



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

LA CONTRATACIÓN DEPORTIVA EN EL PERÚ EL CASO DEL FÚTBOL

PROFESIONAL. LIMA, 2015 AL 2019

**Línea de investigación:**

**Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el título profesional de Abogado

**Autor:**

Chuquizuta Culqui, Christopher Lewis

**Asesor:**

Panduro Angulo, Eckerman

(ORCID: 0009-000-3639-6915)

**Jurado:**

Velasco Valderas, Patricia Jannett

Sarmiento Albacetti, Galdys Yolanda

Ambrossio Bejarano, Hugo Ramiro

**Lima - Perú**

**2023**



# La contratación deportiva en el Perú. el caso del fútbol profesional Liam 2015 al 2019

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet Source	2%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Internet Source	1%
3	<a href="https://revistas.up.edu.pe">revistas.up.edu.pe</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%
6	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://repositorio.uchile.cl">repositorio.uchile.cl</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Internet Source	<1%
9	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | Vicerrectorado de  
INVESTIGACIÓN

## **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

LA CONTRATACIÓN DEPORTIVA EN EL PERÚ  
EL CASO DEL FÚTBOL PROFESIONAL. LIMA, 2015 AL 2019

**Línea de investigación:  
Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el título profesional de Abogado

**Autor:**

Chuquizuta Culqui, Christopher Lewis

**Asesor:**

Panduro Angulo, Eckerman

(ORCID: 0009-000-3639-6915)

**Jurado**

Velasco Valderas, Patricia Jannett

Sarmiento Albacetti, Galdys Yolanda

Ambrossio Bejarano, Hugo Ramiro

**Lima– Perú  
2023**

**Dedicatoria**

A Franklin y Gloria, mis padres, mi razón de ser y mi motivación constante.  
A Franz, mi hermano, mi confidente y apoyo permanente.  
A Luis, Petita, Panchita y Ángel, mis abuelos y guías.  
A toda mi familia y amigos que confiaron en mí.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios, por darme las fuerzas necesarias para permanecer de pie en esta dura aventura jurídica.

A mis padres, Franklin y Gloria, por mantenerse a mi lado en los peores momentos, por confiar en mí y ser mi apoyo permanente.

A mi hermano, Franz, quien con su paciencia y compañía fue testigo de las largas jornadas de estudio y de entrega a mi profesión.

A mis tíos, tías, primos y primas, quienes con sus consejos me ayudaron a ser mejor persona y a mejorar la empatía social que todo buen abogado debe tener.

A todas las personas que de una u otra forma me apoyaron diariamente.

# Índice

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.1. Descripción y formulación del problema .....	<b>8</b>
1.1.1. Planteamiento del problema. ....	8
1.1.2. Descripción del problema.....	8
1.1.3. Formulación del problema.....	11
Problema general. ....	11
Problemas específicos.....	12
1.2. Antecedentes.....	<b>12</b>
A. Antecedentes nacionales. ....	12
B. Antecedentes internacionales.....	16
1.3. Objetivos de la investigación .....	<b>18</b>
- Objetivo general.....	18
- Objetivos específicos .....	18
1.4. Justificación de la investigación. ....	<b>19</b>
1.5. Hipótesis.....	<b>20</b>
- Hipótesis general.....	20
- Hipótesis específicas .....	21
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>22</b>
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación .....	<b>22</b>
2.1.1. Breve historia del fútbol. ....	22
2.1.2. El fútbol como negocio. ....	32
2.1.3. La influencia de la Constitución en las áreas del Derecho. El control de Convencionalidad y el Control de Constitucionalidad para la defensa de los derechos. ....	40
2.1.4. La Constitución y el derecho laboral. ....	50
2.1.5. La relación jurídico-laboral entre el futbolista profesional, el club y la FIFA .....	54
2.1.6. Tipificación del contrato de trabajo y sus elementos esenciales.....	57

2.1.7. La OIT. Su importancia. Su protección a favor de los derechos laborales de los futbolistas. ....	64
<b>III. MÉTODO.....</b>	<b>69</b>
3.1. Tipo de investigación.....	69
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	69
3.3. Categorías.....	69
3.4. Población y muestra.....	70
3.5. Instrumentos.....	70
3.6. Procedimientos.....	72
3.7. Análisis de datos. ....	72
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>74</b>
<b>V. DISCUSION DE RESULTADOS.....</b>	<b>81</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>86</b>
<b>VIII. REFERENCIAS .....</b>	<b>87</b>
<b>IX. ANEXOS .....</b>	<b>98</b>

## Resumen

La investigación analiza el fútbol, desde la visión del derecho constitucional laboral, y el examen de los contratos de los jugadores profesionales de fútbol, en lo que atañe a la libertad de poder contratar con un club de fútbol profesional sin las limitaciones que imponen la corporación internacional (FIFA). El objetivo general es examinar si un contrato de trabajo de un futbolista al tratar la prórroga automática y forzosa del plazo, para pertenecer a un club de fútbol, posibilita que el jugador pueda negociar y oponerse a la misma, de no poder hacerlo el jugador, se fomentaría la vulneración a la libre contratación, a la libertad de trabajo y la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT. Es una investigación básica de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, mediante el paradigma naturalista e interpretativo. Los resultados indican que el análisis efectuado a los contratos, entre los años 2015 al 2019, no presentan uniformidad en la redacción de determinadas cláusulas, especialmente, en la referidas al permitir el pase a un club extranjero, pero, no dice nada de la transferencia nacional, lo que fomentaría la vulneración a la libre contratación, la libertad de trabajo y la dignidad del trabajador. Conclusiones. Se examinó la cláusula que trata del plazo para pertenecer a un club de fútbol y se determinó, en efecto, se fomenta la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución.

**Palabras clave:** Fútbol profesional, derecho laboral, contratos de fútbol profesional

## **Abstract**

The research analyzes soccer, from the perspective of constitutional labor law, and the examination of the contracts of professional soccer players, regarding the freedom of being able to contract with a professional soccer club without the limitations imposed by the corporation. International (FIFA). The general objective is to examine whether a soccer player's employment contract, when dealing with the automatic and forced extension of the term, to belong to a soccer club, enables the player to negotiate and oppose it, if the player cannot do so, the violation of free contracting, freedom of work and the dignity of the worker, enshrined in ILO standards, would be encouraged. It is a basic research with a qualitative approach, of a descriptive type, through the naturalistic and interpretative paradigm. The results indicate that the analysis carried out on the contracts, between the years 2015 and 2019, do not present uniformity in the wording of certain clauses, especially, in the one referred to allowing the transfer to a foreign club, but it does not say anything about the transfer national, which would promote the violation of free contracting, freedom of work and the dignity of the worker. conclusions. The clause that deals with the term to belong to a football club was examined and it was determined, in effect, that the violation of the principle of free contracting, enshrined in the Constitution, is encouraged.

**Keywords:** Professional soccer, labor law, professional soccer contracts

## I. INTRODUCCIÓN.

### 1.1. Descripción y formulación del problema

#### ***1.1.1. Planteamiento del problema.***

El propósito de la investigación es determinar si la contratación deportiva, en especial, la contratación en el fútbol, se realiza conforme a las normas constitucionales, las normas laborales y los principios que informan a la contratación en general. Por otro lado, determinar si la contratación, en el fútbol, se hace, asimismo, conforme a los principios de la Organización Internacional del Trabajo, a la que pertenece el Estado peruano. En la descripción del problema existen sólidos argumentos para sostener que la contratación, en el fútbol, no es todo lo beneficioso para una de las partes, en especial para el futbolista profesional.

#### ***1.1.2. Descripción del problema***

***A. Dignidad y derechos humanos.*** Campos, (2007), ha señalado que la dignidad humana es la base de todos los derechos que se conocen y los por conocerse. Ese es el gran legado que dejó el proceso de *Núremberg*, luego de concluida la segunda guerra mundial (1939-1945), en dicho proceso se cuestionó, muy duramente, el papel del Estado de Derecho, en la Alemania nazi, cuyo sistema jurídico, basado en la ley, fue contrario a la dignidad humana. Es allí que nace una forma superior de Estado: El Estado Constitucional, cuya base y estructura descansa en la dignidad humana y que ha llegado hasta nuestros días.

