PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO

Informe Jurídico del
Laudo N° 313 – 15 – B – CCRD – FPF – ADFP – SAFAP

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado que presenta:

Aldo Humberto Antonio Atarama Cardama

ASESOR:
Willman Cesar Meléndez Trigoso

Lima, 2024

Informe de Similitud

Yo, MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado “Informe Jurídico del Laudo N° 313 – 15 – B – CCRD – FPF – ADFP – SAFAP”, del autor(a) ATARAMA CARDAMA, ALDO HUMBERTO ANTONIO, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 32%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 05/07/2024.

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

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

Lima, 09 de julio del 2024

MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR	
DNI: 42821994	
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3782-4332	Firma:

RESUMEN

El presente informe tiene como objeto analizar y cuestionar lo resuelto en el Laudo N° 313 – 15 – B – FPF en el marco de una relación laboral especial – entre un futbolista profesional y su Club -. Para ello, examinaremos lo decidido en el Laudo sobre las tres pretensiones del jugador: el pago de remuneraciones pendientes, indemnización de despido arbitrario y beneficios sociales.

La controversia se origina cuando el Club Universidad San Martin decide despedir al jugador Jesús Álvarez cuando, en el 2012, los futbolistas profesionales del Perú decidieron no presentarse a la primera fecha del torneo oficial de fútbol. A razón de esta, se emite el Laudo en el que declaran infundada la principal pretensión del jugador: la indemnización de despido arbitrario.

El presente informe arriba a una solución distinta a la planteada por los árbitros. Para ello es determinante la construcción jurídica realizada sobre la aplicación del periodo de prueba en la relación laboral de los futbolistas profesionales.

Se utiliza lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la Ley de Régimen Laboral del Futbolista Profesional, en el Convenio Colectivo: Estatuto del Futbolista Profesional del Perú, en la jurisprudencia y en la doctrina para proteger los derechos constitucionales del trabajo y protección frente al despido arbitrario de los futbolistas en el Perú.

Palabras claves: futbolista profesional, periodo de prueba, convenio colectivo.

ABSTRACT

The purpose of this report is to analyze and question the decision of Award No. 313 – 15 – B – FPF in the framework of a special employment relationship – between a professional footballer and his Club -. To this end, we will examine what was decided in the Award on the three claims of the player: the payment of outstanding remuneration, compensation for arbitrary dismissal and social benefits.

The controversy originated when Club Universidad San Martin decided to fire the player Jesús Álvarez when, in 2012, the professional soccer players of Peru decided not to show up for the first date of the official soccer tournament. Because of this, the Award is issued in which they declare the player's main claim unfounded: compensation for arbitrary dismissal.

This report arrives at a solution different from the one proposed by the arbitrators. To this end, the legal construction carried out on the application of the probationary period in the employment relationship of professional footballers is decisive.

The provisions of the Law on Labor Productivity and Competitiveness, the Law on the Labor Regime of Professional Soccer Players, the Collective Agreement: Statute of the Professional Soccer Player of Peru, and jurisprudence and doctrine are used to protect the constitutional rights of labor and protection against arbitrary dismissal of soccer players in Peru.

Keywords: professional soccer, probationary period, collective agreement

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO ……..4

I. INTRODUCCIÓN..... 5

1.1. Justificación de la elección de la resolución 5

1.2. Presentación del caso 6

II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES..... 7

2.1 Antecedente y contexto. 7

2.2 Hechos relevantes del caso..... 7

2.3 Línea de tiempo de los hechos del caso: 9

2.4 Actuaciones procesales..... 10

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS..... 11

3.1 Problema principal..... 11

3.2 Problemas secundarios 11

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO..... 12

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios 12

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución..... 12

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS 13

5.1 Problemas procesales..... 13

5.1.1 La competencia de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas (CCRD) de la Federación Peruana de Fútbol (FPF) para conocer la controversia entre el jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado y el Club Deportivo Universidad San Martin S.A...... 13

5.1.2 El proceso según el Reglamento de la CCRD de la FPF. 18

5.1.3 Línea de tiempo de los actos procesales del caso:..... 19

5.1.4 Conclusiones sobre los problemas procesale..... 20

5.2 Problemas de fondo 20

5.2.1 Primera pretensión: Remuneración pendiente del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado...... 20

5.2.2 Segunda pretensión: Indemnización por despido arbitrario del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado...... 23

5.2.3 Tercera pretensión: Beneficios sociales del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado...... 38

5.2.4 Conclusiones sobre los problemas de fondo 41

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 41

VII. BIBLIOGRAFÍA 43

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Laudo N° 313 – 15 – B – CCRD – FPF
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho Laboral
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	1. Exp. N° 976 – 2001 – AA / TC – Eusebio Llanos Huasco Huánuco. 2. Exp. N° 1124 – 2001 – AA / TC – FETRATEL. 3. Exp. N° 0206 – 2005 – PA / TC – Huaura César Antonio Baylón Flores.
Demandante / Denunciante	Jesús Martin Álvarez Hurtado
Demandado / Denunciado	Club Deportivo Universidad San Martín S.A.
Instancia administrativa o jurisdiccional	Laudo final de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF – ADDFP – SAFAP

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación de la elección de la resolución

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

En ese sentido a lo largo de estos últimos años, la atención del Derecho en el fútbol evolucionó en demasía. Las relaciones laborales de los futbolistas profesionales se convirtieron en uno de los principales focos de atención, sin embargo, en nuestro país no alcanzó el mismo nivel de desarrollo, incluso quedando un poco olvidadas.

Tomando en cuenta dicho contexto, el tema a desarrollarse en el presente Informe Jurídico del Laudo Arbitral N° 313 – 15 – B – CCRD – FPF aborda una zona gris en cuanto a las aplicaciones y tratamientos jurídicos de las siguientes materias en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales: el despido arbitrario, el periodo de prueba, la huelga, la remuneración y los beneficios sociales.

Como señalé anteriormente, la relación laboral de los futbolistas profesionales es poco tratada por el mundo académico del derecho, a pesar de que en estas se generan situaciones sui generis originadas por la misma naturaleza de las actividades y la aplicación de las normas generales del derecho con las normas especiales, es decir dentro del ámbito jurídico deportivo. Siendo esto así, en muchos casos se desencadenan escenarios de desprotección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales, como se evidencia en el Laudo Arbitral N° 313 – 15 – B – CCRD – FPF que será objeto del presente Informe Jurídico.

En la legislación laboral nacional e internacional se contempla una determinada naturaleza sobre el despido arbitrario, periodo de prueba, la huelga, la

remuneración, y los beneficios sociales que no están exentos de críticas por la comunidad jurídica.

En ese sentido, mi elección del presente caso se fundamenta; primero, en las características singulares de la relación laboral de un futbolista profesional; segundo, en los instrumentos jurídicos a utilizarse; tercero, en el poco abordaje académico nacional sobre las materias en cuestión; y finalmente, con el objetivo propositivo frente a los escenarios de desprotección y vulneración de los derechos laborales de los futbolistas profesionales.

El objetivo principal será argumentar por qué la Cámara interpretó de manera errónea la aplicación del despido arbitrario, periodo de prueba, huelga, remuneración y beneficios sociales en el caso en concreto, tratándose de una relación laboral de un futbolista profesional, y teniendo como resultado la flexibilización de sus derechos laborales y la desprotección frente al despido arbitrario.

En síntesis, el motivo de la elección del tema es el abordaje de un problema con graves afectaciones en una relación laboral especial como la de los futbolistas profesionales que; primero, no ha sido expuesta ni mucho menos divulgada desde la academia; y, segundo, se plantea una solución en aras de la protección de los derechos laborales de los futbolistas a partir de una construcción argumentativa jurídica.

1.2. Presentación del caso

El presente informe jurídico tiene como objeto analizar el Laudo Arbitral N° 313 – 15 – B – CCRD – FPF sobre el despido producido al futbolista profesional Jesús Martin Álvarez Hurtado, en el que estudiaremos los fundamentos de si es o no merecedor del pago de remuneraciones pendientes, una indemnización, y beneficios sociales. Para ello, se parte de la pregunta sobre cómo es el vínculo laboral de los futbolistas profesionales; y después, se estudia el tratamiento de cada una de las instituciones mencionadas en nuestra legislación nacional vigente. El informe recoge una postura analizada a partir de información a nivel teórico, disposiciones jurídicas normativas de la materia, jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y laudos arbitrales de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol

y de FIFA. Se percibe que el despido producido en contra del jugador ha sido erróneamente considerado por el Tribunal Arbitral. Esta decisión, a nuestro parecer, carece de una argumentación sólida, por lo que mediante el presente informe se brinda una construcción distinta, fundamentada en normas jurídicas, doctrina y jurisprudencia. Finalmente, se brindan las conclusiones y recomendaciones orientadas a la protección laboral de los futbolistas profesionales del Perú.

II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedente y contexto

El Torneo Descentralizado 2012 de fútbol a nivel profesional se iniciaba el sábado 18 de febrero de 2012, sin embargo, los futbolistas profesionales del Perú, representados y respaldados por su gremio, la Asociación Sindicato de Futbolistas Agremiados del Perú – SAFAP, decidieron ejercer su derecho de huelga, de tal forma que, muchos de ellos, no se presentaron a los lugares de concentración previo al partido oficial, o decidieron no viajar, a la ciudad donde les correspondía jugar.

Sin embargo, la huelga fue de facto, es decir, no siguió lo contemplado en los artículos sobre la huelga en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante LRCT.

2.2 Hechos relevantes del caso

1. El 01 de enero de 2012, Jesús Martin Álvarez Hurtado, en adelante el jugador, suscribió un contrato de trabajo con el Club Deportivo Universidad de San Martin de Porres S.A., en adelante el Club, el cual tenía vigencia de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2012.
2. El 18 de febrero de 2012, inició la huelga de facto, por parte de todos los futbolistas profesionales del Perú y la reunión del plantel de jugadores del Club con los directivos.
3. El 18 de febrero de 2012, el jugador decide no viajar para el partido a disputarse en la ciudad de Arequipa, ejerciendo su derecho de huelga.

4. El 19 de febrero de 2012, en el partido oficial en Arequipa entre el Club Melgar contra el Club San Martin, este último no se presenta al partido y pierde por *walkover*.
5. El 20 de febrero de 2012, el Club remite al jugador una carta de solicitud de descargo, imputándole la falta grave de incumplimiento injustificado de obligaciones, alegando el literal a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL.
6. El 24 de febrero de 2012, el jugador efectúa su descargo, afirmando que considera no haber cometido ninguna falta grave ya que la que se le imputa no está calificada como tal en nuestra legislación laboral vigente.
7. El 28 de febrero de 2012, el Club le comunica al jugador que no ha efectuado el descargo de las faltas imputadas, por lo que queda despedido por falta grave.
8. El 29 de febrero de 2012, el jugador comunica al Club que se configuró la resolución unilateral del contrato laboral sin motivo justificado ni causa deportiva justificada.
9. El 28 de marzo de 2012, el jugador interpone demanda contra el Club, ante la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol, en adelante CCRD de la FPF, en la cual, reclama al Club remuneraciones pendientes no pagadas, indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales.
10. El 16 de marzo de 2015 se emite el Laudo N° 313 – 15 – B – CCRD – FPF en el cual declaran fundada en parte la demanda interpuesta por el jugador con el Club, en esta declaran fundada la pretensión sobre remuneraciones impagas, infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario y fundada la pretensión del pago de beneficios sociales.

Para su mejor comprensión lo dicho anteriormente lo organizaremos en una línea de tiempo.

2.3 Línea de tiempo de los hechos del caso:

Elaboración propia
Fuente: Laudo N° 313 – 15 – B – CCRD - FPF

2.4 Actuaciones procesales

1. 29 de marzo de 2012: El jugador interpone solicitud de demanda.
2. 03 de abril de 2012: Resolución N°1: apertura de etapa conciliatoria.
3. 18 de abril de 2012: Acta N° 01: constancia que el Club no se presentó.
4. 09 de mayo de 2012: Acta N°02: no se llevó a cabo audiencia por inasistencia de conciliadores.
5. 23 de mayo de 2012: Acta N°03: no se llevó audiencia por error de notificación al Club.
6. 06 de junio de 2012: Acta N°04: el Club no se presentó a la segunda conciliación.
7. 25 de junio de 2012: Resolución N°2: Inicio del proceso contencioso.
8. 19 de julio de 2012: El Club contesta la demanda.
9. 20 de julio de 2012: Resolución N°3: se da por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.
10. 26 de septiembre de 2012: Resolución N°04: actuación de pruebas.
11. 09 de noviembre de 2012: Resolución N°05: actuación de pruebas.
12. 11 de marzo de 2013: Resolución N°07: concluida etapa probatoria y se pide presentación de alegatos a las partes.
13. 25 de marzo de 2013: El club y el jugador presentaron alegatos.
14. 26 de marzo de 2013: Resolución N°08: fin etapa contenciosa y se declara la causa expedita para ser laudada.
15. 16 de marzo de 2015: Resolución N°09: Laudo N°313 – 15 – B – CCRD – FPF

Cuando se aborde la segunda pregunta secundaria, sobre si el proceso fue desarrollado según lo estipulado en el Reglamento de la CCRD, se presentará una línea de tiempo que permita mejor comprensión de las actuaciones procesales.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

¿La Sala B de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF – ADFP – SAFAP debió declarar fundada la demanda de remuneración pendiente, indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales a favor del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado en contra del Club Deportivo Universidad San Martin S.A.?

