PA/TC. Sentencia: 18 de octubre.  
<<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.pdf>>
- 2007d Expediente No. 1807-2007-PA/TC. Sentencia: 14 de noviembre.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/01807-2007-AA.html>>
- 2007e Expediente No. 0966-2007-PA/TC. Sentencia: 26 de noviembre.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00966-2007-AA%20Resolucion.html>>
- 2008 Expediente No. 3169-2006-PA/TC. Sentencia: 10 de octubre.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.html>>
- 2009a Expediente No. 4840-2007-PA/TC. Sentencia: 16 de junio.  
<<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/04840-2007-AA.pdf>>
- 2009b Expediente No. 0543-2007-PA/TC. Sentencia: 29 de setiembre.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.html>>
- 2010a Expediente No. 0606-2010-PA/TC. Sentencia: 28 de octubre.  
<[http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00606-2010-AA.html#\\_ftn3](http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00606-2010-AA.html#_ftn3)>
- 2010b Expediente No. 1405-2010-PA/TC. Sentencia: 6 de diciembre.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01405-2010-AA.html>>
- 2011 Expediente No. 4224-2009-PA/TC. Sentencia: 19 de julio.  
<<http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/04224-2009-AA.pdf>>
- 2012a Expediente No. 3599-2010-PA/TC. Sentencia: 10 de enero.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03599-2010-AA.html>>
- 2012b Expediente No. 4031-2011-PA/TC. Sentencia: 19 de marzo.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/04031-2011-AA.html>>
- 2012c Expediente No. 2456-2012-AA/TC. Sentencia: 22 de octubre.  
<<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/02456-2012-AA.pdf>>
- 2014 Expediente No. 3860-2013-PA/TC. Sentencia: 26 de junio.  
<<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03860-2013-AA.pdf>>

#### TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

- 1974 36/74 Bruno Nils Olaf Walrave & Longinus Johannes Norbert Koch v. Association Union Cycliste Internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie & Federación Española de Ciclismo. Fallo: 12 de diciembre.  
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61974CJ0036&from=EN>>
- 1995 C-415/93 Jean-Marc Bosman v. Union Royale Belge Des Sociétés De Football Association ASBL & Royal Club Liégeois S.A. Fallo: 15 de diciembre.  
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0415&from=EN>>

## **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL PERÚ**

2016 Resolución 00185-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala. Sentencia: 4 de febrero.

## **TRIBUNAL FEDERAL SUIZO**

2018 2016/AR/2048, Sección Civil del Tribunal de apelación de Bruselas. Sentencia: 29 de agosto.  
<<http://www.iusport.es/resoluciones-judiciales/SENTENCIA-BRUSELAS-SUMISION-TAS-2018-ANONIMIZADA.pdf>>

## **TRIBUNAL FISCAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

2011 Resolución 18554-1-2011. Sentencia: 8 de noviembre.  
<[http://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu\\_fisc/Tribunal\\_Fiscal/PDFS/2011/1/2011\\_1\\_18554.pdf](http://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2011/1/2011_1_18554.pdf)>

## **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA – LA MANCHA**

2003 Recurso 671/02-Sala de lo Social. Sentencia: 16 de julio.

## **UGARTE CATALDO, José Luis**

2009 *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*. Santiago de Chile: Legal Publishing.

## **UGAZ OLIVARES, Mauro y Alfonso Higa García**

2012 “La condena penal por delito doloso como causa justa de despido en el régimen laboral privado”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XXIII, número 43, pp. 182-194.

## **ULLOA MILLARES, Daniel**

2016 “El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de derecho: importancia y visión jurisprudencial”. *IUS ET VERITAS*. Lima: Año XXVII, número 53, pp. 90-100.

## **UNION OF EUROPEAN FOOTBALL ASSOCIATIONS (UEFA)**

S/Fa *Las partes interesadas: Clubes*.  
<<https://es.uefa.com/insideuefa/stakeholders/clubs/index.html>>

S/Fb *Protegiendo el juego: Juego Limpio Financiero*.  
<<https://es.uefa.com/insideuefa/protecting-the-game/club-licensing-and-financial-fair-play/index.html>>

2015 *La UEFA celebra la decisión del Tribunal Europeo de Justicia sobre el juego limpio financiero*. 22 de julio.  
<<https://es.uefa.com/insideuefa/mediaservices/newsid=2267077.html>>

2018 *Reglamento de Licencias de Clubes y Juego Limpio Financiero de la UEFA*.  
<[https://es.uefa.com/MultimediaFiles/Download/Tech/uefaorg/General/02/56/20/15/2562015\\_DOWNLOAD.OAD.pdf](https://es.uefa.com/MultimediaFiles/Download/Tech/uefaorg/General/02/56/20/15/2562015_DOWNLOAD.OAD.pdf)>

2019 *Memorándum de Entendimiento UEFA/ECA*.  
<[https://es.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/General/02/59/04/66/2590466\\_DOWNLOAD.pdf](https://es.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/General/02/59/04/66/2590466_DOWNLOAD.pdf)>