Von, (1982), por otro lado, ha señalado que la dignidad del ser humano no depende de la nacionalidad y, asimismo, recalca que “en todos y cada uno de los derechos fundamentales, se manifiesta un «*núcleo de existencia humana*» derivado de la dignidad de la persona humana”. (p. 15)

Von, (1982), asimismo, insiste en que es aún difícil preciar el concepto de dignidad humana, sin embargo, sí es posible identificar, con claridad, cuando se le está vulnerando. ¿Cómo se puede identificar la posible vulneración? Von Münch, señala: “El Tribunal Administrativo Federal [Alemania], encontró la fórmula: la persona, por razón de la dignidad humana, «por regla general no ha de ser meramente objeto de la acción del Estado” (p. 19)

Peter Haberle, citado por Von Münch:

Extiende la prohibición de hacer del ser humano, un objeto de la acción estatal derivada del principio de la dignidad: «La persona no ha de convertirse ni en objeto de procedimientos estatales ni en objeto de procedimientos sociales» (p. 19) (Subrayado agregado)

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, señala lo siguiente:

La dignidad de la persona humana no es sólo un derecho fundamental, en sí mismo, sino que constituye la base misma de los derechos fundamentales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 consagró la dignidad humana en su preámbulo: “...considerando que el reconocimiento de la dignidad

inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables constituye el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo.

**B. La Constitución y el principio de constitucionalidad.** Por otro lado, para Rubio, (2008), la Constitución es, jerárquicamente, la primera norma de un sistema jurídico, la Constitución, contiene normas que no pueden ser contradichas por otras normas de menor rango, la doctrina le llama principio de constitucionalidad, que está prescrito en el artículo 51 de la Constitución de 1993, asimismo, una Constitución establece cómo, de qué manera, se organiza un Estado y el funcionamiento del mismo, lo que se puede apreciar en la parte orgánica que contiene nuestra Constitución. Finalmente, la Constitución contiene un extenso catálogo de normas, valores y principios, señalados en la parte dogmática que enumeran los derechos fundamentales del ser humano, inspirados en los tratados sobre derechos humanos y en los tratados que el Perú ha suscrito con la Organización Internacional del Trabajo.

**C. La influencia de la Constitución en el derecho laboral.** Landa, (2013), ha señalado que, la notable influencia de la Constitución, en todas las especialidades del Derecho, es un proceso que ha penetrado, lenta, pero firmemente, gracias a la influencia, en primer lugar, del Tribunal de Garantías Constitucionales que fue incorporado en la Constitución del Perú de 1979, luego, la consolidación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, incorporado en la Constitución de 1993, que ha permitido recrear el derecho, ha permitido ver el derecho de una manera dinámica y resolver los conflictos de intereses con una perspectiva sobre la dignidad humana, más que con una nociva perspectiva legalista .

Así las cosas, Landa, (2013), apunta al Derecho laboral y la vigencia de la Constitución de 1993, que recoge, en muchos de sus artículos, el modelo liberal, basado en el *Consenso de Washington*, (1989), para salir de la estanflación, que se acumuló en el primer gobierno del presidente Alan García Pérez, (1985-1990). Se recurrió, entre otras medidas, al ajuste estructural, flexibilizar el mercado del trabajo en el Perú. Landa, (2013), señala, en este punto:

Las consecuencias de la aplicación del modelo liberal, incidió en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, lo que ha permitido que el derecho laboral sea concebido, desde la justicia constitucional, como un derecho sujeto a control, haciéndose exigibles derechos y deberes constitucionales para los particulares, los empleadores, los trabajadores y para el Estado. Las sentencias del Tribunal Constitucional, ha tratado los derechos fundamentales laborales de carácter individual, como la libertad y el derecho al trabajo, la igualdad y no discriminación, los derechos laborales inespecíficos, la jornada de trabajo atípica, la remuneración y la protección contra el despido, estas materias han sido desarrolladas por el TC y, desde luego, complementadas, precisando los límites de los principios constitucionales laborales. Todo ello, ha permitido el desarrollo jurisprudencial y doctrinal del derecho constitucional laboral en el Perú. (pp. 31-32).

### **1.1.3. Formulación del problema.**

#### **Problema general.**

**PG.** ¿La cláusula, en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, sin la posibilidad que el jugador pueda o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución?

### **Problemas específicos**

**PE 1.** ¿La cláusula, en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, sin la posibilidad que el jugador pueda o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, señalado, expresamente, en la Constitución de 1993?

**PE 2.** ¿La cláusula en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, sin la posibilidad que el jugador pueda o no estar de acuerdo con dicha cláusula, estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional?

## **1.2. Antecedentes.**

**A. Antecedentes nacionales.** Tavares (2021) sostuvo en la tesis para optar por el grado académico de Bachiller en Derecho. *La Precariedad Laboral de las Futbolistas de la Primera División Femenina de Fútbol del Perú y la Conformación de un Sindicato*

*como una Herramienta para el Reconocimiento de Derechos Laborales*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en ella planteó como objetivo determinar si los futbolistas profesionales se encuentran sujetos a un régimen especial laboral debido a las particularidades que mantienen en su relación con los clubes deportivos como conclusión, señaló que los futbolistas profesionales se encuentran sujetos a un régimen especial laboral debido a las particularidades que mantienen en su relación con los clubes deportivos y dicho régimen sigue siendo exclusivo del fútbol masculino y no se aplica a las futbolistas de la primera división de fútbol femenino, se ha determinado que las futbolistas no son consideradas como profesionales, pese a que se vienen inscribiendo contratos de trabajo ante el MTPE.

Zalón (2017) sostuvo en la tesis para optar por el título profesional de abogado. *Los contratos laborales y los derechos laborales en el fútbol profesional peruano*. Lima, 2016. Perú de la Universidad Alas Peruanas, en ella señaló como objetivo determinar si la relación que existe entre los contratos laborales y el derecho a una remuneración justa en el fútbol profesional peruano, Lima- 2016, concluye señalando que existe una relación significativa entre los contratos laborales y los derechos laborales en el fútbol profesional peruano, Lima, 2016.

Pardo (2016) sostuvo, en la tesis para optar por el título de licenciado en periodismo, *Construyendo nuevos héroes. La cobertura periodística, los niños futbolistas y el negocio del fútbol* de la Pontificia Universidad Católica del Perú, como objetivo determinar si el contenido de la información presentada por los medios de comunicación web, en relación a los cuatro casos más relevantes de niños menores de 12 años que firmaron contratos con importantes clubes de fútbol. Leonel Coira: un niño argentino que nació 29 de marzo del 2004, en Argentina. Charlie Jackson: Nació el 4

de abril del 2006 en la localidad de Denton, al norte de la ciudad de Manchester, en Inglaterra. Takuhiro Nakai: Nació el 24 de octubre del 2003 en Japón, en la localidad de Shiga en la ciudad y capital de Otsu. Baerke Van Der Meij: un bebé holandés que nació en la provincia de Limburgo en Holanda, concluye que se ha determinado que, el negocio de niños futbolistas, en el contexto de la consolidación y expansión de la industria del fútbol, es una dimensión poco estudiada, los niños futbolistas son un negocio, inversión a largo plazo. Una posible compra barata con alta ganancia. Por ello, vale la pena apostar por niños futbolistas de cinco, siete, nueve o doce años, por ello las familias que tienen niños futbolistas desean que sus ellos sean futbolistas profesionales, es así, que adecuan el estilo de sus vidas para poder cumplir con la agenda futbolística del pequeño.

Díaz (2016) en la tesis para optar por el título de abogado, *Régimen legal de la contratación de los menores de edad como jugadores profesionales de fútbol en el Perú, bajo la esfera del reglamento y estatuto de la FIFA* de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, planteó como objetivo determinar si existen condiciones para una buena regulación en los contratos de los menores de edad como jugadores profesionales de fútbol en el Perú concluye diciendo que existen condiciones para una buena regulación en los contratos de los menores de edad como jugadores profesionales de fútbol en el Perú.

Rivas y Yanqui (2021) sostuvieron, en la tesis para obtener el título profesional de abogado, *Los contratos laborales de los futbolistas profesionales en el Perú y la regulación del artículo 5 de la ley 26566* de la Universidad César Vallejo, como objetivo determinar si los contratos laborales de los futbolistas profesionales en el Perú inciden en la regulación del artículo 5 de la ley 26566, porque incumplieron la norma, ya que

los trabajadores, llamados en este caso “futbolistas”, tienen derecho a la seguridad social, para lo cual el empleador debe realizar las respectivas formalidades que dispone la ley concluyen que los contratos laborales, de los futbolistas profesionales en el Perú, incumplieron la norma porque los trabajadores, llamados en este caso “futbolistas”, tienen derecho a la seguridad social y el empleador debe realizar las respectivas formalidades que dispone la ley.