3.2 Problemas secundarios

Problemas procesales:

1. ¿La Sala B de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF – ADFP – SAFAP es competente para conocer la controversia entre el jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado y el Club Deportivo Universidad San Martin S.A.?
2. ¿Se cumplió con el proceso según lo estipulado por el Reglamento de la CCRD de la FPF?

Problemas de fondo:

1. ¿La Sala B de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF – ADFP – SAFAP debió declarar fundada la demanda por remuneración pendiente a favor del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado en contra del Club Deportivo Universidad San Martin S.A.?
2. ¿La Sala B de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF – ADFP – SAFAP debió declarar fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario a favor del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado en contra del Club Deportivo Universidad San Martin S.A.?
3. ¿La Sala B de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF – ADFP – SAFAP debió declarar fundada la demanda por beneficios sociales a favor del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado en contra del Club Deportivo Universidad San Martin S.A.?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Considero que la Sala B de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF – ADFP – SAFAP sí debió declarar fundada la demanda de remuneración pendiente, indemnización por despido arbitrario, y pago de beneficios sociales, a favor del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado en contra del Club Deportivo Universidad San Martin S.A.

Sobre los problemas procesales; primero, sí considero que la Sala B de la CCRD de la FPF es competente para conocer la controversia entre el Club y el jugador; y segundo, sí se cumplió con el desarrollo del proceso según lo estipulado por el Reglamento de la CCRD de la FPF.

Sobre los problemas de fondo; primero, la Sala B de la CCRD de la FPF sí debió declarar fundada la pretensión por remuneración pendiente a favor del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado en contra del Club Deportivo Universidad San Martin S.A.; segundo, la Sala B de la CCRD de la FPF sí debió declarar fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario a favor del jugador en contra del Club; y finalmente, la Sala B de la CCRD de la FPF sí debió declarar fundada la pretensión de pago de beneficios sociales a favor del jugador en contra del Club.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

Me encuentro parcialmente a favor de lo resuelto en el Laudo Arbitral N° 313 – 15 – de la Sala B de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la FPF – ADFP – SAFAP. Sobre el presente caso existen tres pretensiones por parte del demandante: la primera, sobre la remuneración pendiente, sobre esta el Tribunal falla a su favor, por lo que me encuentro de acuerdo; la segunda pretensión es la indemnización por despido arbitrario, en la que el Tribunal no ampara esta pretensión, por lo que considero que cometen un error al fallar en contra del jugador, y finalmente, la tercera, sobre el pago de los beneficios

sociales correspondientes al jugador, en la que sí declaran fundada la pretensión, pero si bien la mayoría de los árbitros considera a la remuneración neta como la computable para el cálculo de beneficios sociales, el voto singular considera a la remuneración bruta para el cálculo, comparto lo resuelto por el voto singular sobre este extremo de la demanda.

Ahora bien, considero que la principal pretensión es la segunda, referida al pago de indemnización por despido arbitrario, en la que el Tribunal considera – erradamente – que el jugador se encontraba dentro del periodo de prueba. La consecuencia directa es que el jugador no recibe el monto correspondiente a la indemnización. Personalmente, estimo que el sentido del Laudo sobre este aspecto está equivocado, no hace un correcto desarrollo de la institución y tampoco toma en cuenta el contexto en el que ocurren los hechos.

Por último, considero importante resaltar la existencia de un voto singular en un sentido que sí comporto, pero con algunos matices, este sí ampara la pretensión principal, falla a favor del jugador, haciéndolo merecedor de la indemnización a causa del despido en su contra, el fundamento de esta decisión, a mi parecer, es correcta, sin embargo, faltó un mejor desarrollo para completar un argumento con mayor sustento y fuerza.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1 Problemas procesales

5.1.1 La competencia de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas (CCRD) de la Federación Peruana de Fútbol (FPF) para conocer la controversia entre el jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado y el Club Deportivo Universidad San Martin S.A.

Ante el surgimiento de una controversia y la falta de solución directa por las partes involucradas, el llamado a resolver es un tercero imparcial. Este debe contar con la competencia legítima para desarrollar tan determinante labor. Es por eso, que ante el conflicto de naturaleza laboral entre el jugador Jesús Álvarez – en adelante el jugador - y el Club Deportivo Universidad San Martin S.A. – en adelante el Club – es la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Deportiva Nacional Peruana de Fútbol – en adelante CCRD de la FPF quien se avoca al conocimiento del asunto con el objetivo de ponerle fin

mediante la emisión de un laudo, luego de llevar a cabo un proceso según lo contemplado en los artículos del Reglamento[1].

Para explicar la legítima competencia de la CCRD de la FPF utilizaré normativa legal general y especial (deportiva), jurisprudencia y doctrina, de tal forma que la construcción del argumento sea mucho más sólida.

En primer lugar, nuestra Constitución Política del Perú de 1993, mediante el artículo 139.1 reconoce al arbitraje como jurisdicción independiente, por lo que es jurídicamente válido acudir al arbitraje como mecanismo alternativo para resolver controversias.

En segundo lugar, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en la sexta disposición complementaria señala que las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje.

En tercer lugar, el Decreto Legislativo que norma el arbitraje, Decreto Legislativo N°1071, señala en su segundo artículo que pueden someterse a arbitraje las controversias sobre materias de libre disposición conforme a derecho.

Finalmente, en cuanto corresponde a normas legales generales, el Decreto Legislativo N°910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, en su cuarta disposición complementaria, crea el Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo encargado de brindar los servicios de conciliación y arbitraje en materia laboral. Sumado a ello, su estatuto señala que una de las funciones del Centro es administrar arbitrajes en materia laboral derivados de conflictos de naturaleza individual.

En ese sentido, queda claro que desde la legislación nacional general el arbitraje en materia laboral sí está permitido, por lo que, las controversias que nacen a partir de una relación laboral individual sí pueden ser resueltas mediante arbitraje.

Ahora bien, en cuanto a la normativa especial, es decir en la esfera deportiva nacional tenemos como primera norma el Estatuto de la Federación Deportiva

[1] El Reglamento de la CCRD de la FPF se encuentra publicado en: Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://fpf.org.pe/archivos_documentos/CCRD/Reglamento%20de%20la%20CCRD%202018.pdf

Nacional Peruana de Fútbol[2], cuyo ámbito subjetivo abarca a los jugadores y clubes profesionales dedicados a la práctica y desarrollo de fútbol. Este instrumento es el encargado de reglamentar la afiliación de los jugadores en sus clubes profesionales y dictar las normas básicas que regulen los contratos celebrados con ellos, según lo establecido por su artículo 2. Asimismo, se consideran miembros de la Asamblea de Bases de la FPF los clubes profesionales de primera división que conforman la Liga 1 y la asociación de jugadores, según lo contemplado en su artículo 12.

Ahora bien, habiendo dejado en claro el ámbito subjetivo del Estatuto de la FPF, pasamos a mencionar lo abordado sobre la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas (CCRD) en este.

En el artículo 62 del Estatuto de la FPF se señala que la CCRD es un tribunal que garantiza una representación paritaria de vocales, elegidos por clubes y jugadores profesionales. Además, se menciona que es única instancia jurisdiccional con competencia para conocer y resolver 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. Es el propio Estatuto de la FPF que delega a un Reglamento el desarrollo sobre la composición, jurisdicción, competencia, proceso y fines de la CCRD.

Es así como el artículo 3 del Reglamento de la CCRD contempla la competencia de esta:

Art.3.- Competencia. - La Cámara tiene competencia para conocer:

1. Las controversias y/o discrepancias que 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.

[2] El Estatuto de la FPF se encuentra publicado en: https://fpf.org.pe/estatutos/

Es indubitable que la CCRD es quien tiene la competencia necesaria para resolver controversias laborales que se ocasionen entre los futbolistas y los clubes profesionales. La doctrina aborda este extremo de la siguiente manera: por un lado, se señala los tipos de arbitraje que se permiten en el ámbito laboral: los colectivos y los individuales. De tal forma que como señala Cueva (2008) citando a Garmendia la diferencia entre ambos tipos de conflicto se basa en los tipos de intereses en juego en cada caso. En los conflictos colectivos, se encuentran en juego los intereses abstractos de la categoría y en el conflicto individual se plantea la tutela de un interés concreto de los individuos. Por otro lado, según el artículo 2 del Decreto Legislativo N°1071, Decreto Legislativo del Arbitraje, cuando menciona que pueden someterse a arbitraje las controversias sobre materias de libre disposición conforme a derecho.

Entonces, la cuestión a resolver es si se puede interpretar o no que los derechos laborales son materias de libre disposición o no. Para construir una solución en la cual la respuesta sea afirmativa, comenzaremos por el artículo 26.2 de la Constitución, que recoge uno de los principios del derecho del trabajo: principio de irrenunciabilidad de derechos. Sobre este, Neves (2004) señala que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas, y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta norma.

Vinatea y Salvador (2005) señalan que utilizar el argumento de la irrenunciabilidad de derechos laborales para cuestionar un acuerdo arbitral es un error, porque el sometimiento de la controversia en materia laboral no implica que el trabajador haya renunciado a sus derechos sustantivos. De hecho, ellos subsisten, y con tanta fuerza que el árbitro deberá reconocerlos una vez que se pruebe (al igual que un proceso judicial) que el trabajador está dentro del ámbito de aplicación de las normas que invoca.

En cuanto a la jurisprudencia sobre el tema, la Casación N° 1219 – 1998 – Lima indicó que cuando la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, establece en su artículo 104 la posibilidad del arbitraje previamente no modifica el carácter irrenunciable de los derechos laborales, contemplados en el artículo 26.2 de la Constitución Política vigente - lo que tampoco se podría haber hecho vía una Ley -. Esto significa que su disposición no es contraria a la Constitución, sino que

armoniza con ella; por consiguiente, la irrenunciabilidad de los derechos laborales no es un elemento que los coloque dentro de los derechos indisponibles, los cuales no pueden ser materia de arbitraje según el artículo primero de la Ley General de Arbitraje.

Asimismo, la referida Casación establece que es posible someter a arbitraje una controversia laboral de índole individual (hace expresa diferencia entre los arbitrajes colectivos labores y distingue estos). Así también menciona que el hecho de someter una controversia a arbitraje no significa renunciar a derechos sustantivos como, por ejemplo, el pago de beneficios laborales, sino significa exclusivamente que la controversia con el empleador será decidida por parte de una tercera persona distinta al Poder Judicial. De tal forma que es clara la postura de la jurisprudencia en cuanto a la posibilidad de llevar una controversia laboral individual al arbitraje.

Entonces, habiendo analizado lo dispuesto por las normas jurídicas generales y especiales, sumado a lo indicado por la doctrina y lo resuelto por la jurisprudencia, corresponde enfocarnos en la controversia entre el jugador Jesús Álvarez contra el Club San Martin.

Como punto de partida es imprescindible establecer la existencia de un convenio arbitral, en efecto en el Contrato de Trabajo de Futbolista Profesional se señala lo siguiente:

> Noveno: Solución de controversias
>
> Las partes establecen que la solución de todo tipo de controversias, divergencias, desacuerdos, cumplimiento, incumplimiento, interpretación, nulidad, anulabilidad, validez, vigencia y otros temas relacionados con el presente contrato, se solucionan en primer término por el trato directo de las partes; en caso de no llegar a un acuerdo, se someten a la decisión inapelable de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol.
>
> En consecuencia, las partes renuncian expresamente al sometimiento de la solución de controversias al Poder Judicial o cualquier otro organismo extrajudicial.
>
> Cláusula décima primera: Legislación aplicable
>
> La relación contractual surgida de este contrato se rige por la Ley N° 26566, el Estatuto del Futbolista Profesional Peruano, el Reglamento Interno de El Club de ser el caso, el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento, la Ley de CTS y las demás normas laborales que resulten aplicables; así como las normas vigentes de la FIFA.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, en el contrato de trabajo existe un convenio arbitral que remite a la CCRD de la FPF resolver cualquier controversia laboral entre el jugador y el club.