## **UNION OF EUROPEAN FOOTBALL ASSOCIATIONS (UEFA) APPEALS BODY**

2017 *Hapoel Beer Sheva v. Shir Tzedek*. Sentencia: 7 de diciembre. *Case Law CEDB, Appeals Boy & CFCB Adjudicatory Chamber*.  
<[https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/OfficialDocument/uefaorg/UEFACompDisCases/02/54/65/16/2546516\\_DOWNLOAD.pdf](https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/OfficialDocument/uefaorg/UEFACompDisCases/02/54/65/16/2546516_DOWNLOAD.pdf)>



## UNITED KINGDOM HOUSE OF LORDS DECISIONS

1914 Dunlop Pneumatic Tyre Co Ltd v New Garage & Motor Co Ltd. Sentencia: 1 de julio.  
<http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/1914/1.html>

## URREIZTIETA, Esteban y Orfeo Suárez

2019 “Caso Griezmann: El Barça firma la paz con el Atlético a cambio de 15 millones y un derecho sobre Saúl y Giménez”. *El Mundo*. Madrid, 22 de octubre.  
<<https://www.elmundo.es/deportes/futbol/primera-division/2019/10/21/5dadfa6efc6c83b7708b45a4.html>>

## URRUTIA O'NELL, Luis

2015 *Anecdotario de la Copa América*. Santiago de Chile: Ediciones B Chile S.A., pp. 17-18.

## VALENTE, Rafael

2017 “Após 30 anos, fundadores do Clube dos 13 veem futebol brasileiro pior do que em 1987”. *ESPN*. Río de Janeiro, 5 de julio.  
<[http://www.espn.com.br/noticia/708339\\_apos-30-anos-fundadores-do-clube-dos-13-veem-futebol-brasileiro-pior-do-que-em-1987](http://www.espn.com.br/noticia/708339_apos-30-anos-fundadores-do-clube-dos-13-veem-futebol-brasileiro-pior-do-que-em-1987)>

## VALENZUELA ESPINOZA, Carolina

2006 “Corte de Apelaciones declara la quiebra de Universidad de Chile”. *Emol*. Santiago de Chile, 26 de mayo.  
<<https://www.emol.com/noticias/deportes/2006/05/26/220267/corte-de-apelaciones-declara-la-quiebra-de-universidad-de-chile.html>>

## VALLADARES PACHECO DE OLIVEIRA, Leonardo

2017 “Lex sportiva as the contractual governing law”. *The International Sports Law Journal*. Diciembre, volumen 17, número 1-2, pp 101-116.  
<<https://link.springer.com/article/10.1007/s40318-017-0116-5>>

## VALVERDE, Antonio Martín y otros

2003 *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 12° edición.

## VAN KLEEF, Rosmarijn

2014 “The legal status of disciplinary regulations in sport”. *The International Sports Law Journal*. Junio, volumen 14, número 1-2, pp 24-45.  
<<https://link.springer.com/article/10.1007/s40318-013-0035-z>>

## VARSÍ ROSPIGLIOSI, Enrique

2008 *Derecho Deportivo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Lima.

## VELARDE LÓPEZ, Jorge Luis

2003 “La competencia desleal como falta grave en el Derecho del Trabajo”. *Derecho & Sociedad*. Lima: Año XV, número 20, pp. 100-107.

## VELÁSQUEZ GUZMÁN, Karla

2011 *Ejercicio del ius variandi: aplicación, límites y efectos*. Memoria de prueba para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111615/de-Velasquez\\_k.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111615/de-Velasquez_k.pdf?sequence=1)

#### **VIDAL SALAZAR, Michael**

- 2009 “Apuntes sobre los principios aplicables a la facultad sancionadora del empleador y su tratamiento jurisprudencial”. En PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. *Temas centrales del derecho del trabajo del Siglo XXI*. Lima: ARA Editores, pp. 269-290.
- 2015 “Cese colectivo y motivos económicos”. *El Peruano*. Lima, febrero.  
<http://www.ey.com.pe/es/newsroom/newsroom-am-cese-colectivo-motivos-economicos>

#### **VILLALOBOS VIDAL, Ubaldo**

- 2020 “Jean Deza: ¿Por qué la FIFA inhabilitó al delantero por quince meses en el 2017?”. *El Comercio*. Lima, 31 de marzo.  
<https://elcomercio.pe/deporte-total/jean-deza-por-que-la-fifa-inhabilito-al-delantero-por-quince-meses-en-el-2017-alianza-lima-levski-sofia-montpellier-noticia/?ref=ecr>

#### **VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo**

- 2005 “La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico”. *IUS ET VERITAS*. Lima, año XVI, número 29, pp. 143-156.
- 2010 *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima, Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), p. 27.

#### **VILLANUEVA GONZÁLES, Francisco**

- 1991 “Reglamento Interno de Trabajo”. En *Derecho Laboral* (Materiales de Enseñanza). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 162.