Gamarra (2016) en la tesis para optar por el título profesional de abogado, *Los beneficios sociales otorgados por un club deportivo a los futbolistas profesionales sin estar expresamente previstos en los contratos registrados ante la autoridad administrativa y su implicancia con el principio de irrenunciabilidad de derechos en el Perú* de la Universidad Privada del Norte, planteó como objetivo determinar si los beneficios sociales otorgados por un Club Deportivo a los futbolistas profesionales sin estar expresamente previstos en los contratos registrados ante la autoridad administrativa afecta el principio de irrenunciabilidad de derechos en el Perú, concluyó que los Beneficios Sociales otorgados por un Club Deportivo a los futbolistas profesionales, sin estar expresamente previstos en los contratos registrados ante la autoridad administrativa, no afecta el Principio de irrenunciabilidad de derechos en el Perú.

Lingán (2017) en la tesis para optar por el título profesional de abogado, *Implicancias jurídicas en la aplicación de la Ley N° 30064 dentro de la actividad deportiva del Perú* de la Universidad Privada del Norte planteó como objetivo determinar las implicancias jurídicas que genera la aplicación de la Ley N° 30064 en la actividad deportiva del Perú, concluyó que hay una intromisión indebida del Estado en temas deportivos que ha vulnerado requisitos de fondo en la dación de cuerpos

normativos que solo sirven para que este sector, sin importar si la economía de dicho sector no sea de relevancia primaria para la economía del país.

**B. Antecedentes internacionales.** Pereira (2020) en la tesis para optar por el grado académico de doctor en derecho privado, *Hacia un régimen jurídico único de la responsabilidad civil: perspectiva española y portuguesa* de la Universidad de Salamanca, planteó como objetivo determinar si la función primaria, de todo sistema de responsabilidad civil por daños y perjuicios, es de naturaleza reparadora y compensatoria, es decir, proporcionar, a quien sufre un daño injusto, los medios jurídicos necesarios para obtener una reparación o una compensación, concluyó que la función primaria, de todo sistema de responsabilidad civil por daños y perjuicios, es de naturaleza reparadora y compensatoria, es decir, proporcionar, a quien sufre un daño injusto, los medios jurídicos necesarios para obtener una reparación o una compensación.

Carrasco (2017) en la tesis para optar por el grado de magíster en derecho con mención en Contratación Comparada e Internacional, *Análisis de los contratos de trabajo en el deporte a la luz del derecho internacional y del principio de especificidad* de la Universidad de Chile, planteó como objetivo determinar si hay un régimen jurídico apto para resolver y prevenir los problemas y conflictos que se generan en la actividad deportiva, tomando en consideración la calidad del Derecho Deportivo como un derecho supranacional, asimismo, determinar si el Estado debe mantenerse alejado o cercano del ordenamiento jurídico deportivo, concluyó que no hay un régimen jurídico apto para resolver y prevenir los problemas y conflictos que se generan en la actividad deportiva, también, asimismo, no se considera la calidad del Derecho Deportivo como

un derecho supranacional y el Estado debe mantenerse alejado del ordenamiento jurídico deportivo.

Benítez (2015) en la tesis para optar por el grado académico de doctor en derecho del trabajo y de la seguridad social, *La reparación del daño por reparación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo* de la Universidad de Barcelona, planteó como objetivo determinar la aplicación del concepto de reparación integral, descrito en la violación de los derechos fundamentales del trabajador que tiene lugar en la ejecución de un contrato de trabajo, concluyó que la irrupción de los derechos fundamentales del ciudadano, en el contrato de trabajo, es una de las manifestaciones más importantes de la constitucionalización del Derecho Laboral de los derechos reconocidos en instrumentos internacionales sobre derechos humanos son de aplicación en las relaciones laborales. En el ordenamiento español existen instrumentos suficientes que contribuyen a lograr una efectiva protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el aligeramiento de la carga de la prueba de la lesión del derecho y la doctrina de la nulidad radical de la conducta. Una adecuada protección de los derechos fundamentales del trabajador implica entender que su vulneración genera un daño que debe ser resarcido.

Rodríguez (2011) en la tesis para optar por el título de licenciado en ciencias jurídicas, *Contrato de gerenciamiento deportivo entre equipos de fútbol y sociedades anónimas según la legislación ecuatoriana* de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, planteó como objetivo determinar si han existido experiencias contractuales entre equipos profesionales de fútbol y empresas privadas en Sudamérica, que hayan concluido en controversias difíciles tanto para el club como para la empresa, concluyó que han existido gran cantidad de experiencias contractuales entre equipos

profesionales de fútbol y empresas privadas a nivel de Sudamérica, que finalmente han terminado en situaciones difíciles tanto para el club, así como para la empresa, se ha determinado que no hay un contrato modelo, que esté basado en el derecho ecuatoriano, ni en la experiencia de otras entidades que han logrado contratos aplicados y que han tenido resultados favorables.

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **- Objetivo general.**

**OG. Examinar** si la cláusula, en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, sin la posibilidad que el jugador pueda o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución.

#### **- Objetivos específicos**

**OE 1. Analizar** si la cláusula, en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en un contrato individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el jugador pueda o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, señalado, expresamente, en la Constitución de 1993.

**OE 2. Determinar** si la cláusula en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en un contrato individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el jugador pueda o no estar de acuerdo con dicha cláusula, estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional.

#### **1.4. Justificación de la investigación.**

##### **A. Justificación social.**

El proyecto se justifica socialmente, porque el jugador profesional de futbol, desde el Derecho Laboral Constitucional y el Derecho Individual del Trabajo, es un trabajador que ofrece una prestación a cambio de una contraprestación, su remuneración y los beneficios sociales correspondientes, dentro de una relación jurídico laboral simétrica, es decir, que haya libertad contractual, donde las partes (Club-jugador profesional), determinen libremente las obligaciones contenidas en el contrato.

##### **B. Justificación teórica**

El proyecto se justifica teóricamente porque se examinaron aspectos doctrinales del derecho constitucional, la doctrina del derecho laboral individual, la contratación laboral, la libertad de contratar y la libertad contractual, con relación a los futbolistas profesionales.

### **C. Justificación metodológica.**

El proyecto se justifica porque el tipo de investigación es básica, el diseño de investigación es no experimental, de enfoque cualitativo, se recopiló los datos y se analizó, sistemáticamente, las teorías del tema concernido, se incluyó una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos, se examinó los hechos relativos a la contratación del futbolista profesional y, en el proceso, se desarrolló una teoría congruente con lo que se observó de los contratos entre el club y los futbolistas profesionales. (Hernández, 2014, p. 19).

### **Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones se refirieron al tiempo, porque, el análisis de los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales y preparar el marco teórico nos absorbió los fines de semana, los que nos dedicamos a redactar el proyecto, en lo tocante a las referencias, hubo las suficientes para preparar la tesis, como: La bibliografía, la hemerografía, la tesigrafía sobre la teoría general del derecho constitucional, sobre la teoría general del derecho laboral individual, entre otros.

#### **1.5. Hipótesis.**

##### **- Hipótesis general.**

**HG.** La cláusula de prórroga automática y forzosa, en un contrato individual de trabajo celebrado entre un futbolista profesional y un a club, sin la posibilidad que en el

contrato haya una cláusula en la que el futbolista pueda declinar la prórroga, fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución.

- **Hipótesis específicas**

**HE1.** La prórroga automática y forzosa, en un contrato individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el futbolista pueda declinar la prórroga, fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, consagrado en la Constitución

**HE2.** La prórroga automática y forzosa, en un contrato individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el futbolista pueda declinar la prórroga, limitaría el ejercicio de los derechos laborales y fomentaría la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional.

En efecto, El Estado peruano, ha suscrito la mayoría de los tratados internacionales, especialmente, aquellos que protegen los derechos humanos y los ha incorporado al sistema jurídico peruano a través de resoluciones legislativas que han sido publicadas en el diario oficial, por consiguiente, están en plena vigencia. Por otro lado, el Estado peruano tiene el deber de garantía de proteger la dignidad humana y los derechos humanos (artículos 1° y 44° de la Constitución de 1993). Asimismo, los jueces tienen, constitucionalmente, el deber de in-aplicar una norma legal cuando contradiga una norma constitucional, (artículo 138 de la Constitución de 1993).

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

#### 2.1.1. Breve historia del fútbol.

##### A. Orígenes remotos del futbol

Conforme lo señala la Enciclopedia Concepto (2021):

Los orígenes de este deporte son inciertos, pero, en el siglo III a. C., en China, se practicó un deporte similar. Este remoto antecedente del fútbol, señala que los soldados de la Dinastía *Han*, practicaron un ejercicio llamado *ts'uh Kúh* (también llamado *luju* o *tsu chu*), que consistía en arrojar una bola con los pies hacia una pequeña red. En algunas variantes, el jugador debía hacerlo mientras se defendía del ataque físico de sus rivales. (Enciclopedia Concepto, 2021, párr. 3).