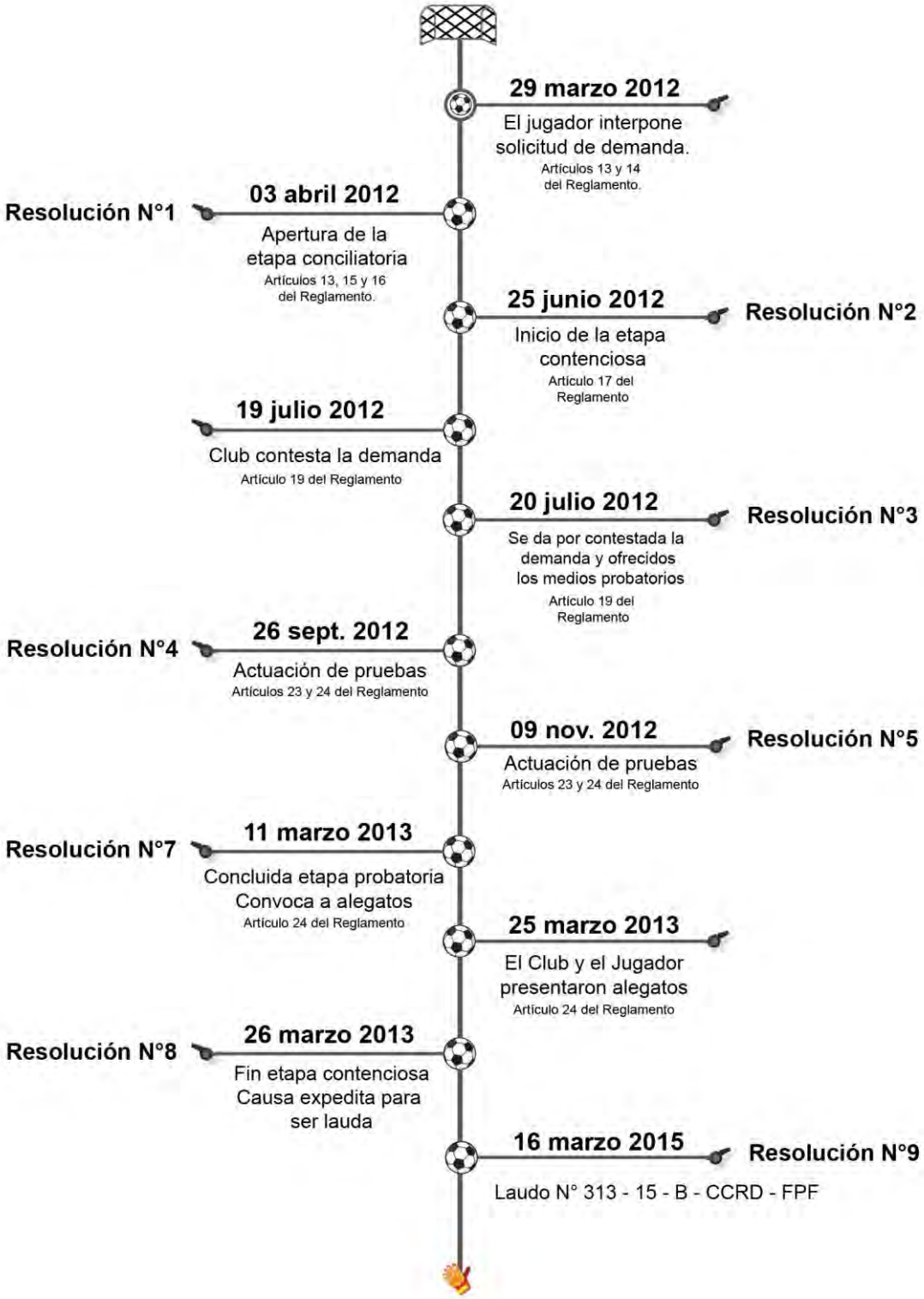
En ese sentido, y considerando el análisis realizado sobre las diferentes fuentes del derecho en la materia, se puede concluir que; primero, el arbitraje es jurídicamente válido para resolver controversias en materia laboral individual; segundo, la CCRD de la FPF es un tribunal que garantiza la representación (por vocales) paritaria de clubes profesionales y jugadores profesionales, única instancia jurisdiccional con competencia para conocer y resolver las controversias entre los futbolistas y los clubes profesionales como consecuencia de los contratos laborales; tercero, el contrato de trabajo del jugador Jesús Álvarez contiene un convenio arbitral donde se remite a la CCRD de la FPF el conocimiento y la resolución de cualquier controversia a consecuencia de la relación laboral con el Club Deportivo Universidad San Martin. Por lo tanto, la CCRD de la FPF es competente para resolver la controversia entre el jugador Jesús Álvarez y su Club Universidad San Martin.

5.1.2 El proceso según el Reglamento de la CCRD de la FPF.

Indudablemente para arribar al Laudo que pone fin al proceso se debió seguir las reglas establecidas en el Reglamento de la CCRD de la FPF. En ese sentido, de lo señalado por el mismo Laudo y de lo obrado en el Expediente N° 460 – 2012 – B – CCRD – FPF se puede concluir que el proceso sí se desarrolló siguiendo lo contemplado en los artículos del Reglamento.

Como habíamos señalado con anterioridad, para mejor comprensión del desarrollo del proceso y lo indicado por el Reglamento de la CCRD de la FPF, a continuación, se presenta una línea de tiempo.

5.1.3 Línea de tiempo de los actos procesales del caso:



Elaboración propia

Fuente: Exp. N° 460 – 12 – B – CCRD - FPF

5.1.4 Conclusiones sobre los problemas procesales

1. La Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol sí es competente para resolver la controversia laboral entre el jugador Jesús Álvarez en contra del Club Universidad San Martin, a partir de lo señalado por la legislación general y especial nacional, doctrina, jurisprudencia y el contrato laboral.
2. El proceso del jugador Jesús Álvarez en contra del Club Universidad San Martin sí se desarrolló según lo contemplado en el Reglamento de la CCRD de la FPF, en consecuencia, para la emisión del Laudo final sí se cumplió con el debido proceso.

5.2 Problemas de fondo

5.2.1 Primera pretensión: Remuneración pendiente del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado.

Preliminarmente, considero oportuno que para pasar al análisis de esta y las demás pretensiones, al igual que hacen los árbitros, se identifique si existe o no relación laboral entre el jugador y el Club. De los medios probatorios presentados por ambas partes, tales como, el contrato laboral, las comunicaciones entre las partes, el cargo de entrega del Reglamento Interno de Trabajo y la carta de despido, sumando al no cuestionamiento sobre este asunto por parte del Club, se puede concluir que efectivamente sí existió una relación laboral entre las partes.

Habiendo dejado resuelto dicha cuestión, sobre la efectiva existencia de una relación laboral entre el jugador y el Club, podemos pasar al desarrollo de la primera pretensión por parte del jugador.

La primera pretensión del jugador Jesús Álvarez es el pago de la remuneración pendiente que le debía el Club San Martin después de haber sufrido el despido. Empezaremos este análisis con lo dispuesto a nivel normativo y lo contemplado por la doctrina. Para finalmente explicar la línea argumentativa de nuestra postura respecto a esta primera pretensión.

En ese sentido, nuestra Constitución contempla en su artículo 24 lo siguiente:

> Constitución Política del Perú
>
> 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.

Nuestra norma suprema no brinda mayor desarrollo sobre la remuneración. A continuación, nos remitimos al desarrollo legal que, como veremos y lo vamos adelantando, tampoco cumple con brindarnos una definición y desarrollo completo de la mencionada figura.

El artículo seis y siete del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N°003 – 97 – TR, en adelante LPCL, norman la remuneración en nuestra legislación nacional, señalando:

> Ley de Productividad y Competitividad Laboral
>
> 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. No constituye remuneración computable para efecto de 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 suministra 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.

Por desgracia, nuestra legislación dedica solamente dos artículos a una institución de vital importancia en las relaciones laborales como es la remuneración. Como consecuencia de esta carencia en la norma principal, en el Perú esta figura ha venido generando diversos problemas. No obstante, siendo algo tan relevante en el análisis de las relaciones laborales, nos encontramos en

la obligación de realizar un adecuado trabajo interpretativo. Es por ello por lo que a continuación, me apoyaré en la doctrina y la jurisprudencia, a efectos de analizar la primera pretensión del jugador.

Para Mónica Pizarro, después de hacer un completo y vasto análisis de la institución, la remuneración es la ventaja patrimonial percibida por el trabajador como contraprestación global o genérica, principalmente conmutativa, pero con rasgos aleatorios, a la puesta a disposición de su fuerza de trabajo (2018, p.34)

Toyama señala que la remuneración es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (2001) - recordemos que la particularidad de un contrato de trabajo es la existencia simultánea de tres elementos: prestación voluntaria y personal de servicios, remuneración y subordinación -. Además, el autor considera que remuneración es todo aquello que percibe el trabajador a cambio de su prestación de servicios y que representa una ventaja o beneficio patrimonial para el mismo y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega, salvo que, ciertamente, se encuentre excluido.

En ese sentido, el jugador Jesús Álvarez había pactado una remuneración mensual neta de US $ 11,000.00, según lo estipulado en la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito con el Club el primero de enero de 2012. En este extremo, es claro que la remuneración del jugador Jesús Álvarez corresponde a US $ 11,000.00 mensuales. Sobre este punto, el Club no hace ninguna objeción durante todo el proceso. De hecho – como mencionaremos en los siguientes párrafos – cumple con pagar la referida suma.

Con fecha 28 de febrero de 2012 el Club despide al jugador mediante la remisión de una carta en la que alega la comisión de falta grave – tópico que abordaremos posteriormente -. Estando a ello, y siendo que Jesús Álvarez tenía un contrato de trabajo con vigencia de enero a diciembre de 2012, la remuneración correspondiente al mes de febrero quedó impaga, por lo que considero que la pretensión del jugador es totalmente justificada y debería ampararse.

Sin embargo, luego de presentada la demanda, el Club cumplió con realizar el pago de la remuneración adeudada por el monto ascendente a US $ 11,000.00, y demostró el pago dentro del proceso. Es por eso por lo que, concuerdo con lo decidido por la mayoría de los árbitros, en el sentido que declaran infundada esta

pretensión porque al momento de laudar ya se había acreditado correctamente el pago – cuyo incumplimiento motivaba el despido -. El voto singular declara fundada la pretensión sin hacer mayor análisis al respecto. Sin embargo, ordena que se descuente, al monto amparado, lo efectivamente pagado por el Club.

En conclusión, la primera pretensión del jugador Jesús Álvarez guarda relación con lo dispuesto por la normativa de la materia y también con lo señalado por la doctrina, la pretensión no se declaró fundada porque luego de la demanda, durante el proceso, el Club cumple con realizar y acreditar correctamente el pago de esta, por lo que estoy de acuerdo con lo señalado por la mayoría de los árbitros y también por lo señalado por el voto singular sobre esta pretensión.

5.2.2 Segunda pretensión: Indemnización por despido arbitrario del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado.

La segunda pretensión del jugador Jesús Álvarez, y para nosotros la principal y con la cual estamos en total desacuerdo con lo decidido por la mayoría de los árbitros de la CCRD de la FPF, es respecto al pago de US $ 224,942.31 de indemnización por despido arbitrario por parte del Club San Martin. Empezaremos el análisis con lo amparado en nuestro sistema jurídico; luego con, lo contemplado por la jurisprudencia y la doctrina; para finalmente poder explicar la línea argumentativa de nuestra postura respecto a esta segunda pretensión.

Nuestra Constitución reconoce, en el artículo 22, que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Adicionalmente, en su artículo 27, contempla que mediante ley se proporcionará adecuada protección frente al despido arbitrario sufrido por el trabajador.

Efectivamente la LPCL desarrolla en varios artículos la protección del trabajador frente al despido. A continuación, los desarrollaremos mediante una estructura que permita comprender de forma ordenada y sencilla lo dispuesto por la normativa respecto a la segunda pretensión del jugador Jesús Álvarez.

En primer lugar, el artículo 16 de la LPCL señala cuales son las causas de extinción de la relación laboral. Para lo que concierne en el presente caso, la ley señala como una de estas al despido (en los casos y forma permitidos por la ley).

En segundo lugar, el artículo 22 de la LPCL indica que para el despido de un trabajador sujeto a este régimen es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente probada. Además, sostiene que la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Y termina indicando que la demostración de esta causa corresponde al empleador.

En tercer lugar, los artículos 23 y 24 de la LPCL mencionan las causas justas de despedido relacionadas con la capacidad y conducta del trabajador. Para lo concerniente a este caso, interesa lo alegado por el Club, cuando imputa que el jugador Jesús Álvarez habría cometido la falta grave contemplado, en el literal a) del artículo 25 de la LPCL.

En cuarto lugar, el artículo 25 de la LPCL establece que falta grave es la infracción del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal forma, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Así mismo, el Club alude que la conducta del jugador se subsume en el literal a) del artículo 25 de la LPCL que señala que una falta grave es 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.

Ahora bien, habiendo desarrollado lo contemplado por la normativa sobre el despido justificado alegando la comisión de falta grave – lo alegado por el Club para fundamentar el despido del jugador – pasaremos a desarrollar otras clases de despido y nos enfocaremos en el tipo de despido alegado por el jugador.

Primero, el artículo 29 de la LPCL contempla el despido nulo, y establece una lista de sus causales, por ejemplo, menciona que, será nulo el despido si se motiva en lo siguiente: en la afiliación del trabajador a un sindicato, en discriminación (por razón de raza, sexo, etc.), en la presentación de una queja, etc. Los hechos del presente caso no se subsumen a esta clase de despido.

Segundo, el artículo 30 de la LPCL contempla el despido indirecto, en el cual el trabajador, previamente a accionar en instancias judiciales o arbitrales, tendrá

que emplazar por escrito al empleador imputándole uno de los actos de hostilidad correspondientes. La ley desarrolla 8 actos que pueden ser tomados como hostilidad para poder activar el despido indirecto, por ejemplo, el literal a) aborda la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente. En el presente caso tampoco merece mayor análisis esta clase de despido.

Tercero, el artículo 34 de la LPCL contempla el despido arbitrario, señalando que, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poder demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 de la LPCL. Este es el tipo de despido alegado por el jugador frente al accionar del Club, por lo que, este sí lo desarrollaremos a mayor profundidad. Sin embargo, antes, se expondrá los demás tipos de despido, de tal forma que nuestro análisis sea mucho más completo al momento de fundamentar nuestra posición.