#### **VILLEGAS LAZO, Antonio**

- 2004 “La sentencia Bosman y sus consecuencias. Análisis y consideraciones, ocho años después”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 3, 2003 – 2004, pp. 2-22.  
<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-3-%282003-2004-%29/>
- 2006a “El poder disuasivo de la FIFA”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 5, 2005 – 2006, pp. 2-12.  
<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-5-%282005-2006-%29/>
- 2006b “Un vistazo a los órganos jurisdiccionales deportivos en el fútbol mundial”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 6, noviembre 2005 – marzo 2006, pp. 92-110.  
<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-6-%28noviembre-2005-marzo-2006-%29/>
- 2006c “Consideraciones jurídicas en torno a las selecciones nacionales de fútbol”. *IUS ET VERITAS*. Lima, año XVII, número 32, pp. 420-430.
- 2007a “Consideraciones acerca de la figura del árbitro de fútbol”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 8, setiembre 2006 – marzo 2007, pp. 26-34.  
<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-8-%28septiembre-2006-marzo-2007-%29/>
- 2007b “Temas de estudio en torno a las selecciones nacionales de fútbol”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 8, setiembre 2006 – marzo 2007, pp. 40-60.  
<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-8-%28septiembre-2006-marzo-2007-%29/>
- 2007c “La FIFA y sus medios de presión sobre los gobiernos”. *IUS ET VERITAS*. Lima, año XVIII, número 34, pp. 355-364.
- 2007d “Clubes de fútbol como sociedades anónimas deportivas”. *Doctrina: Derecho Privado*. Lima, fascículo 12, pp. 371-392.

- 2008 “Explicación del poder de FIFA sobre los gobiernos”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Boletín número 10, setiembre 2007 – marzo 2008, pp. 7-23.  
<<https://www.dd-el.com/products/n%C2%BA-10-%28septiembre-2007-marzo-2008%29/>>
- 2010 “El nuevo escenario del gobierno del fútbol mundial y sus protagonistas”. *Foro Jurídico*. Lima, año IX, número 11, pp. 144-159.
- 2013 “150 años del Fútbol Asociación: el escenario internacional y sus actores”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Lima, 26 de octubre.  
<<https://www.dd-el.com/news/a150-anos-del-futbol-asociacion-el-escenario-internacional-y-sus-actores/>>

#### **VOAKES, Kris**

- 2014 “Suarez punished enough, says FIFPro ahead of CAS verdict”. *Goal International*. Londres, 8 de agosto.  
<<http://www.goal.com/en/news/755/europe/2014/08/08/5018882/suarez-punished-enough-says-fifpro-ahead-of-cas-verdict>>

#### **WINTER, Henry**

- 2002 “Premier clubs to impose bigger fines on players”. *The Telegraph*. Londres, 17 de enero.  
<<https://www.telegraph.co.uk/sport/football/4180239/Premier-clubs-to-impose-bigger-fines-on-players.html>>

#### **WORFF, Germán**

- 2015 “Nuevas perspectivas sobre la transferencia del jugador de fútbol profesional”. *Revista de Derecho del Deporte*. Buenos Aires: Año 4, número 10.  
<<https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=3f059a35b2945dc7e1faec3d98c2dccb>>

#### **WORLD ANTI-DOPING AGENCY (AGENCIA MUNDIAL ANTIDOPAJE – WADA/AMA)**

- S/F Who we are.  
<<https://www.wada-ama.org/en/who-we-are>>
- 2004 *World Anti-Doping Code (Código Mundial Antidopaje)*. 16 de mayo.  
<[https://www.wada-ama.org/sites/default/files/resources/files/wada\\_anti-doping\\_code\\_2019\\_english\\_final\\_revised\\_v1\\_linked.pdf](https://www.wada-ama.org/sites/default/files/resources/files/wada_anti-doping_code_2019_english_final_revised_v1_linked.pdf)>

#### **WORLD LEAGUES FORUM (WLF)**

- S/F Members.  
<<https://www.worldleaguesforum.com/en/members>>

#### **ZAMBRANO PORRAS, Marco**

- 2010 “Régimen Tributario de la Actividad Futbolística – Jugadores Profesionales, Entrenadores y Árbitros de Fútbol (Parte I)”. *Actualidad Empresarial*. Lima: Número 221, segunda quincena de diciembre, pp.14-16.  
<[http://aempresarial.com/web/revitem/1\\_11832\\_90013.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/1_11832_90013.pdf)>

#### **ZAMORA, Víctor Rodrigo**

- 2013 “Fair Play Financiero y Caso Striani”. *Derecho deportivo en línea (DD-EL)*. Barcelona, 9 de octubre.  
<<https://www.dd-el.com/news/fair-play-financiero-y-caso-striani/>>

#### **ZIMMERMANN, Horacio [@Horacon]**

2019 *Comentario sobre la opinión de FIFA respecto al quórum de la Asamblea de Bases de la FPF*  
[tweef]. 14 de octubre.  
<<https://twitter.com/Horacon/status/1183909413817638913?s=19/>>