No obstante, lo señalado. Qué ocurrió en el resto del mundo, como en Japón, Grecia, Roma, Estados Unidos o América Central, al respecto se señala lo siguiente:

Siglos después, hubo prácticas semejantes al fútbol moderno, como el *kemari* japonés, de tipo más ceremonial, en el que una pelota debía ser mantenida en el aire el mayor tiempo posible, pasándosela entre jugadores sin usar las manos. También hubo variantes occidentales, como el *episkyros* griego y el *haspastrum* romano, de las cuales se tiene muy poca informacióninformación. Se sabe hoy que los antiguos pueblos mesoamericanos practicaban algo similar llamado *pok ta pok*, hace

unos 3.000 años, otro tanto, hacían los aborígenes norteamericanos, aunque lo llamaban *pasuckuakohowog*. (Enciclopedia Concepto, 2021, párr. 4-5).

Blakemore, (2018), de la *National Geographic*, señaló, asimismo, la paternidad de China, respecto del fútbol, sin embargo, también señaló que el fútbol se formalizó en Inglaterra, en el siglo XIX, pero, el predecesor de este deporte, con balón más moderno tal y como lo jugamos hoy en día, se encuentra en las Américas. (párr. 4). Blakemore, (2018), va más allá y acude a expertos historiadores del arte para desentrañar la historia, así:

La idea de deporte en equipo se inventó en Mesoamérica, afirma Mary Miller, profesora de historia del arte de la Universidad de Yale (Estados Unidos), que ha estudiado numerosas pruebas sobre el deporte. En Mesoamérica, la vasta región histórica que se extiende desde México a Costa Rica, las civilizaciones que florecieron mucho antes que Colón las "descubriera" jugaban un deporte con una pelota pesada hecha de una sustancia derivada de la resina de los árboles. (párr. 5-6).

¿Qué dice Blakemore, (2018), sobre los mayas y los aztecas, respecto de la historia del fútbol?

No está claro dónde se inventó, exactamente, el deporte, pero, era popular en muchas de las culturas mesoamericanas, como los *teotihuacanos*, los *aztecas* y los *mayas*, hace unos 3000 años. Su nombre variaba, *ullamalitzli* en azteca, *pok-ta-pok* o *pitz* en maya, al igual que sus reglas, que incluían jugadas como, mantener la pelota en juego dándole con partes del cuerpo o usando raquetas o

bates. Muchos juegos se jugaban con una pelota de caucho de unos 7 kilos, que todavía encontramos en los registros arqueológicos. Otras evidencias del juego las encontramos desde vasijas de cerámicas, hasta en las más de 1300 relieves escultóricos en piedra que se han hallado por toda la región. (parr. 7-8).

## **B. Orígenes modernos del fútbol.**

Fernández, (2022), en relación a este punto de la evolución del fútbol, señaló:

La forma moderna de fútbol se desarrolló entre los siglos XVIII y XIX. Fue allí, cuando los estudiantes de varios colegios empezaron a jugar con un balón de cuero y diferentes reglas. En 1848 varios colegios se reunieron en Cambridge [es un distrito no metropolitano del Reino Unido, una ciudad universitaria inglesa muy antigua a orillas del río Cam], para crear una serie de reglas estándar. Aunque las reglas del fútbol asociativo se hicieron oficiales en 1863, las reglas de *Cambridge* y las de *Sheffield* sirvieron de base para la creación de esas reglas. (párr. 3).

¿Cuándo se fundó la Asociación de Fútbol? Fernández, (2022), responde señalando:

En 1863, se fundó la *Football Association*, considerándose, entonces, como el nacimiento oficial del fútbol. Tras la adopción del nuevo código, el primer partido oficial de fútbol se disputó el 19 de diciembre de 1863. A partir de allí, el fútbol fue extendiéndose. En principio, a otros países europeos en función a la cercanía y, poco a poco, al resto del mundo. (párr. 4).

García, (s/f), se pregunta, cuándo y dónde comenzó la historia moderna del fútbol, ella, nos revela el dato:

La historia moderna del futbol, abarca más de 100 años de existencia. Comenzó en el 1863, cuando en Inglaterra se separaron los caminos del *rugby-football* (*rugby*) y del *association football* (fútbol), fundándose la asociación más antigua del mundo: la *Football Association* (Asociación de Fútbol de Inglaterra), el primer órgano gubernativo del deporte. Ambos tipos de juego tiene la misma raíz y un árbol genealógico de muy vasta ramificación. Una profunda y minuciosa pesquisa, ha dado con una media docena de diferentes juegos en los cuales hay aspectos que remiten el origen y desarrollo histórico del fútbol. Evidentemente, a pesar de las deducciones que se hagan, dos cosas son claras: primero, que el balón se jugaba con el pie desde hacía miles de años y, segundo, que no existe ningún motivo para considerar el juego con el pie como una forma secundaria degenerada del juego natural con la mano. (párr. 7-8).

En este apretado recuento, hay que precisar, cuándo se fundó la *Fédération Internationale*, la Enciclopedia Concepto (2021), nos ofrece los siguientes datos

En 1904, en París, se fundó la *Fédération Internationale e Football Association* (FIFA), por los representantes futbolísticos de 8 distintos países: Francia, Bélgica, Dinamarca, España, Países Bajos, Suecia, Suiza y Alemania. Su objetivo era gestionar los encuentros europeos no vinculados a Gran Bretaña e Irlanda, quienes rechazaron, inicialmente, la existencia de un organismo futbolístico mundial. (párr. 13).

### **C. Hitos importantes en la historia del fútbol**

Fernández, (2022), nos presenta un elenco importante de hechos que han marcado el desarrollo de la historia del fútbol.

El fútbol cuenta con varios hechos importantes a lo largo de su historia: El fútbol forma parte de los Juegos Olímpicos desde 1900. La FIFA se fundó en 1904. La Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL) se fundó en 1916. En 1922, la Real Academia de la Lengua Española, incorporó la palabra “*futbol*”, en un principio sin tilde, aunque luego se tildó. La primera Copa Mundial de la FIFA se celebró en 1930 en Uruguay, desde entonces, el torneo, se ha convertido en el mayor evento deportivo del mundo. El primer Mundial de Fútbol femenino, organizado por la FIFA, fue en 1991. El fútbol femenino se introdujo en los Juegos Olímpicos de 1996 en Atlanta. El Mundial de Fútbol 2022 se realizó en Qatar. La selección de fútbol de Brasil es la que más títulos mundiales acumula con 5, seguida por las selecciones de Italia y Alemania con 4 cada una. Además, de la Copa Mundial de Fútbol, hay otras importantes competencias internacionales como la Eurocopa y la Copa América. (párr. 6).

Finalmente, Blakemore, (2018), nos introduce al fútbol hoy, siglo XXI, señalando lo siguiente:

Tras debutar en los Juegos Olímpicos de 1908 [Los Juegos Olímpicos de Londres, en 1908, oficialmente, conocidos como los Juegos de la IV Olimpiada, fueron un evento multideportivo internacional, celebrado en Londres, Reino Unido, entre el 27 de abril y el 31 de octubre de 1908] y la organización del primer Mundial de la FIFA en 1930, [La Copa Mundial de la FIFA, Uruguay 1930, fue la primera edición del Campeonato Mundial de Fútbol organizado por la FIFA. Se

desarrolló en Uruguay entre el 13 y el 30 de julio de 1930], el fútbol profesional floreció. Hoy, la FIFA sigue siendo el órgano rector del deporte, con unos ingresos de casi 750 millones de euros solo en 2021, que se esperan aumenten en 2022 con la celebración del Mundial de Qatar. (párr. último).

#### **D. Orígenes del futbol peruano.**

Pahuacho, (2018), nos ofrece una revisión de los orígenes del fútbol en el Perú, que comienza en el siglo XIX, al respecto señala:

Los orígenes de la práctica del fútbol en el Perú se remontan a las últimas décadas del siglo XIX, cuando marineros ingleses desembarcaban en el puerto del Callao y disputaban partidos contra entusiastas jóvenes limeños y chalacos. Fueron los inmigrantes extranjeros los que fundaron los primeros clubes de fútbol tales como el *Lima Cricket*. (p. 116).

Sin embargo, Pahuacho, (2018), nos lleva a preguntarnos ¿Qué paso después que se fundó el *Lima Cricket*?