Cuarto, a partir de una construcción conjunta del artículo 34, lo señalado por la jurisprudencia y la doctrina, se puede concluir que el despido arbitrario se clasifica a su vez en dos supuestos: el despido incausado y el despido injustificado[3].

El despido incausado, según la sentencia STC Exp. N° 1124 – 2001 – AA/ TC (FETRATEL vs Telefónica), se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que lo justifique. Esto se subsume en la primera parte del segundo párrafo del artículo 34 de la LPCL: "…el despido es arbitrario por no haberse expresado causa…"

El despido injustificado, por su parte, es el mencionado en la segunda parte del segundo párrafo del artículo 34 de la LPCL "…el despido es arbitrario por no poderse demostrar la causa en juicio…". Este despido también es denominado simplemente arbitrario.

[3] Para mayor orden y organización desarrollamos un esquema en el que se podrá tener claro todos los tipos de despidos existentes en nuestro ordenamiento jurídico peruano.

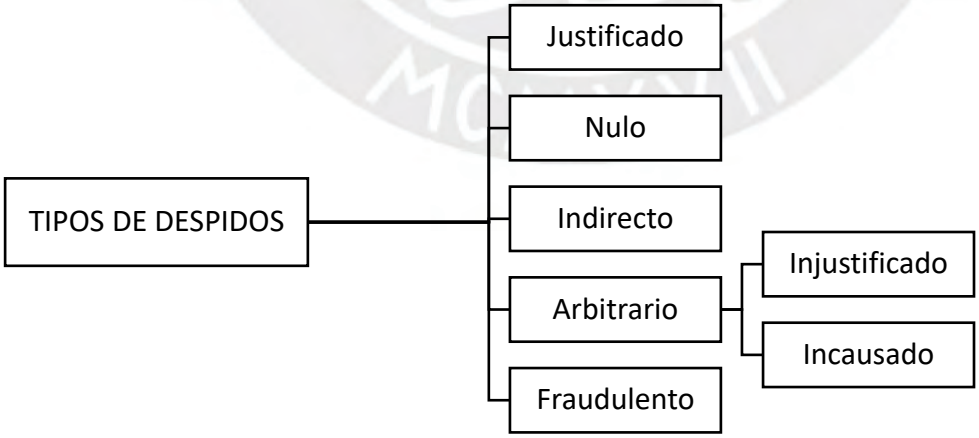
Arce (2008) es más específico en cuanto a la clasificación del despido arbitrario injustificado, señala que se puede identificar cuando existe carta de despido, y causa real pero que el empleador no puede probar.

El profesor Neves (2015) simplifica toda esta clasificación señalando que el artículo 34 de la LPCL contiene dos tipos de despido: 1. El despido arbitrario y 2. El despido nulo. Sobre el despido arbitrario indica que tiene dos subtipos: el incausado y el injustificado. Con lo que concordamos en su totalidad y sirve de apoyo para la elaboración del esquema final de la clasificación de despidos establecidos por nuestra legislación y jurisprudencia.

En quinto lugar, tenemos al despido fraudulento, despido establecido jurisprudencialmente mediante la STC del Exp. N° 00976 – 2001 – AA/TC (Llanos Huasco vs Telefónica) que señala que se produce cuando el empleador despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, imputando al trabajador hechos claramente inexistentes, falsos o imaginarios, contrarios a la tipicidad -no previstos legamente. También se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad.

Este tipo de despido no será desarrollado toda vez que los hechos del caso no se subsumen en esta tipología de despido.

En síntesis y, en conclusión, para un mejor entendimiento de los despidos antes descritos, elaboramos el siguiente esquema:



Es pertinente mencionar que la LPCL también hace mención del procedimiento y las consecuencias que se activan en cada uno de los despidos. Esto será abordado con el análisis de los hechos del caso.

Habiendo desarrollado todas las clases de despido que existen en nuestro ordenamiento jurídico, los analizaremos en función a los hechos del caso concreto.

Consideramos que a partir de los hechos del caso queda más que evidente que no nos encontramos frente a un despido indirecto, nulo, o fraudulento. La discusión versa sobre si, como alega el Club, este es un despido justificado o, por lo contrario, y como sostiene el jugador, se trata de un despido arbitrario en la modalidad de injustificado.

El Club alega que el jugador Jesús Álvarez incurrió en el literal a) del artículo 25 de la LPCL supuestamente por la comisión de reiterada paralización de labores y la negación del jugar de viajar a la ciudad de Arequipa, de tal forma que el 20 de febrero de 2012 el Club cumple con enviar una carta al jugador con las imputaciones mencionadas, siguiendo lo dispuesto por el artículo 31 de la LPCL.

Para ser más exactos, el Club indica lo siguiente:

> Considera que usted ha incurrido **en la causal de despido justificado por falta grave prevista en el inciso a) del articulo 25 de la LPCL**, cual es el incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo.
>
> Usted se ha negado a viajar a la ciudad de Arequipa para cumplir con su obligación laboral de jugar el partido por el torneo profesional 2012 con el Club Melgar, incumplimiento injustificadamente sus obligaciones de futbolista, pactadas mediante el Contrato de Trabajo de futbolista profesional, suscrito con fecha 01 de enero de 2012, en cuya cláusula séptima referida a obligaciones del futbolista, párrafo 7.3 se señala expresamente lo siguiente: “efectuar los viajes para participar en las competencias en las que intervenga el Club”.
>
> Carta Notarial enviada por el Club al Jugador – Anexo 05 de la solicitud de demanda.

El jugador respondió dicha comunicación el 24 de febrero de 2012 alegando que no cometió ninguna falta grave. Sin embargo, con fecha 28 de febrero de 2012, el Club envió una carta de despido, según lo establecido en el artículo 32 de la LPCL, en la que indica lo siguiente:

> Por la presente comunicación, le informamos que hemos recibido su carta de descargo y al no haber desvirtuado los hechos que tipifican la causa justa de despido contenido en el literal a) del artículo 25 de la LPCL que motiva su separación, referidos en nuestra

> carta de imputación de cargos del 20 de febrero de 2012, le comunicamos que de acuerdo a los artículo 31 y 31 de la LPCL, a partir de la fecha en que reciba esta carta, queda usted despedido del trabajo que ha venido desempeñando para el Club.
>
> Carta Notarial enviada por el Club al Jugador – Anexo 07 de la solicitud de demanda.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, el jugador interpone una demanda por haber sufrido despido arbitrario y alega ser merecedor de una indemnización según lo contemplado en el artículo 38 de la LPCL y 76 en el caso de contratos temporales.

Entonces, por un lado, tenemos la postura del Club que fundamenta su despido en una alegada causa justificada y, por otro lado, la postura del jugador que considera que sufrió un despido arbitrario injustificado.

La mayoría de los árbitros señala que el artículo 32 de la LPCL exige que la carta de despido sea precisa al indicar la causa de este y la fecha del cese. Para ellos, la carta de despido que el Club envía al jugador no cumple con estas características porque no contempla el motivo o causa de la desvinculación laboral. Solamente se hace referencia a la primera comunicación enviada al jugador. El Club no cumple con sustentar cuales son los hechos que justifican su despido.

Después, los árbitros señalan que el artículo 10 de la LPCL contempla la figura del periodo de prueba, en el que se señala que el tiempo en el que el trabajador se encuentra en periodo de prueba es de 3 meses, y, recién a la terminación de este, se alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

En el presente caso, siendo que el jugador había cumplido con realizar sus labores por el plazo de dos meses, los árbitros decidieron que no puede ser amparada esta pretensión indemnizatoria, dado que la norma exige tres meses.

El voto singular del tercer árbitro guarda similitud respecto a que el Club no cumplió con la exigencia del artículo 32 de la LPCL al momento de fundamentar su despido, porque no fueron claros ni precisos en cuanto la descripción de los hechos imputados que lo justifican. Sin embargo, toma en consideración lo señalado por el artículo 76 de la LPCL para que el jugador sea merecedor de su indemnización.

La postura del tercer arbitro finalmente es amparar la pretensión del jugador, sin embargo, no hace ninguna mención al periodo de prueba contemplado en el artículo 10 de la LPCL y en el mismo artículo 76 de la LPCL. Mediante el voto singular se ampara la pretensión del jugador advirtiendo que le corresponderá recibir el pago de US $ 224,942.28. Para este cálculo, el árbitro toma en cuenta el tope de 12 remuneraciones.

La postura de la mayoría de los árbitros y la expuesta en el voto singular no están correctamente fundamentadas. No estoy de acuerdo con primero, el desarrollo del tipo de despido sufrido por el jugador, el análisis realizado sobre el periodo de prueba y lo mencionado sobre si es o no merecedor del pago de indemnización.

En primer lugar, comparto parcialmente la posición de los tres árbitros, cuando indican que la carta de despido del Club no cumple con las exigencias del artículo 32 de la LPCL. Una consecuencia directa de ello es que en definitiva no estamos ante un despido justificado, como alega el Club.

Ahora bien, al parecer, el análisis de los árbitros se subsume en el despido arbitrario incausado y no en el injustificado, porque, como hemos visto, el incausado exige que el trabajador sea despedido de manera verbal o mediante comunicación escrita, pero sin expresar causa alguna derivada de la conducta del trabajador. Esa causa es la que no ha sido correctamente imputada en la carta de despido.

Es cierto que la carta de despido no es precisa al omitir la causa del despido y la fecha del cese, pero considero que los árbitros se exceden de formalistas al considerar que no existió una causa real (la negación del jugador en viajar a Arequipa para jugar un partido oficial). Adicionalmente, no considerar la remisión que hace la carta de despido a la carta de preaviso como imputación de una causa, sumado a que sí cumplen con señalar fecha de cese, supone un error en la calificación de los hechos realizada por los árbitros, para quienes se ha configurado un despido incausado.

En atención a mi postura, sostengo que el caso se trata de un despido arbitrario injustificado. Considero que el Club sí imputó una causa real al jugador pero que no lo ha podido probar dentro del proceso.

El Club es claro al señalar, en su primera comunicación, que el jugador ha incurrido en la causal de despido justificado por falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, esta es el incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo.

Entendemos que el Club se refiere al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, dado que de un análisis de los hechos y de la propia comunicación enviada por el Club hacia el jugador no se podría subsumir en los otros supuestos establecidos por el literal a) del artículo 25 de la LPCL, como la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, o la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

Ahora bien, nuestro razonamiento es el siguiente: primero, sí existe una causa real, esta es la negación del jugador de viajar a Arequipa para disputar un partido oficial; segundo, esta fue correctamente imputada y comunicada al jugador; tercero, el Club no cumplió con probar esta causal durante el proceso. Por lo tanto, se configuró un despido arbitrario injustificado en contra del jugador por parte del Club.

La consecuencia de que sea un despido arbitrario injustificado es que el trabajador tenga la posibilidad de indemnización. No obstante, en el presente caso los árbitros no ampararon la pretensión del jugador sobre la indemnización alegando que se encontraba dentro del periodo de prueba.

Estando a ello, y habiendo subsumido los hechos del caso en la tipología correspondiente, además de conocer la consecuencia de este, importa realizar un análisis al periodo de prueba que hacen los dos primeros árbitros y que no menciona el tercer árbitro (en donde encuentran justificante para no hacer merecedor de la indemnización al jugador que sufrió un despido arbitrario injustificado).

El periodo de prueba tiene desarrollo legal a partir del artículo 10 y 74 de la LPCL, ambos señalan que este tiene una duración de 3 meses y que, debe ser superado para, primero, guardar protección frente al despido arbitrario y, segundo, ser merecedor de la indemnización por despido arbitrario.

La Constitución contempla en su artículo 22 el derecho fundamental del trabajo. Además, en su artículo 27 contempla la protección frente al despido arbitrario y en su artículo 28 contempla la negociación colectiva, que tiene como resultado directo el convenio colectivo.

En ese sentido, los jugadores están sometidos al Estatuto del Futbolista Profesional[4], norma a la que se hace referencia en el contrato laboral del jugador Álvarez. Esta norma es un convenio colectivo, cuyo artículo 14 establece que el periodo de evaluación en los contratos de trabajos de los jugadores profesionales es de 30 días y se extingue cuando el jugador participe en un partido oficial.

Entonces, dado que la LPCL establece un plazo de 3 meses y el Convenio Colectivo establece uno de 30 días, se generó un escenario que el profesor Neves (2019) identifica como divergencia entre normas. Esto último constituye un conflicto entre normas, pues se trata de normas de distinto origen y distinto ámbito que abordan el mismo tema, pero de manera totalmente distinta.

Primero, sobre los factores antes mencionados, debemos identificar el origen de ambas normas, mientras que la LPCL es de origen estatal, el Convenio Colectivo es de origen profesional (privado). Asimismo, se tiene que, por un lado, la LPCL es de ámbito general, mientras que, por otro lado, el Convenio Colectivo es de ámbito especial. El el conflicto entre ambas normas es evidente.

Segundo, concuerdo con Arce cuando menciona que, basándonos en una interpretación literal y ratio legis, se puede concluir que el artículo 10 de la LPCL se trata de una norma de máximos de derecho necesario, es decir una norma que impone un techo (2008, p.234). De modo tal que se deja a la autonomía privada la posibilidad de fijar una duración menor a la establecida por el artículo 10 de la LPCL, lo que justamente se hizo en el Convenio Colectivo, por lo que su artículo 14 es totalmente válido.