Luego, el deporte se fue popularizando y los propios peruanos fundaron su club, el *Unión Cricket*. Era común que estos dos equipos se enfrentaran en lo que se vivía como una verdadera competencia entre peruanos contra ingleses. El historiador Gerardo Álvarez (2001), en la investigación producto de su tesis de licenciatura en historia, sobre la difusión de la práctica del futbol, en la capital peruana, afirmó que con la llegada del nuevo siglo se fundaron nuevos clubes y la competencia deportiva fue creciendo en nuestro país. (p. 116).

Asimismo, es oportuno preguntarse si el Estado peruano, prestó atención al naciente deporte, la respuesta es afirmativa, gracias a la influencia de la corriente positivista que influyó en el Perú, al respecto, Pahuacho Portella, (2018), señaló lo siguiente: “El Estado, a través de las escuelas y los municipios, jugó un papel fundamental en esa propagación, se consideraba que este deporte cultivaba los ideales modernos y de culto a la preparación física, influencia del positivismo de aquellos años”. (p. 116).

Álvarez, (2001), se preguntó, quién introdujo el fútbol en Lima, la respuesta tiene varios actores: “Fueron tres grupos sociales que practicaron el fútbol: 1. Inmigrantes británicos, residentes en el Perú. 2. Marineros británicos, de paso. 3. Jóvenes de la elite local que aprendieron el juego en Inglaterra y de regreso lo practicaron en el Perú”. (p. 31). En relación a los jóvenes de la elite local que aprendieron el juego en Inglaterra y de regreso lo practicaron en el Perú, Álvarez, (2001), señala:

Los primeros peruanos en practicar el fútbol fueron jóvenes de las élites, quienes viajaron a Inglaterra para estudiar, sea en etapa escolar o universitaria, aprendieron el juego durante su estancia y al regresar iniciaron su práctica en el país. Esto adquiere una singular importancia al recordar el rol que tuvieron en Inglaterra las instituciones educativas en la transformación del fútbol en el juego moderno que conocemos. Este parece ser el caso de Alejandro Garland, que habría de ser el introductor del fútbol. Garland (1852-1912) cursó estudios medios y superiores en Inglaterra y Alemania y a su regreso introdujo la práctica del fútbol. (pp. 33-34).

Se hace necesario rastrear, en el pasado, los primeros encuentros o desafíos de fútbol, Álvarez, (2001), señala:

El 23 de junio de 1894, el diario *'El Comercio'* informó que se realizaría, en el campo de Santa Sofía, *"un desafío de football"* entre limeños y chalacos. Al revisar las alineaciones se observa que estaban, mayoritariamente, formados por ingleses y pocos peruanos. (p. 34).

Álvarez, (2001), en su tesis sobre el fútbol, nos narra un hecho sumamente revelador sobre un partido de fútbol, al parecer no es extraño lo que narra: "En 1896, se organizó un partido de fútbol en que vencieron los ingleses y, según un cronista, el encuentro se caracterizó porque:

Se disputaron, tenazmente, los honores del fútbol, aunque el juego de los jugadores peruanos no fue tan experimentado como el de los ingleses, luchó, sin embargo, a brazo partido y hubo gran entusiasmo, siendo, al cabo, vencidos los peruanos, tanto porque algunos jugadores no pudieron tomar parte en el desafío, tanto porque en el grupo de ingleses la mayoría de los que tomaban parte eran más experimentados y contaban, entre su número, a hombres de buena talla, en tanto que los peruanos eran todos jóvenes de pocos años. (El Amigo de los Ajeno 1939, citado Álvarez, 2001, p. 35)

Asimismo, también, es muy oportuno, entonces, preguntar, cuándo se conformó la primera selección nacional de fútbol, Portella, (2018), tiene la respuesta:

La primera selección nacional peruana recién se conformó para disputar el Campeonato Sudamericano de Selecciones en 1927. Antes, países como Argentina, Uruguay o Chile nos habían tomado la delantera, afiliándose a instituciones que hasta la fecha perduran como la FIFA o la Confederación Sudamericana de Fútbol (Conmebol). El Perú sólo le ganó a Bolivia, en aquella oportunidad, lo que significó su primer triunfo oficial entre selecciones en el torneo que se disputó en Lima. Conforme la práctica del fútbol se iba difundiendo en el territorio peruano, su selección iba ingresando al ámbito de la competencia internacional participando, aunque no con mucha fortuna, en los Campeonatos Sudamericanos de 1929 y 1935, la Copa del Mundo de 1930 y los Juegos Olímpicos de Berlín en 1936. (p. 116),

#### **E. Fútbol y política, a finales de los años 60, en el Perú.**

Aguirre, (s/f), quien se ha destacado por estructurar una historia del fútbol peruano, a partir de sus investigaciones, nos relata la experiencia del Perú en el Mundial México 70, de él nos dice:

En agosto de 1969, en el Perú, poco menos de un año después del golpe militar del general Velasco, [03 octubre de 1968], la selección peruana de fútbol logró, por primera vez en su historia, la clasificación para disputar la Copa Mundial de México 1970, luego de eliminar a la poderosa y favorita selección argentina. Se produjo, entonces, una ola de entusiasmo futbolístico y nacionalista en todo el país, pero, sobre todo en Lima, reflejado en manifestaciones callejeras, caravanas, discursos, condecoraciones, que iría en aumento conforme se acercaba el torneo mundialista, cuya inauguración estuvo programada para el 31 de mayo de 1970. (p. 384).

La selección nacional del Perú, tenía muy escasa experiencia en participar en campeonatos mundiales, de ello dijo Aguirre, (s/f):

El Perú solo había participado, hasta entonces, en un campeonato mundial, el de 1930 en Uruguay y en aquella oportunidad asistió por invitación. Desde entonces, el equipo peruano no había estado presente en ninguna de las finales mundialistas. Había tenido algunos éxitos aislados, el título en los Juegos Bolivarianos de 1938 y el Campeonato Sudamericano de 1939, por ejemplo, pero no había logrado ubicarse entre los equipos más respetables del fútbol latinoamericano, entre los que brillaban Brasil, Uruguay y Argentina. (p. 387).

La clasificación a la Copa Mundial de México 1970, se jugó el 31 de agosto de 1969, en Buenos Aires, entre Perú y Argentina, al respecto, Aguirre, (s/f), recuerda:

El partido decisivo se jugó el 31 de agosto de 1969, en Buenos Aires, entre Perú y Argentina. Un triunfo argentino significaba la igualdad en el puntaje y, por tanto, la necesidad de un partido extra. Un triunfo peruano o un empate le otorgaban la clasificaban al equipo peruano. El partido se jugó en el estadio del club *Boca Juniors*, conocido como la *Bombonera*, uno de los recintos futbolísticos más hostiles en Sudamérica. El partido terminó empatado 2-2, el equipo peruano clasificó al Mundial de México y dejó en el camino al equipo local. Este partido ha pasado a formar parte de la historia futbolística peruana como uno de los más importantes éxitos del fútbol peruano y, para muchos, constituyó una verdadera hazaña. (pp. 392-393).

## 2.1.2. El fútbol como negocio.

### A. 1982, punto de partida para considerar al deporte como empresa transnacional.

El año 1982 es clave para señalarlo como el punto de partida para considerar al deporte como empresa transnacional, al respecto:

El deporte, como empresa transnacional de espectáculo y entretenimiento atípica, aparece a partir del año 1982 cuando se presentan los siguientes hechos:

- i) Se dispone de una moderna empresa de *marketing* o patrocinio deportivo, capaz de comercializar los más importantes eventos deportivos del mundo;
- ii) Se logra la centralización de los derechos de comercialización de los Juegos Olímpicos (JO) en el Comité Olímpico Internacional (COI) y la concentración del patrocinio deportivo mundial en ISL y
- iii) Se profundiza la profesionalización del deportista-competidor y se tiende a la eliminación del atleta aficionado o amateur. (Altuve 2011, citado en García Vega, 2011, p. 81)

García, (2011), nos revela, es este apartado, lo que es el Modelo Deportivo Globalizador Transnacional, asimismo, se detiene en Horst Dassler, empresario

alemán continuador del emporio alemán creador de la marca deportiva ADIDAS, creada por su padre Adi Dassler. Horst Dassler, se hizo conocido por patrocinar eventos deportivos, se asocia con el presidente de la FIFA, João Havelange, al respecto señala