Tercero, atendiendo a los criterios establecidos por la teoría general del derecho (Rubio & Arce, 2019, p. 157): la jerarquía, la especialidad y la temporalidad; podemos resolver que si bien aplicando el criterio de jerarquía se va a preferir la LPCL frente al Convenio Colectivo, tanto en especialidad como en temporalidad

[4] https://drive.google.com/file/d/1ABqFXYTMEmLPX1I-OkdFPGqy8OfNp3Av/view

se preferirá al Convenio Colectivo antes que a la LPCL. De esta manera, nos encontramos en el supuesto que Bobbio (como se citó en Neves, 2019, p. 77) denomina “los verdaderos problemas”, dado que no solo existe incompatibilidad en los factores (origen y ámbito) de la norma, sino también en los criterios de solución (jerarquía, especialidad y temporalidad).

Estando a lo expuesto, nuestra solución al problema no se agota señalando que por el uso de dos criterios donde prima el Convenio Colectivo, frente a uno solo donde prima la LPCL, se debe anteponer el Convenio Colectivo frente a la LPCL. Tratándose del derecho del trabajo como señala Neves (2019), se ha prescrito el uso de un principio: la norma más favorable. De modo tal que, cuando nos encontramos en un conflicto de normas, como el del presente caso, se debe seleccionar la que conceda más ventaja al trabajador.

Atendiendo a lo indicado por el principio de norma más favorable, es necesario explicar las razones por las que el Convenio Colectivo resulta ser más ventajosa para el trabajador:

Como punto número uno; el periodo de prueba es el espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y, durante el cual, cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula, siguiendo a Montoya (como se citó en Jara-Bautista, 2021, p. 403).

Segundo punto; dada la naturaleza de las actividades de los futbolistas profesionales la aplicación del periodo de prueba no responde al mismo fundamento que el común denominador en otras actividades profesionales, es por eso que el Convenio Colectivo estableció un tiempo distinto al de la LPCL.

Tercer punto; basándonos en la aplicación del principio que tiene como propósito emplear la norma más favorable, se busca colocar al trabajador en una situación más ventajosa que en la que estuviera en caso de su no aplicación. Explicaremos el escenario específico del jugador Jesús Álvarez y otros para evidenciar lo señalado en este extremo.

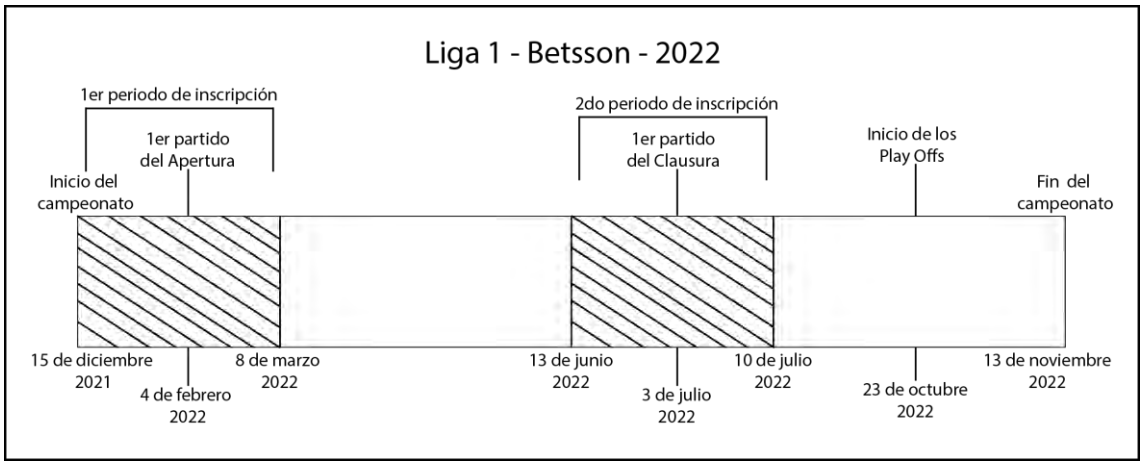
Para esto, es necesario entender un aspecto esencial y particular en la relación laboral de los futbolistas profesionales que tiene incidencia directa en la postura

que sostenemos. Según las normas de la FPF y de FIFA - asociaciones que como vimos anteriormente, regulan el ámbito en el que se desarrolla la presente relación laboral: futbolistas y Club - se establecen periodos en los cuales los clubes pueden inscribir a los nuevos jugadores que van contratando, estos son los denominados periodos de inscripción. En estos, los Clubes pueden contratar a nuevos jugadores y, por lo tanto, inscribirlos como suyos. Existen dos periodos de inscripción, el primero se da al inicio de la temporada y el segundo a mitad de misma. Entre ambos periodos no puede haber una duración mayor a 16 semanas, el primero puede durar entre 8 y 12 semanas y el segundo entre 4 a 8 semanas, según el artículo 6 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores[5].

En base a ello, es que la FPF crea, cada año, las bases del torneo de fútbol profesional, denominado “Liga 1”. Para este caso, vamos a usar las bases del torneo 2022, dado que no hay diferencia en este aspecto y la no publicación de las bases del torneo 2012, de forma que se sigua cumpliendo el objetivo del ejercicio: demostrar el escenario de ventaja de los futbolistas profesionales aplicando el Convenio Colectivo.

Entonces, el primer periodo de inscripción se fijó desde el 15 de diciembre de 2021 al 8 de marzo de 2022, teniendo como fecha de inicio del campeonato el 4 de febrero de 2022. Mientras que el segundo periodo de inscripción se fijó desde el 13 de junio de 2022 al 10 de julio de 2022. Para mejor entendimiento y comprensión, se muestra el siguiente gráfico:

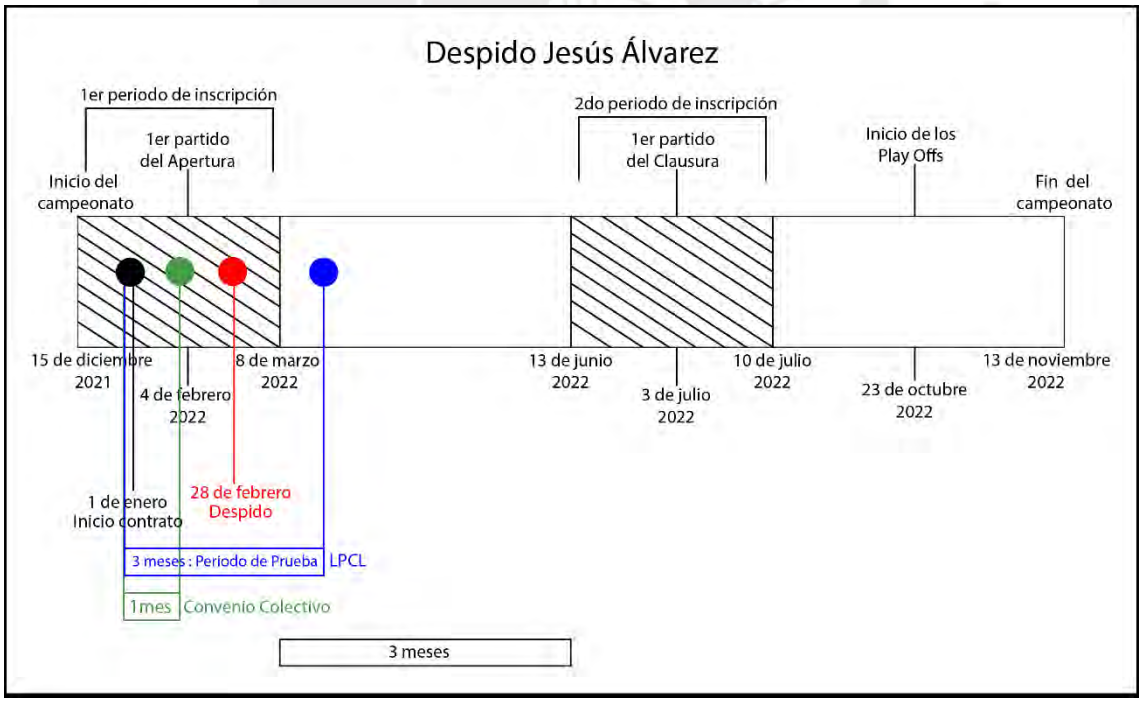
[5] https://digitalhub.fifa.com/m/77509169bd4d736e/original/Reglamento-sobre-el-Estatuto-y-la-Transferencia-de-Jugadores-Edicion-de-junio-de-2024.pdf



Elaboración propia

Fuente: Reglamento Liga 1 – Betsson – 2022 - FPF

Esto quiere decir que los Clubes pueden contratar e inscribir a jugadores durante el tiempo con fondo de líneas diagonales. El periodo de representado con fondo blanco es cuando se está jugando el campeonato, es decir, cuando los futbolistas profesionales desarrollan día a día sus actividades labores. En ese sentido, teniendo como referencia esos periodos, pasamos a explicar la situación concreta del jugador Jesús Álvarez:



El jugador fue contrato el 01 de enero de 2012 y fue despedido el 28 de febrero del mismo año. Entonces, si se considera la aplicación del periodo de prueba de 3 meses, como lo hizo la mayoría de los árbitros, su periodo de prueba recién culminaría el 31 de marzo de 2012, cuando el periodo de inscripción ya está cerrado.

Siendo que el despido se produjo el 28 de febrero de 2012, se genera el escenario “A”, en el cual el jugador contó con tan solo 9 días para conseguir un nuevo empleador, es decir, un nuevo Club. De manera que, si en caso no lograse, recién podría inscribirse en uno a partir del 13 de junio, aproximadamente 3 meses después. Mientras tanto, el jugador estaría imposibilitado de realizar sus actividades laborales, simplemente estaría impedido de trabajar, afectando directa y ampliamente su derecho al trabajo, establecido en el artículo 22 de nuestra Constitución.

El escenario “B” supone la aplicación del periodo de prueba de 1 mes, según lo estipulado por el Convenio Colectivo. Habiendo sido contratado el 1 de enero de 2012, al 1 de febrero del mismo año el jugador ya contaría con la protección frente al despido arbitrario establecido en el artículo 27 de la Constitución. Al respecto, importa recordar que el artículo 14 del Convenio Colectivo no solo establece la duración de 1 mes del periodo de prueba, sino que precisa que este extingue en caso el jugador participe de un partido oficial, lo que guarda mucha lógica con la naturaleza de sus labores. En ese sentido el jugador ya contará con protección frente al despido arbitrario a partir del 1 de febrero, en caso el Club decida despedirlo.

Por un lado, el escenario A creará incentivos a los Clubes para despedir a sus jugadores durante un periodo de tres meses, afectando el derecho al trabajo de estos. Dada la dinámica de los periodos de inscripción, los jugadores se verán imposibilitados de inscribirse a un nuevo equipo, y - no estamos tomando en cuenta otros factores como, por ejemplo, que se estipula que un jugador no puede participar en la misma etapa de la temporada en dos equipos a la vez, haciendo aún mucho más complicada su contratación por un nuevo Club -.

Por otro lado, en el escenario B se protege al jugador, procurando su estabilidad laboral y resguardando su derecho al trabajo. Contrario a lo que sucede en el

escenario A, en este se genera desincentivos a los Clubes para prescindir de sus jugadores.

Sin perjuicio de lo anterior, imaginemos un escenario “C” en el cual la contratación se da en el segundo periodo de inscripción, y se utiliza la LPCL en lugar del Convenio Colectivo. El Club decide despedirlo, sin ninguna justificación, el 15 de julio, al mes y medio desde que el futbolista fue contrato. El libro de pases[6] ya está cerrado, este se abrirá el 15 de diciembre, es decir, recién después de 5 meses el jugador podrá ser nuevamente inscrito. El jugador no podrá reclamar ningún tipo de indemnización dado que se encontraba dentro del periodo de prueba de tres meses establecido por la LPCL. Esto quiere decir que el Club no tendría ninguna sanción a pesar de que por su accionar está afectando directamente el derecho al trabajo del jugador.

El escenario B, en el que prima el Convenio Colectivo, es aquel que genera mayor ventaja al trabajador, cumpliendo así lo indicado por el principio de aplicación de la norma más favorable. Con esta interpretación no solo se está generando un escenario más ventajoso, sino que se está garantizando la efectividad de dos derechos constitucionales: el derecho al trabajo y la protección frente al despido arbitrario.

Habiendo evidenciado que con la aplicación de lo dispuesto por el Convenio Colectivo sí se genera una situación ventajosa para el trabajador, debemos de evaluar si con la utilización del principio se estaría transgrediendo alguno de los límites establecidos por Camps Ruiz, citado por Neves (2019). Primero, límite material, según el cual si una de las normas resulta inválida debería eliminarse o inaplicarse, por lo que el principio no sería necesario; segundo, límite instrumental, en el que se analiza si según determinados criterios (tipo de norma, la temporalidad y la favorabilidad) se puede o no aplicar el principio; tercero y último, el límite aplicativo, sobre cómo se determina la comparación entre las dos normas dentro de un sistema jurídico. El caso planteado, en el cual se prefiere el Convenio Colectivo frente a la LPCL, no transgrede ninguno de los límites señalados: primero, no se trata de normas inválidas; segundo, son normas de

[6] Periodo en los que se pueden inscribir a los jugadores, representado con fondo de líneas diagonales en los gráficos.

diferente rango, especialidad y temporalidad; y, finalmente, se puede hacer una comparación y uso de las normas que concordancia con la unidad del sistema jurídico.

Como último argumento quiero indicar que el artículo 103 de la Constitución permite la creación de leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas. En ese sentido, aplicando una argumentación *a fortiori ab maioris ad minus*, que sigue la lógica que señala Marcial (2019), si se puede lo más se puede lo menos, en el caso en concreto si se puede establecer leyes especiales atendiendo a la naturaleza de las cosas, es totalmente admisible un Convenio Colectivo que se ocupe de una relación laboral especial, como la de los futbolistas profesionales; más aún si, como hemos visto, este respeta el ordenamiento jurídico y protege derechos constitucionales.

En conclusión, el razonamiento que debió hacer la Sala B de la CCRD de la FPF es amparar la segunda pretensión del jugador Jesús Álvarez ya que se trataba de un despido arbitrario injustificado y que no se encontraba dentro del periodo de prueba de tres meses según lo estipulado por la LPCL. Se prefiere lo estipulado en el Convenio Colectivo que establece la duración de un mes para el periodo de prueba, por ser; primero, una norma que mejora un derecho máximo necesario; segundo, por los criterios de especialidad y temporalidad; tercero, por el principio de la aplicación de la norma más favorable; cuarto, por proteger derechos constitucionalmente protegidos; y, finalmente, por tener sustento a partir de una interpretación desde la Constitución.

Como resultado de lo anteriormente expuesto, la pretensión de indemnización por despido arbitrario debió haber sido amparada por la Sala B de la CCRD de la FPF, este se trata de un despido arbitrario en su esfera de injustificado, por lo que el jugador fue merecedor del pago de US $ 224,940.00. Esto es así por lo que está estipulado en el artículo 76 de la LPCL en el que se establece que la indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce remuneraciones.

En el caso en concreto, el jugador tenía, según contrato y boletas de pago lo siguiente:

- Remuneración neta mensual: US $ 11,000.00
- Remuneración brutal mensual: US $ 18,745.19
- Meses dejados de laborar: 10 meses

Por lo tanto, 18,745.19 multiplicado por 1.5, y a la vez multiplicado por 10 meses dejados de trabajar, resulta ser el monto de: 281,177.85. Sin embargo, si realizamos la multiplicación con el límite de doce remuneraciones tendremos un total de 224,940.00. Por lo tanto, la indemnización por despido arbitrario sufrido por el jugador equivale a US $ 224,940.00, que a nuestro parecer debió ser amparada.

Reitero que los árbitros se equivocan al momento de considerar que el jugador se encontraba dentro del periodo de prueba según la LPCL, debieron realizar el ejercicio interpretativo y la construcción jurídica anteriormente mostrado. De esa forma, no se generará un escenario de desprotección a los jugadores que podría tener consecuencias graves en cuanto a la flexibilización de su estabilidad y derechos laborales.

5.2.3 Tercera pretensión: Beneficios sociales del jugador Jesús Martin Álvarez Hurtado.

El jugador demanda al Club por el pago de sus beneficios sociales por los dos meses de haber realizado sus labores de manera efectiva. El reclamo del jugador es por 2 meses de vacaciones truncas, 2 meses de gratificaciones truncas y 2 meses de Compensación por Tiempo de Servicios.

Primero, debo señalar que la relación contractual entre el jugador y el Club se rige por la Ley N° 26566, Ley de Régimen Laboral de Futbolistas Profesional, por la LPCL, por el Convenio Colectivo: Estatuto del Futbolistas Profesional del Perú y por la Normativa FIFA.

La Ley N°26566 estipula que la relación laboral de los futbolistas profesionales con los Clubes Deportivos de Fútbol se sujeta a las normas de la actividad privada, es decir, se remite a la aplicación de la LPCL y a las que fueran de aplicación dentro de una relación laboral privada. Por lo que, la tercera pretensión del jugador tiene total sustento jurídico y es aplicable a su caso en concreto.

Primero, sobre las vacaciones por dos meses, nuestra legislación especial en la materia, Decreto Legislativo N°713 y su Reglamento el Decreto Supremo 012 – 92 – TR señalan que los trabajadores que, sin haber cumplido el año de prestada la relación laboral, cesen de esta, serán compensados a razón de tantos doceavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubieran laborado respectivamente.

Para que la pretensión sea amparada, se exige que el trabajador haya prestado el servicio al trabajador, por lo menos, durante un mes. En el caso concreto del jugador Jesús Álvarez ha superado el mes como trabajador del Club.

El artículo 16 del Reglamento, DS 012 – 92 – TR señala que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando y se considera remuneración para estos efectos, la computable para la compensación por tiempo de servicios.

Como hemos señalado, la remuneración que percibe el trabajador equivale a US $ 18, 745.19; por lo tanto, si realizamos el cálculo en base a los dos meses que efectivamente laboró, el cálculo de las vacaciones truncas sería el siguiente:

(US $ 18,745.19 / 12) X 2 = US $ 3,124,19

El análisis de la mayoría de los árbitros es errado al considerar la remuneración del jugador en US $ 11,000.00, dado que esta cifra refleja la remuneración neta percibida por el jugador. Estamos de acuerdo con el cálculo realizado por el voto singular del árbitro, toda vez que las normas remiten a la remuneración que el trabajador hubiera percibido habitualmente.

Segundo, sobre la Compensación por Tiempo de Servicios, en adelante CTS, tenemos como normativa aplicable a la Ley de CTS, TUO del Decreto Legislativo N°650, DS N° 001 – 97 – TR, y su Reglamento, el DS N° 004 – 97 -TR.

En los artículos 4, 5, 7 y 8 de la Ley de CTS se contempla que para el cálculo de la CTS se debe considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador. En este caso, el jugador laboró 2 meses. El artículo 9 de la Ley de CTS considera como remuneración computable para el cálculo de la CTS, además de la remuneración básica, a todas las cantidades que regularmente

perciba el trabajador como contraprestación de su labor siempre que sean de su libre disposición.

Como hemos señalado, la remuneración que percibe el trabajador equivale a US $ 18, 745.19, por lo tanto, si realizamos el cálculo en base a los dos meses sería:

(US $ 18,745.19 / 12) X 2 = US $ 3,124,19

Nuevamente, la mayoría de los árbitros toma como remuneración computable la remuneración neta del jugador y no la bruta, a diferencia del árbitro que emitió voto singular con el que, una vez más, estoy de acuerdo.

Finalmente, el tercer beneficio social reclamado por el jugador son las gratificaciones truncas, reguladas por la Ley N° 27735 y su Reglamento DS N° 005 – 2002 – TR, que señalan que son merecedores de este beneficio social aquellos trabajadores que no tengan relación laboral al 15 de julio o al 15 de diciembre, pero hubieran laborado un mes calendario completo en el semestre correspondiente. En ese sentido, quienes se subsumen en este supuesto tendrán derecho a percibir las gratificaciones legales respectivas en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados en el periodo que corresponda.

Además, las referidas normas indican que la remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese. En este caso, el trabajador percibió una remuneración anterior inmediata de US $ 18, 745.19, por lo que, se realiza el cálculo en base a los dos meses que laboró, el resultado sería el siguiente:

(US $ 18,745.19 / 6) X 2 = US $ 6,248.39

Una vez más, la mayoría de los árbitros calcula este beneficio tomando en cuenta la remuneración neta del jugador y no la que realmente se debe considerar, que es la bruta; como sí lo hace el árbitro que emitió su voto singular, con el que estoy de acuerdo.

Entonces, del análisis de esta pretensión se puede observar que la mayoría de los árbitros comete un error al considerar el sueldo neto como la base computable para el cálculo de los beneficios sociales. Considero que lo correcto, según lo estipulado por las normas legales, hubiera sido tomar como

remuneración computable para cada uno de los beneficios sociales la remuneración equivalente a US $ 18,745.19 que es la remuneración bruta del jugador Jesús Álvarez.

Finalmente, en conclusión, si bien es cierto tanto el voto en mayoría como el voto singular de la Sala B de la CCRD de la FPF declaran fundada la tercera pretensión del jugador Jesús Álvarez, considero que los primeros cometen un error al considerar un monto equívoco como la remuneración computable para su cálculo, mientras que concuerdo con lo realizado por el voto singular.

5.2.4 Conclusiones sobre los problemas de fondo

1. La Sala B de la CCRD de la FPF sí debió declarar fundada la pretensión del jugador sobre la remuneración impaga, debiendo ordenar el descuento toda vez que al momento de la emisión del Laudo esta ya había sido pagada por el Club.
2. La Sala B de la CCRD de la FPF sí debió declarar fundada la pretensión de la indemnización por despido arbitrario del jugador, por no encontrarse dentro del periodo de prueba, tratándose de uno de tipo injustificado. El jugador debió ser merecedor de la indemnización por despido arbitrario.
3. Finalmente, la Sala B de la CCRD de la FPF sí debió declarar fundada la pretensión del pago de beneficios sociales por parte del jugador. El criterio con el que estoy de acuerdo, y considero se sustenta legalmente, para el cálculo de estos, es el recogido en el voto singular de la Sala y no en el voto de la mayoría.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. La Sala B de la CCRD de la FPF sí es competente para conocer y resolver la controversia laboral del jugador profesional Jesús Álvarez contra el Club San Martin.
2. Sí se cumplió con el procedimiento establecido en el Reglamento de la CCRD que tuvo como resultado el Laudo N° 313 – 15 – B – CCRD – FPF que pone fin al proceso.
3. La Sala B de la CCRD de la FPF debió declarar fundada la primera pretensión del jugador sobre la remuneración impaga, y ordenar que esta

se descuente dado que durante el proceso el Club cumplió con acreditar el pago.

4. La Sala B de la CCRD de la FPF debió declarar fundada la segunda pretensión del jugador sobre la indemnización de despido arbitrario.
    - Los árbitros se equivocan al tipificar el despido del jugador como uno de tipo arbitrario incausado, cuando de lo establecido por la norma y la doctrina es uno de tipo injustificado.
    - La mayoría de los árbitros se equivoca al considerar que el jugador se encontraba dentro del periodo de prueba de 3 meses establecido por la LPCL, por lo que consideraron que no es merecedor de protección frente a un despido arbitrario.
    - El voto singular del árbitro no hace mención sobre el periodo de prueba y declara fundada la pretensión de la indemnización por despido arbitrario del jugador.
    - El presente caso nos trae a coalición una divergencia de normas, entre la LPCL que establece que el periodo de prueba es de 3 meses y el Convenio Colectivo de los futbolistas profesionales que establece un periodo de 1 mes de periodo de prueba.
    - Ninguno de los tres árbitros realiza un correcto análisis sobre este conflicto de normas, y como consecuencia se tiene la desprotección del jugador frente a un despido sufrido.
    - La solución se encuentra; primero, el Convenio Colectivo es totalmente válido toda vez que aborda y mejora una norma de techo de la LPCL; segundo, se puede utilizar los criterios de especialidad y temporalidad para preferir el Convenio Colectivo antes que la LPCL; tercero, fundamentar esta elección en el principio de norma más favorable para el jugador, dado que se está generando escenarios en los cuales cuenta con más ventaja de acuerdo con la naturaleza de las actividades laborales que realiza; cuarto, a partir de una interpretación desde la Constitución se puede establecer normas especiales atendiendo a la naturaleza de las cosas; y finalmente, con la elección del Convenio Colectivo antes que de la LPCL, se está protegiendo el derecho de trabajo y

la protección frente al despido arbitrario establecido en la Constitución.

5. La Sala B de la CCRD de la FPF debió declarar fundada la tercera pretensión del jugador sobre el pago de beneficios sociales.
    - La mayoría de los árbitros se equivoca al momento del cálculo de los beneficios sociales, dado que toman en cuenta una remuneración neta y no la computable establecida por la normativa.
    - Estoy de acuerdo con el voto singular del árbitro que sí calcula los beneficios sociales con la remuneración computable correcta.
6. El presente caso evidencia una desprotección de los derechos constitucionales dentro de un régimen laboral especial, afectando directamente a un número importante de trabajadores, futbolistas profesionales, olvidados por la legislación y la academia. Por lo que fue necesario evidenciarlo y brindar la presente propuesta realizada a partir de una construcción jurídica acorde con lo señalado por las normas de nuestro ordenamiento jurídico y la aplicación del principio de la norma más favorable en aras de resguardas los derechos constitucionales de los jugadores de fútbol profesional del Perú.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Correa, M. R. (2019). *El Sistema Jurídico Introducción al Derecho* . Lima: Fondo Editoriral PUCP.

Cueva Vieira, E. (2008). Arbitraje laboral individual. *IUS ET VERITAS*, *18*(36), 386-396. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12267

Jara-Bautista, J. L. (2021). *José Luis Jara-Bautista*. *7*, 398–417.

Neves, J. (2019). *Introducción al Derecho del Trabajo* . El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Neves Mujica, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. *THEMIS Revista De Derecho*, (67), 227-232. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470

VINATEA RECOBA, Luis y Alfredo SALVADOR VARGAS. *La posibilidad de someter a arbitraje las controversias que hayan surgido de una relación individual de trabajo*. En: *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2005. p. 374.