La función del modelo deportivo globalizador transnacional (MDGT) es producir un espectáculo rentable. Así, el MDGT se inició en la década de los ochenta y principios de los noventa y constituyó una tendencia irreversible. Horst Dassler crea ISL en 1982, con esta empresa logra comercializar dos de los eventos más importantes del mundo: el Mundial de Fútbol y los Campeonatos Mundiales de Atletismo. Esto lo logró asegurando los derechos de comercialización del fútbol internacional, promoviendo el regreso de Coca Cola al patrocinio del fútbol y distribuyendo exclusivos e interesantes paquetes de comunicaciones a grandes transnacionales del mundo. (p.82)

La influencia de Horst Dassler, por crear un nuevo modelo deportivo mercantil mundial que no solo acaparó el fútbol, también, los Juegos Olímpicos, de ello dice García, (2011), lo siguiente:

La incorporación de los Juegos Olímpicos, al proceso de comercialización centralizado del fútbol, atletismo y otras disciplinas deportivas, significó la instalación del nuevo modelo deportivo mercantil mundial. Esta incorporación implicó:

- a) La negociación de Horst Dassler (Gerente General y dueño de Adidas) con los Comités Olímpicos de mayor poder económico (EEUU,

Alemania Occidental, Inglaterra, Francia, Japón y Australia) para consolidar la comercialización centralizada y

b) Recaudar, entre nueve compañías transnacionales (*Coca-Cola, Visa, Brother, Federal Express, 3M, Time-Life, National Panasonic, Kodak, y Philips*), más de 100 millones de dólares para el primer Programa Olímpico de los Juegos Olímpicos de Seúl 1988, a cambio de obtener la exclusividad en la utilización de los símbolos olímpicos en cualquier parte del mundo. (p.82).

¿Qué es ISL? García, (2011), dice lo siguiente:

*International Sport and Leisure* (ISL) fue una empresa suiza de patrocinio deportivo que estuvo muy vinculada a la FIFA. ISL fue fundada por el expropietario de Adidas, Horst Dassler. ISL se asoció con la FIFA, el Comité Olímpico Internacional y la Asociación Internacional de Federaciones de Atletismo. ISL quebró en 2001 con deudas de 153 millones de libras esterlinas, ISL fue la empresa de marketing o patrocinio modelo de la globalización en el deporte. (p.82).

Fue el instrumento moderno que resumió la comercialización deportiva, fue la organización que promocionó, impulsó y organizó proyectos de desarrollo del deporte como un espectáculo, lo suficientemente atractivos para que fueran financiados por grandes empresas patrocinadoras que adquirirían el derecho de utilización exclusiva de la marca, símbolos y logos en los eventos deportivos que patrocinaron. Las grandes sumas de dinero pagadas al COI por parte del

Comité Olímpico Nacional (CON) de EEUU y la capacidad de consumo público de EEUU consolidó el modelo. (p.82).

García, (2011), asimismo, añadió información adicional sobre este punto y como una gran empresa multinacional formó parte de del negocio del fútbol:

ISL aseguró los derechos de comercialización del fútbol internacional (conservando el nombre anterior de Inter-Fútbol), logra el regreso de Coca Cola al patrocinio del fútbol y en el nuevo Programa de Comercialización se incluyó "las finales de los Campeonatos Europeos de 1984 en Paris, las finales de la Copa Europea y, por último, la Copa Mundo 1986 en México. A los patrocinadores se les ofreció un paquete completo de comunicaciones con base en la exclusividad y continuidad de la categoría del producto durante un período de cuatro años. El programa para cada grupo de setenta y cinco encuentros incluía publicidad en el estadio, títulos de proveedores oficiales, el uso de mascotas y emblemas y oportunidades de franquicias. (p.82).

## **B ¿Crisis del fútbol peruano?**

Monsalve, (2012), ya en la realidad peruana señaló sobre una crisis del fútbol peruano, él informó lo siguiente:

En los últimos años, los discursos acerca de la crisis del fútbol peruano y del campeonato local han aumentado al ritmo de las deudas de los principales clubes. La violencia en los estadios, los escándalos sobre los dirigentes, las deudas que se amontonan, la retirada y vuelta (sin castigo alguno) al campeonato de los equipos, supuestamente, modernos, son algunas de las historias que dominaron la prensa peruana desde finales del 2011 hasta

principios de 2012. Al parecer, los discursos acerca de la crisis del fútbol peruano, que nos acompaña desde 1982, han llegado a uno de sus picos más altos. (p.9)

La violencia de los barristas, la baja calidad del juego, alejan a los espectadores y a los patrocinadores, señala Monsalve, (2012):

Esta crisis institucional ha repercutido sobre la calidad del espectáculo y la capacidad de los clubes para generar ingresos. Las entradas más importantes son por los derechos de transmisión, como en todas las ligas de fútbol, pero éstas no están complementadas por los ingresos que deberían generar las entradas a los estadios y los patrocinios comerciales. La violencia generada por algunos barristas y la poca calidad del juego no solo alejan a los espectadores sino también a los patrocinadores, que no quieren asociar su marca a clubes en crisis, por lo que la transferencia de pocos jugadores ha quedado como una de las fuentes de ingresos más importantes. Sin embargo, el desarrollo de academias de fútbol (nacionales y extranjeras) para menores está generando que jóvenes talentos pasen directamente a clubes extranjeros sin haber jugado un solo partido en la liga local (si bien los casos son por ahora pocos, estos pueden aumentar con los años). (p.9)

### **C. ¿Clubes de fútbol, sociedades anónimas?**

Monsalve, (2012), dice en este punto:

En los años 2002 y 2004, la Federación de Fútbol encargó a *Apoyo Consultoría* un estudio para mejorar la competitividad del fútbol peruano. Algunas de las

sugerencias han sido adoptadas, pero, en general, la discusión pública se ha concentrado en un solo aspecto: la transformación de los clubes en sociedades anónimas. No dudamos que sea una buena iniciativa, pero, el negocio del fútbol implica una cadena mercantil globalizada donde el tema de la propiedad y/o gobernanza es uno más de los aspectos del asunto. (p.9)

Miller, (2012), dice sobre fútbol y negocio:

El fútbol se ha convertido en un inmenso y creciente negocio global, que se expande mucho más allá de sus mercados tradicionales de Europa y Sudamérica. Parte de la negociación que llevó la Copa Mundial a los Estados Unidos en 1994, fue la creación de una nueva liga profesional de fútbol, la cual llegó a ser conocida como la *Liga Mayor de Fútbol (MLS*, por sus siglas en inglés) y que ahora cuenta con 18 clubes, incluidos dos de Canadá, está organizada en dos conferencias (*Major League Soccer, página web, s.f.*). (p.20).

Miller, (2012), se plantea ¿Cuál modelo útil para comprender el negocio del club de fútbol?

Las ideas de “cadena de valor” o “cadena de suministro”, o, en la política económica internacional, la “cadena de productos”, se han convertido en un lugar común en la literatura de negocios y gerencia, y el concepto de “cadena” puede brindar un modelo útil para comprender el negocio del club de fútbol. (p.20).

Por otro lado, ¿Qué sucedió en Asia? Miller, (2012), señala:

Se crearon nuevas ligas profesionales en Japón en 1993, en Corea del Sur en 1989 y en China en el 2004, aunque las dos últimas se han visto envueltas en escándalos de corrupción. Incluso Australia, cuyo fútbol alguna vez fue del interés de empedernidos apostadores británicos desprovistos de partidos sobre los que pudiesen apostar durante el verano europeo, cuenta desde el año 2005 con su *Liga-A profesional*. (p.20)

¿Fútbol femenino? Miller, (2012), afirma:

Durante este período, el fútbol femenino, también, ha ido cobrando importancia, y cuenta con ligas profesionales en varios países europeos, tras un falso comienzo, en los Estados Unidos. En todas las ligas profesionales es evidente la influencia de los patrocinadores corporativos, tales como *Hyundai* en los casos de Australia y Corea. Algunos, tales como *Emirates Airlines*, han establecido un portafolio de clubes, campeonatos y organizaciones con la esperanza de expandir el alcance global de sus marcas. (p.21)

#### **D. ¿Cómo ha sido la relación entre los medios y el fútbol?**

Después de revisar los temas económicos pasaremos a tocar la relación entre los medios y el fútbol, Miller, (2012), agrega:

El fútbol profesional ha tenido una relación simbiótica con los medios durante ya más de un siglo, no solo en Europa occidental. El fútbol ha obtenido una considerable propaganda gratuita de los medios, los cuales han informado sobre los resultados y difundidos resúmenes de los partidos, así como la

programación de los encuentros, a cambio del chismorreo, la excitación que brinda el fútbol, que los medios ansían con el propósito de llenar espacio y vender sus productos. (p. 23)

Miller, (2012), destacó la relación existente entre el fútbol, los medios y el valor limitado en términos comerciales:

En Inglaterra, los diarios ya imprimían los resultados y noticias de los partidos a finales del siglo XIX. En Argentina, una publicación especializada, *El Gráfico*, fue fundada en la década de 1920, incluso en el Perú, a inicios de la década de 1930, cada edición de *El Comercio*, contenía páginas deportivas, aunque el fútbol era tan solo una de las diversas disciplinas que regularmente cubría el diario. En la década de 1930, el advenimiento de la radio y su difusión mundial, seguida de la televisión, desde la década de 1950, profundizó la relación simbiótica existente entre el fútbol y los medios, aunque su valor en términos comerciales era limitado.

La prensa no pagaba a los clubes por el acceso a los partidos y los clubes pagaban solo una pequeña cantidad para ofrecer instalaciones a los medios (aunque, evidentemente, al admitir gratis a los partidos a periodistas acreditados, ellos sacrificaban algo de los ingresos que, de otro modo, hubiesen obtenido de espectadores que pagaran sus entradas). Cuando llegó la radio, los clubes de fútbol ganaban escasos ingresos por los derechos comerciales de transmisión de sus partidos, y lo mismo sucedía a comienzos de la era de la televisión, cuando las estaciones televisivas estatales o comerciales eran con frecuencia compradoras monopsónicas de derechos. En

Inglaterra, tan recientemente como en 1985/1986, la red de televisión independiente (ITV, por sus siglas en inglés) pagaba tan solo £ 3,1 millones (US\$ 5,4 millones) por los derechos de transmisión de un número limitado de partidos de la Liga de Fútbol; en 1988, ITV pagó solo £ 11 millones (US\$ 19,6 millones) anuales por transmitir 18 partidos de la Primera División de la Liga de Fútbol en cada temporada (Szymanski y Kuypers 1999: 58-9). Sin embargo, en Inglaterra y en otros lugares de los principales países europeos, estaban por ocurrir tres cambios importantes, los cuales tendrían el efecto de incrementar y globalizar la demanda.

### **2.1.3. La influencia de la Constitución en las áreas del Derecho. El control de Convencionalidad y el Control de Constitucionalidad para la defensa de los derechos.**

Landa, (2013), ha desarrollado innumerables ensayos sobre el tema, en ellos señala que la influencia de la Constitución de 1993, en todas las áreas del Derecho, es un proceso que ha tomado su tiempo, sin embargo, ya ha cuajado en la sociedad peruana y, sobre todo, en la comunidad jurídica. Asimismo, señala que uno de los factores es la consolidación del derecho constitucional en las universidades y sobre todo en la comunidad jurídica peruana, otro factor es la actuación del Tribunal Constitucional del Perú que ha permitido crear y recrear las instituciones jurídicas, de modo inteligente y audaz los conceptos, derechos y principios jurídicos que, a través de sus sentencias, han tocado todas las especialidades del Derecho.

Asimismo, Landa, (2013), ha señalado

El actual proceso de influencia de la Constitución, hunde sus raíces en la propia etapa de formación del Estado de Derecho, el cual se basó en el principio de legalidad y del rol jerárquico y preponderante de la ley en el ordenamiento jurídico. En el desarrollo del Estado de Derecho, la Constitución sólo era entendida como una norma política, carente de contenido jurídico y no vinculante. (p.14),

Sin embargo, esta concepción ha cambiado, notablemente, hoy la Constitución es la norma jurídica suprema del ordenamiento normativo nacional, vinculante para los ciudadanos y los poderes públicos.

**A. Constitución y el sistema jurídico peruano.** La primera norma positiva, dentro de nuestro sistema legislativo, es la Constitución, (Rubio. 1980), señala que es la norma más importante por estos tres aspectos:

El primero, porque la Constitución contiene normas que no pueden ser contradichas ni desnaturalizadas por ninguna otra norma del sistema legislativo. Esto tiene que ver con el principio de constitucionalidad del orden jurídico. El segundo, porque dentro de sus normas, la Constitución establece la forma cómo se organiza el Estado, cuáles son sus órganos principales, cómo están conformados y cuáles son sus funciones. El tercero, porque en el texto constitucional está contenido el procedimiento y las atribuciones generales que tienen los órganos del Estado para dictar las leyes y las otras normas del sistema legislativo. (p. 13)

La Constitución de 1993, señala en el artículo 1°. “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

(subrayado agregado). Asimismo, el artículo 3°, de la misma Constitución prescribe la defensa de otros derechos no enumerados expresamente:

“La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo [Primero, donde se encuentra la parte dogmática de la Constitución], no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno”. (subrayado agregado)

Por otro lado, el artículo 44° de la misma Constitución de 1993, señala que: “Son deberes primordiales del Estado: (...) garantizar la plena vigencia de los derechos humanos (...) (subrayado agregado).

Finalmente, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993, que trata del Control de convencionalidad, señala que: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades, que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

***B. El Estado peruano garante de la vigencia de los derechos fundamentales y de los derechos humanos.*** Al iniciar la presente investigación y a tenor de lo que señala el título de la tesis, que sometemos a consideración del jurado, debemos empezar precisando los aspectos de la jerarquía piramidal de nuestro sistema jurídico, es decir, que el Estado y la sociedad deben respetar la dignidad humana; no es

necesario que los derechos humanos o los derechos fundamentales estén expresamente reconocidos en la constitución para que sean reconocidos.

Por otra parte, (Rubio, 1998), señala:

Debemos también señalar que el Estado peruano debe asegurar el ejercicio, a plenitud, de los derechos humanos. Asimismo, debemos destacar que el control de constitucionalidad y el de convencionalidad, están regulados en nuestro sistema jurídico. Toda vez que la Constitución regula lo relativo a los tratados y los acuerdos internacionales, dentro de los cuales están las convenciones internacionales sobre derechos humanos. (p. 113)

Además, sostiene (Rubio, 1998), que

En la Constitución del Perú de 1993 lleva consigo la preeminencia de los derechos humanos dentro de la jerarquía jurídica interna del país, los derechos humanos mantienen su rango constitucional y, por consiguiente, producen todas las consecuencias que dicha jerarquía trae consigo, incluida la de poder ser defendidos mediante las garantías establecidas en el artículo 200 de la Constitución de 1993 (Garantías constitucionales). En consecuencia, es claro que los tratados concernientes a los derechos humanos también mantienen jerarquía constitucional. (pp.:99-113)

**C. Principio de supra-ordinación del orden jurídico o jerarquía piramidal del sistema jurídico peruano.** En consideración a lo que se plantea en la presente investigación, es preciso desarrollar el concepto de jerarquía de normas de un Estado.

Rubio y Arce (2019) señalaron que, no obstante, la gran cantidad de normas jurídicas que tiene el Estado peruano, el orden, en ese cúmulo de normas, lo establece el principio de jerarquía o llamada jerarquía piramidal lo que permite construir el sistema jurídico de un Estado. El principio de supra-ordinación está, expresamente, señalado en el artículo 51 de la Constitución de 1993. Para Kelsen, (1982), existe una relación, muy estrecha, entre la supra-ordinación y la subordinación de la norma que regula la producción de normas (la Constitución, por ejemplo) y las normas producidas (las normas legales), “El orden jurídico no es un sistema de normas de derecho situadas en un mismo plano, ordenadas equivalentemente, sino una construcción escalonada de diversos estratos de normas jurídicas”. (p. 232),

Para qué sirve y, asimismo, que represente la “*pirámide de Kelsen,*” pregunta Galindo, (2018). Es un método jurídico estricto, mediante el cual se quiere eliminar toda influencia psicológica, sociológica y teológica en la construcción jurídica. La pirámide permite categorizar las diferentes clases de normas jurídicas, ubicándolas de una forma fácil y así distinguirlas sobre las demás, ejemplo: La Constitución, la ley, el decreto-ley, la ordenanza administrativa.

La pirámide representa, gráficamente, dice Galindo, (2018), la idea de un sistema jurídico escalonado. De acuerdo con Kelsen, el sistema no es otra cosa que la forma en que se relacionan un conjunto de normas jurídicas y la principal forma de relacionarse éstas, dentro de un sistema, es sobre la base del principio de jerarquía, es decir, las normas que componen un sistema jurídico se relacionan unas con otras de acuerdo con el principio de jerarquía. Imaginemos una pirámide escalonada: En la cúspide de la pirámide se situaría la Constitución de un Estado, en el escalón inferior [se situaría], inmediatamente, las leyes, [o las normas con rango de ley], en el siguiente

escalón inferior, las normas administrativas, los reglamentos y así, sucesivamente, hasta llegar a la base de la pirámide, compuesta por las sentencias [emanadas del Poder Judicial] (normas jurídicas individuales).