Toyama Miyagusuku, J. (2001). Remuneraciones, rentas y la Sunat. *THEMIS Revista De Derecho*, (42), 288-299. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11638

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

Rubio Correa, M., & Arce Ortiz, E. (2019). *Teoría General del Ordenamiento Jurídico.* Lima: Fondo Editorial PUCP.

Normativa

- Constitución Política del Perú
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N°003 – 97 – TR
- Ley N° 26566, Ley de Régimen Laboral de Futbolistas Profesional
- Decreto Legislativo N°713, legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujeto al régimen laboral de la actividad privada y su Reglamento el Decreto Supremo 012 – 92 – TR
- Ley de CTS, TUO del Decreto Legislativo N°650, DS N° 001 – 97 – TR, y su Reglamento, el DS N° 004 – 97 -TR.
- Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad y su Reglamento DS N° 005 – 2002 – TR.
- Convenio Colectivo: Estatuto del Futbolistas Profesional del Perú
- Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores
- Reglamento Liga 1 – Betsson – 2022 – FPF

Sentencias del TC

STC Exp. N° 1124 – 2001 – AA/ TC (FETRATEL vs Telefónica)
STC del Exp. N° 00976 – 2001 – AA/TC (Llanos Huasco vs Telefónica)

CAMARA DE CONCILIACION Y RESOLUCION DE DISPUTAS
F.P.F. - A.D.F.P. - S.A.F.A.P.

1 Dr. J.B. File

SAFAP Asociación Sindical de Futbolistas Profesionales del Perú

Lima, 16 de Marzo de 2015

18 MAR. 2015

Not. N° 253-15-CCRD-FPF

FIRMA: HORA: 12:30 Nº REG: 040

Señor
JESUS MARTIN ALVAREZ HURTADO
Calle Diez Canseco N° 236 Ofc. 601
MIRAFLORES

Asunto: Remite copia del Laudo N° 313-15-B-CCRD-FPF **(Exp. 460-12-B-CCRD-FPF)**

Me dirijo a Ud. para remitirle adjunto a la presente copia del Laudo N° 313-15-B-CCRD-FPF, expedida por la Sala "B" de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas, conformada por los Doctores José Echeandía Sotomayor, Carlos Ezeta Carpio y Orlando De las Casas, para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

VICTOR VILLAVICENCIO MANTILLA
SECRETARIO TECNICO
CAMARA DE CONCILIACIÓN
Y RESOLUCION DE DISPUTAS

Adjunto copia del Laudo N° 313-15-B-CCRD-FPF (17 folios)

EJECUCIÓ

Av. Aviación 2085 - San Luis - Lima 30 - Perú
(51-1) 225-8236 - 225-8237 - 225-8238 Anexo: 242 Fax: (51-1) 225-8240 E-mail: vvillavicencio@fpf.org.pe / Pg. Web: www.fpf.org.pe

Recibido N°: 9

16/3

LAUDO N ° 313-15-B-CCRD-FPF

Expediente N° 460-12-B-CCRD-FPF

Demandante: JESUS MARTIN ALVAREZ HURTADO

Demandado: **Club Deportivo Universidad San Martin SA**

Lima, 16 de Marzo de 2015

VISTOS:

Que, por Resolución 1 de fecha 03 de abril del 2012 se admitió la demanda presentada por el señor **JESUS MARTIN ALVARES HURTADO** contra el **Club Deportivo Universidad San Martin SA**, para dar inicio a la etapa conciliatoria establecida en el procedimiento regulado por el Reglamento Interno de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas.

Que, el demandante solicita el pago de US $ 244,566.48 dólares americanos por el pago de las obligaciones que precisa en su demanda y que son los siguientes:

1. $ 11,000.00 por remuneración de febrero 2012
2. $ 224,942.31 por indemnización por despido arbitrario
3. $ 8,624.17 por beneficios sociales
4. Mas costos y costas

Que, en la audiencia de conciliación de fecha 18 de abril 2012 no se presentó la entidad demandada Club Deportivo Universidad San Martin SA Universitario de Deportes, citándose para el 9 de Mayo 2012 la cual fue postergada para el 6 de junio del 2012, oportunidad en la cual la demandada no se presenta, por lo que se decide dar por concluida la etapa de conciliación.

Que, con fecha 25 de junio del 2012 mediante Resolución 2 se da inicio a la etapa contenciosa del presente proceso, la cual es notificada a las partes como consta a fs. 38 y 39.

Que, tramitada la causa conforme la normativa aplicable, corre a fs 40 la contestación de la demanda presentada por la demandada en la cual niega la veracidad de la demanda y sostiene que el jugador demandante fue despedido al haber incurrido en falta grave.

Que ambas partes ha cumplido con presentar sus alegatos correspondientes por ambas partes que corren a fs.146 presentado por el Club demandado y fs. 159, la misma se encuentra expedita para ser laudada; y,

CONSIDERANDO:

Primero.-

Que, es criterio consolidado de esta Cámara que la relación entre un futbolista y su Club es una relación de trabajo por mandato imperativo de la Ley 26566, teniendo este contrato la calidad de un contrato temporal de modalidad especial regulado a su vez por el DS 003-97-TR.

Segundo.-

Que, el artículo 27 de la Ley Procesal del Trabajo (Ley 26636) señala que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: b) Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

Tercero.-

Que, el demandante sostiene en su demanda que había pactado una remuneración mensual de $ 11,000 dólares americanos, sustentando su afirmación con el contrato de trabajo suscrito con fecha uno de enero del 2012, que corre a fojas 11 y siguientes, apreciando dicho acuerdo de pago de remuneración en la cláusula sexta del contrato en mención.

Cuarto.-

Sostiene el demandante que ha sido despedido de forma arbitraria no habiendo incurrido en falta grave como le atribuye la demandada, que se le imputa el negarse a viajar a Arequipa para cumplir el compromiso fijado en el Campeonato Nacional, sin embargo dicha falta grave contenida en el inciso a) del Art. 25 del DS 003-97-TR, exige para que sea falta grave una actitud reiterada del trabajador (jugador) de negarse a cumplir con sus obligaciones de trabajo.

Quinto.-

La demandada al contestar la demanda a fs. 40 sostiene que debe declararse infundada la demanda, respecto a las pretensiones, de indemnización por despido, que el pago de los $ 11,000 por remuneración con el abono efectuado debe ser declarado infundado, como el extremo sobre beneficios sociales.
En cuanto al despido del cual ha sido objeto el jugador demandante, sostiene que el primer partido programado del campeonato descentralizado 2012 se debía realizar el 19 de febrero del 2012 en la Ciudad de Arequipa, que antes de dicha fecha se tomó conocimiento de que algunos jugadores profesionales se negaban a viajar, por lo que se programa una reunión de emergencia con el Presidente del Club el Sábado 18 de febrero del 2012, tratando de que la actitud fuera depuesta y se tomara en cuenta que no existía problema alguno en el Club con sus Jugadores; pese a ello el demandante con un grupo de trabajadores se negaron a viajar para cumplir con el partido programado, hecho no negado por el demandante.

Sexto.-

Con fecha 20 de febrero del 2012, la demandada cumple con remitir al jugador demandante la carta de solicitud de descargo, imputándole la falta grave de incumplimiento injustificado de obligaciones que está contemplada en el inciso a) del Art. 25° del DS 003-97-TR, el cual se ha plasmado con la negativa del jugador a viajar a la ciudad de Arequipa el 19 de febrero a cumplir con el partido de campeonato, invocando la demandada asimismo la cláusula setima en su párrafo 7.3 que precisa la obligación del demandante de viajar para participar en la competencias en la que intervenga el CLUB.

Mediante carta de fecha 24 de febrero del 2012, el demandante efectúa su descargo, afirmando que la causa invocada no está, calificada como tal por la legislación laboral vigente, sin negar según se aprecia, los hechos imputados, esto el incumplir su obligación de viajar a Arequipa para cumplir con su contrato de trabajo.

Con fecha 28 de febrero del 2012 la demandada le comunica al demandante que no ha efectuado el descargo de las faltas imputadas por lo que queda despedido por falta grave, en este documento la demandada no precisa los hechos que motivan el despido limitándose a hacer referencia a la carta de imputación de cargos del 20 de febrero del 2012.

Sétimo.-

Respecto a las exigencias formales de una carta de solicitud de descargo y la carta de despido el Decreto Supremo 003-97-TR la cual precisa lo siguiente:

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta **en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese**.

La norma de referencia exige que se precise en la carta de despido el motivo o causa del mismo, no siendo suficiente que se haga referencia a la carta de solicitud de descargo y la imputación de hechos, para dar cumplimiento a la formalidad legal exigida, siendo ello así se debe tener claro que la demandada no ha precisado en la carta de despido cuales son los hechos que sustentan su decisión, deviniendo en ilegal su decisión por el motivo indicado.

Octavo:

Respecto a la relación laboral y el tiempo de servicios del demandante a la fecha del despido, según el contrato de trabajo que se adjunta a la demanda, este se suscribe el 1 de enero del 2012 acreditando un tiempo de servicios a la fecha de cese del demandante de 2 meses , debiendo evaluarse la calificación del periodo de prueba en este contrato.

El Art 10.- del DS 003-97-TR, señala que 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.

El periodo de prueba es aquel en el cual el empleador evalúa a un trabajador, su aptitud y su actitud, la primera vinculada a su experiencia laboral y la segunda respecto a su conducta laboral, forma de integrarse al grupo laboral, respeto a las normas internas y reglamentos, de ser el caso al contrato de trabajo etc.

Debe tenerse presente que el principal sustento de una relación laboral existe en la buena fe de las partes para respetar sus obligaciones que constituyen los derechos de la otra.

El Artículo 75.- del DS 003-97-TR señala lo siguiente: *En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.*

El contrato de trabajo del Futbolista por su naturaleza es temporal y se encuentra normado en el DS 003-97-TR en el Art. 82 que a la letra señala lo siguiente:
Artículo 82.- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

De lo anterior podemos afirmar que el demandante al momento de su cese se encontraba sujeto al periodo de prueba contemplado en el Art. 10 del DS 003-97-TR concordante con el Art. 82 de la misma norma legal, por lo que al ser despedido con menos de tres meses de servicio a su empleador es improcedente la indemnización por despido arbitrario que se reclama como concepto.

Lo afirmado por el demandante en el sentido de que el único periodo de prueba aceptado en el caso de esta modalidad de contrato es el periodo de prueba previo a la celebración del contrato de trabajo no resulta amparable, por cuanto el periodo de prueba a que se refiere el Art. 10 del DS 003-97-TR se refiere a la etapa laboral, la cual supone necesariamente la existencia de una relación laboral vigente, pues lo anterior al inicio de un contrato de trabajo no es computable para ningún efecto, en otras palabras el Artículo 10.- cuando afirma ..... *El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.* Se esta refiriendo a un periodo efectivo es decir con relación laboral vigente.

Noveno:

El demandante solicita el pago de su remuneración pendiente de pago, y teniendo en cuenta la consignación judicial efectuada por la demandada acreditada a fojas 96 a 100, debe declararse infundada dicha pretensión de pago de haberes.

En cuanto a los beneficios sociales reclamados, teniendo en cuenta 2 meses de tiempo de servicios, corresponde el pago de Gratificaciones de Julio del 2012 Truncas, Vacaciones Truncas por 2 meses y CTS por dos meses lo cual nos lleva a los siguientes cálculos:

GRATIFICACIONES TRUNCAS				
jul-12				
PERIODO 2 MESES				
REMUNERACION $ 11000				
GRATIFICACION TRUNCA			11000/6*2	3666,67

VACACIONES TRUNCAS				
PERIODO 2 MESES				
REMUNERACION $ 11000				
VACACIONES TRUNCAS			11000/12*2	1833,33

CTS				
PERIODO 2 MESES				
REMUNERACION $ 11000				
CTS PERIODO NOV-2011			11000/12*2	1833,33
A MAYO 2012				

De los cálculos obtenidos se tiene que la demandada le debe cancelar al demandante la suma de $ 7333, menos las deducciones legales que correspondan de ser el caso.

A mérito de lo expuesto

SE RESUELVE:

1.- Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por el Sr. JESUS MARTIN ALVAREZ HURTADO interpuesta en contra del **Club DEPORTIVO UNIVERSIDAD SAN MARTIN SA** en el extremo referido a beneficios sociales,

por concepto de CTS, Vacaciones Truncas y Gratificaciones Truncas debiendo pagar la demandada la suma de $ 7,333.00, más intereses a la fecha de pago e infundada en el extremo que se reclama el pago de la indemnización por despido arbitrario y pago de remuneraciones. Asimismo se fija como Costas las suma de $ 1725.00 y en calidad de Costos del Proceso la suma de $ 500.

Regístrese y comuníquese.

FDO.

CARLOS EZETA CARPIO
MIEMBRO SALA "B"
CAMARA DE CONCILIACION
Y DE RESOLUCION DE DISPUTAS

JOSE ECHEANDIA SOTOMAYOR
PRESIDENTE SALA "B"
CAMARA DE CONCILIACION
Y RESOLUCION DE DISPUTAS

VICTOR VILLAVICENCIO MANTILLA
SECRETARIO TECNICO
CAMARA DE CONCILIACIÓN
Y RESOLUCION DE DISPUTAS

VOTO EN DISCORDIA DEL DR. ORLANDO DE LAS CASAS

Expediente : **460-12-B-CCRD-FPF**
Demandante: **JESUS MARTIN ALVAREZ HURTADO**
Demandado: **CLUB DEPORTIVO UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES S.A.**

VISTOS:

ANTECEDENTES:

1. El jugador profesional de Fútbol **JESUS MARTIN ALVAREZ HURTADO** –en adelante EL JUGADOR- interpone demanda contra el **CLUB DEPORTIVO UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES S.A.** -en adelante EL CLUB- para que le pague la suma de US $ 224,942.31 (Doscientos Veinticuatro Mil Novecientos Cuarenta y Dos con 31/100 Dólares Americanos) por los siguientes conceptos:

   - Indemnización por despido injustificado que deviene en el pago de una indemnización similar a la de un despido arbitrario: US $ 224,942.31 (Doscientos Veinticuatro Mil Novecientos Cuarenta y Dos con 31/100 Dólares Americanos).
   - Remuneración correspondiente a los días trabajados del mes de febrero de 2012: US $ 11,000.00 (Once Mil con 00/100 Dólares Americanos).
   - Liquidación de Beneficios Sociales: US $ 8,624.17 (Ocho Mil Seiscientos Veinticuatro con 17/100 Dólares Americanos).
   - Las costas y costos, así como los intereses legales devengados hasta el día de la cancelación total de la deuda.

2. EL JUGADOR sostiene que suscribió con EL CLUB un Contrato de Trabajo que inició su vigencia el 1ro de enero de 2012. Asimismo, señala que el contrato tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

3. Además, las partes pactaron un honorario mensual de US $ 11,000.00 (Once Mil con 00/100 Dólares Americanos) netos libre de todo impuesto o tributo. Es decir, la remuneración bruta pactada por las partes asciende a la suma de US $ 18,745.19 mensuales (Dieciocho Mil con Setecientos Cuarenta y Cinco con 19/100 Dólares Americanos).

4. EL JUGADOR señala que el Contrato se inscribió en la Federación Peruana de Fútbol y se encuentra dentro del marco establecido por la Ley de Futbolista Profesional, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como lo dispuesto por el Estatuto del Futbolista Profesional del Perú.

5. Posteriormente, EL JUGADOR sostiene que con fecha 21 de febrero de 2012, EL CLUB le imputó la comisión de falta grave y causal de despido contemplada en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, otorgándole seis días para que realice su descargo.

6. Las acusaciones del CLUB se basaban en lo siguiente:

   - Reiterada paralización intempestiva de labores.
   - EL DEMANDANTE se negó a viajar a la ciudad de Arequipa.

7. Con fecha 27 de febrero de 2012, EL JUGADOR envió una comunicación al CLUB realizando su descargo, a través del cual señala no haber cometido falta grave.

8. EL JUGADOR señala que, con fecha 29 de febrero de 2012, se configuró la Resolución Unilateral de Contrato sin motivo justificado ni causa deportiva justificada.

9. Por este motivo, con fecha 29 de marzo de 2012, EL JUGADOR interpone solicitud de demanda.

10. Por Resolución N° 1, de fecha 3 de abril de 2012, se abrió la etapa conciliatoria citándose a las partes para el día 18 de abril de 2012.

Así, mediante Acta de 18 de abril de 2012, se dejó constancia que la parte emplazada no se presentó a la citación, de tal forma que citó a las partes a la segunda Audiencia Conciliatoria para el día martes 9 de mayo de 2012.

11. Mediante Acta de fecha 9 de mayo de 2012, se dejó constancia que la Audiencia de Conciliación programada para ese día no se llevó a cabo, en razón que los señores Conciliadores designados disculparon su asistencia por motivos personales, citándose a las partes para el día 23 de mayo de 2012.

12. Mediante Acta de fecha 23 de mayo de 2012, en vista de que se produjo un error formal respecto de la notificación al CLUB, se dispuso citar nuevamente a las partes para el día 6 de junio de 2012.

13. Mediante Acta de fecha 6 de junio de 2012, se dejó constancia que EL CLUB no se presentó a la segunda citación, de tal forma que el conciliador designado resolvió elevar lo actuado a la Sala "B", para dar inicio al proceso contencioso.

14. Por Resolución Nº 2, de fecha 25 de junio de 2012, se da por iniciado el proceso contencioso otorgando 5 días hábiles a la parte demandada para que manifieste lo conveniente a su derecho frente a las pretensiones del JUGADOR.

15. Con fecha 19 de julio de 2012, EL CLUB contestó la demanda.

16. Por Resolución N° 3, de fecha 20 de julio de 2012, se tuvo por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.

17. Por Resolución N° 4, de fecha 26 de setiembre de 2012, se citó a la Audiencia de Actuación de Pruebas para el día 16 de octubre de 2012, la misma que se llevó a cabo en mencionada fecha.

18. Por Resolución N° 5, de fecha 9 de noviembre de 2012, se citó a la Audiencia de Actuación de Pruebas, para el día 28 de noviembre de

2012, al señor Álvaro Barco Andrade, para que brinde su declaración testimonial, la mismas que se llevó a cabo en mencionada fecha.

19. Por Resolución Nº 7, de fecha 11 de marzo de 2013, se dio por concluida la etapa probatoria y se dispuso que se notifique a las partes para que formulen sus respectivos alegatos en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

20. Con fecha 25 de marzo de 2013, EL CLUB y EL JUGADOR presentaron alegatos.

21. Por Resolución Nº 8, de fecha 26 de marzo de 2013, se tuvo por presentados los alegatos de las partes, dándose por concluida la etapa contenciosa y declarándose expedita la causa para ser laudada.

MATERIA CONTROVERTIDA:

Con vista al proceso los puntos controvertidos sobre los cuales se debe resolver, serían los siguientes:

1. Determinar si existe una relación jurídica procesal válida entre las partes, y si producto de dicha relación contractual se han generado los montos demandados.

2. Determinar si son procedentes los intereses legales, las costas y costos reclamados en este proceso.

FUNDAMENTOS:

Primero.- La presente acción es procedente para su resolución, por aplicación del artículo 3º del Reglamento de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas.

Segundo.- Se somete a la Cámara la determinación de la materia controvertida, cuyo petitorio es por la suma total de **US $ 224,942.31** (Doscientos Veinticuatro Mil Novecientos Cuarenta y Dos con 31/100 Dólares Americanos), más intereses legales, costas y costos procesales,

para lo cual se ha realizado un análisis de la controversia considerando los fundamentos de la demanda y contestación de demanda, los medios probatorios ofrecidos y la actuación procesal demostrada por cada parte en este proceso.

Tercero.- Que la carta de despido de fecha 29 de febrero de 2012, así como el contrato de trabajo, demuestran la existencia de la relación laboral entre EL JUGADOR y EL CLUB.

Cuarto.- Con respecto al plazo pactado, el contrato establece que el plazo empieza a computarse desde el 1ro de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Quinto.- Que, queda acreditada la remuneración mensual neta del JUGADOR, la misma que ascendía a US $ 11,000.00 (Once Mil con 00/100 Dólares Americanos), apreciándose dicho acuerdo de pago de remuneración en la cláusula sexta del contrato en mención.

Sexto.- Que corresponde al CLUB, como empleador, probar el cumplimiento de las obligaciones que contrajo respecto al JUGADOR.

Sétimo.- Que, de conformidad con el artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, disposición que ostenta carácter de irrenunciable por imperio del artículo 26° de la Constitución Política del Perú.

Octavo.- Pero, la norma legal no solo contempla los requisitos del despido, sino también contempla el procedimiento del mismo. Es así, que en los artículos 31° y 32° de la referida norma se señala que el empleador no podrá despedir al 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 y, que el despido tiene que ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

De los medios probatorios que obran en el expediente, se puede corroborar que EL CLUB no cumplió con el procedimiento de despido establecido por la legislación laboral vigente. Así, el artículo 32° del Decreto Supremo No. 003-97-TR establece que existen exigencias formales de una carta de despido: *"El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese".*

En ese sentido, la norma de referencia exige que se precise en la carta de despido el motivo o causa del mismo, no siendo suficiente que se haga referencia a cartas anteriores para dar cumplimiento a la formalidad exigida por ley.

Incluso reiterada jurisprudencia insiste, a tal efecto, en que la carta de despido debe especificar la concreta falta que se atribuye al trabajador, siendo insuficiente la mera invocación del tipo legal en que se entiende incluida la falta.

Debe concluirse que la precisión de las "causa" del despido a que alude el artículo 32° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, como contenido indispensable de la carta de aviso del despido, está referida específicamente al señalamiento de los hechos o comportamientos del trabajador constitutivos de aquella, siendo insuficiente hacer mención, únicamente, a la disposición legal que tipifica la falta o a ésta en forma genérica.

Siendo ello así, se debe considerar que EL CLUB no ha precisado en la carta de despido cuáles son los hechos que sustenta su decisión, deviniendo en ilegal este acto, y correspondiendo por tanto, una indemnización por despido arbitrario.

Noveno.- Respecto de la indemnización por despido arbitrario, el artículo 76º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que si el empleador 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 (monto que equivale a US $ 281,177.85), con el límite de doce

(12) remuneraciones (el mismo que equivale a US $ 224,942.28 en el presente caso).

En ese sentido, corresponde el otorgamiento al JUGADOR de la suma de US $ 224,942.28 por el concepto de indemnización por despido arbitrario conforme a lo señalado por el artículo 76° del Decreto Supremo No. 003-97-TR.

Décimo.- Respecto del pago de la remuneración por los días trabajados en febrero y la liquidación de Beneficios Sociales, debemos señalar que se debe realizar un cálculo referido para determinar los montos a pagar, considerando (i) que el monto por remuneración mensual bruta asciende a US $ 18,745.19 y (ii) que existe una consignación de beneficios sociales realizada por EL CLUB por la suma de S/. 29,263.87.

Remuneración (febrero): US $ 11,000.00

Liquidación de beneficios sociales:
Vacaciones Truncas: (18,745.19/12)*2 = US $ 3,124.19
Gratificaciones Truncas: (18,745.19/6)*2 = US $ 6,248.39
Compensación por Tiempo de Servicios: (18745.19/12)*2 = US $ 3,124.19
Total por beneficios sociales: US $ 12,496.77

Décimo Primero.- Respecto a los costos y costas del presente proceso, cabe citar el artículo 52° de la Ley General de Arbitraje, aplicado supletoriamente al presente proceso:

> *"Artículo 52º.- Costos del Arbitraje.- Los árbitros se pronunciarán en el laudo sobre los gastos del arbitraje, teniendo presente, de ser el caso, lo pactado en el convenio. Los gastos incluyen, pero ni se limitan, a la retribuciones de los árbitros y de los abogados de las partes; las retribuciones del secretario que se hubiera nombrado, si éste no fuese árbitro; los gastos de protocolización del laudo, cuando se hubieran pactado; y, en su caso, la retribución a la institución arbitral.*
>
> *(...) Si el convenio no contiene pacto alguno sobre gastos, los árbitros se pronunciarán en el laudo sobre su condena o exoneración, teniendo en consideración el resultado o sentido del mismo.*

Si no hubiera condena, cada parte cubrirá sus gastos y los que sean comunes en iguales proporciones, entendiéndose como comunes las de los árbitros, la del secretario, si éste no fuera árbitro, y la de la institución arbitral"

Por consiguiente, conforme al artículo citado, le corresponde al CLUB asumir los gastos arbitrales, la misma que deberá liquidarse en ejecución de laudo.

Por estos fundamentos, la Cámara de Conciliación y de Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol,

RESUELVE:

1. Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por el señor **JESUS MARTIN ALVAREZ HURTADO** contra el **CLUB DEPORTIVO UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES S.A.**, ordenando al CLUB que pague a favor del demandante la suma de US $ 248,439.05 (Doscientos Cuarenta y Ocho Mil Cuatrocientos Treinta y Nueve con 05/100 Dólares Americanos) por los conceptos de indemnización por despido arbitrario, remuneración y beneficios sociales, más intereses legales. Asimismo, se ordena que al presente monto se le descuente el porcentaje correspondiente de la consignación realizada por EL CLUB.

2. Ordenar al **CLUB DEPORTIVO UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES S.A.** el pago de la suma de US $ 224,942.28 (Doscientos Veinticuatro Mil Novecientos Cuarenta y Dos con 28/100 Dólares Americanos) por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales devengados hasta la fecha.

3. Ordenar al **CLUB DEPORTIVO UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES S.A.** el pago de la suma de US $ 11,000.00 (Once Mil con 00/100 Dólares Americanos) por concepto de remuneración correspondiente al mes de febrero de 2012, más intereses legales devengados hasta la fecha.

4. Ordenar al **CLUB DEPORTIVO UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES S.A.** el pago de la suma de US $ 12,496.77 (Doce Mil Cuatrocientos Noventa y Seis con 77/100 Dólares Americanos) por concepto de beneficios sociales, más intereses legales.

5. Ordenar el pago de US$ 9937.56 por concepto de costos y US$ 1,725.00 por concepto de costas.

Fdo.

ORLANDO DE LAS CASAS
MIEMBRO SALA "B"
CAMARA DE CONCILIACION
Y DE RESOLUCION DE DISPUTAS