Kelsen, dice Galindo, (2018), defendió una visión positivista que él llamó *Teoría pura del Derecho*: un análisis formalista del Derecho, como un fenómeno autónomo de consideraciones ideológicas o morales, del cual excluyó cualquier idea de «derecho natural. Analizando la estructura de los sistemas jurídicos llegó a la conclusión que toda norma emana de una legalidad anterior, remitiendo su origen último a una *norma hipotética fundamental*, que situó en el derecho internacional, de ahí que defendiera la primacía del derecho internacional sobre los ordenamientos nacionales.

**D. El principio de constitucionalidad en la Constitución de 1993.** En el ordenamiento jurídico peruano se ha recogido el principio de la jerarquía piramidal, señalada por Kelsen, en el artículo 51° y 138° de la Constitución de 1993 que señala: “Artículo 51° La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.” Asimismo, el artículo 138°, segunda parte indica: “(...) En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.”

Cuanto más nos acercamos a la base de la pirámide, dice Galindo, (2018), el escalón es más ancho, es decir, hay un mayor número de normas jurídicas. Así, el escalón superior es muy pequeño, porque Constitución sólo hay una, el escalón por debajo es más ancho porque hay más normas que Constituciones, el siguiente más

ancho que el anterior porque hay más normas administrativas, reglamentos que leyes y así sucesivamente. (...) La pirámide sirve para reflejar la idea de validez, cada escalón es una especie de eslabón de la cadena de validez dentro del sistema, pero quien otorga validez al sistema en sí es la norma fundamental.

***E. El principio de legalidad en la Constitución de 1993.*** Antecedentes. El principio de legalidad, como cualquier otro contenido jurídico, ha tenido una evolución. Nace prácticamente con la *Revolución francesa* de finales del siglo XVIII (1789), en la que se planteó la idea que la administración pública no podría actuar por autoridad propia, sino que ejecutando el contenido de la ley. Esta limitación quedó rebasada con el transcurso del tiempo, a la fecha, la ley, como norma de menor jerarquía, ha sido sustituida por la Constitución y los valores que ella defiende, que será la que condicione y determine de manera positiva, real y objetiva la resolución de los conflictos de intereses, o las violaciones al sistema jurídico.

El *principio de legalidad* opera y trabaja sobre el ejercicio del poder estatal, a manera de una cobertura normativa previa. Si el poder estatal está acorde al sistema jurídico, entonces, su actuación es legítima, ello, sobre la base de los postulados centrales de la doctrina de la vinculación positiva. Ahora bien, veremos el concepto de legalidad. Principio que rige todas las actuaciones de la administración del Estado sometiéndolas a una norma. Tiene una vinculación positiva, en el sentido que la administración puede hacer sólo lo que esté permitido por la norma y una vinculación negativa, en el sentido que aquélla puede hacer todo lo que no esté prohibido por dicha norma. El principio de legalidad, entonces, constituye como pieza fundamental del Derecho, reservando a la norma la tipificación, descripción de la conducta, de las infracciones y sanciones que correspondan.

**F. El control difuso de constitucionalidad en el Perú.** Maldonado. (2017), indica que el control constitucional nace como un mecanismo para proteger al gobernado, al administrado, al ciudadano o al justiciable, frente a los excesos, defectos y arbitrariedades de las autoridades, quienes, abusando del poder, la sociedad: el administrado, el ciudadano o el justiciable, debe defenderse frente a actos que atenten contra los derechos fundamentales o los derechos humanos. Covián, (2001), conceptúa al control constitucional expresando que: “se produce cuando un acto administrativo o jurisdiccional, de la autoridad, infringe una o varias normas constitucionales y debe ser anulado por el órgano competente, al efecto, mediante el procedimiento previsto en la propia Constitución” (p. III)

Según Pérez (2011), señala:

Dicho control se encarga de vigilar la supremacía de la Constitución con relación a actos administrativos y normas estatales. Dentro de un Estado de Derecho, es un mecanismo que tiene como finalidad proteger los derechos fundamentales y las libertades civiles, que el sistema democrático pone en manos de los ciudadanos como una herramienta que permite limitar el ejercicio del poder político para evitar abusos y excesos propios del ejercicio del poder (p. 61-62.)

El control difuso de constitucionalidad, surge (Pérez. 2011), en el derecho *anglo-americano* y consiste en el poder otorgado a todos los jueces, con independencia de su jerarquía, para dejar de aplicar las normas que estén en abierta contradicción con la Constitución. El significado de control difuso es el de una facultad constitucional concedida a los órganos revestidos de potestad jurisdiccional para revisar la constitucionalidad, haciendo prevalecer la Constitución y sobre las normas secundarias

[normas infra constitucionales] y sobre cualquier otra norma general de rango inferior [normas administrativas].

**G. El control de convencionalidad y el sistema jurídico.** El control de convencionalidad presupone la interrelación de los tribunales nacionales y los tribunales internacionales en materia de derechos humanos. Y puede darse en dos niveles: En el ámbito internacional: El control de convencionalidad consiste en, conforme enseña, García, (2013).

Juzgar en casos concretos si un acto o una normativa de derecho interno resulta compatible con la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), disponiendo la reforma, abrogación o inaplicación de dichas prácticas o normas, según corresponda, en orden a la protección de los derechos humanos y a la vigencia de tal convención y de otros instrumentos internacionales en este campo. (p. 224)

En el ámbito nacional: Esta modalidad se despliega en sede nacional, y se encuentra a cargo de, conforme enseña García, (2013),

Los magistrados locales, es decir, de los jueces ordinarios o de los magistrados del Tribunal Constitucional, y consiste en la obligación de verificar la adecuación de las normas jurídicas internas que aplican en casos concretos, a la CADH (y otros instrumentos internacionales en el área de los derechos humanos), y a los estándares interpretativos que la Corte ha formulado a través de su jurisprudencia. (p. 224)

¿Cómo opera el control de convencionalidad? Se efectúa una interpretación de las prácticas internas, a la luz o al amparo del *corpus iuris* básico [Pacto de San José de Costa Rica], en materia de derechos humanos, y sobre lo cual la Corte ejerce competencia material, que se expresa en su jurisprudencia. Desde este punto de vista, el control de convencionalidad es un principio que, debidamente empleado, puede contribuir a la aplicación armónica, ordenada y coherente del derecho vigente en cada Estado, abarcando sus fuentes internas e internacionales. (García Belaunde, 2013, p. 224)

**¿Qué significa el concepto control difuso de la convencionalidad?** En primer término, (Maldonado. 2017, p. 73), debemos considerar que el control difuso de convencionalidad, es un concepto que surge en el sistema interamericano, y sostiene que el Poder Judicial está obligado a cumplir con los tratados internacionales ratificados por el Estado al que pertenece, por ello, no puede mermar las disposiciones de la Convención Americana aplicando leyes contrarias a su objeto y fin.

Por su parte, el juez de la Corte Interamericana Ferrer, (2011) comenta, respecto al control de convencionalidad, que el mismo consiste en el examen o revisión de compatibilidad que debe realizarse entre los actos y normas nacionales, y la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH). A mayor abundamiento, se debe tener en mente que el parámetro del control difuso de la convencionalidad, puede ser válidamente ampliado en sede nacional cuando se otorgue mayor efectividad al derecho humano.

Con lo anterior, se llega a la conclusión que los tribunales del Estado mexicano [válido para el Perú], están obligados a ejercer el control difuso de convencionalidad al

resolver cualquier asunto sometido a su jurisdicción; y como consecuencia, las autoridades del Estado [es decir, toda la administración pública peruana], tienen la ineludible obligación de observar y aplicar, en su ámbito competencial interno, además de las legislativas, medidas de cualquier otro orden, inclusive de carácter internacional, para asegurar el respeto a los derechos humanos y garantías individuales. (Maldonado. 2017),

Ahora bien, Ferrer, (2011), acentúa que este control no consiste simplemente en dejar de aplicar una norma nacional por ser contraria al parámetro de convencionalidad, sino que implica en primer lugar, tratar de armonizar la norma nacional con la convencional; significando ello una “*interpretación conforme*” de la norma nacional con la CADH, sus protocolos y jurisprudencia convencional, para desechar aquellas interpretaciones contrarias o que no sean compatibles al parámetro convencional. (Maldonado. 2017)

#### **2.1.4. La Constitución y el derecho laboral.**

**A. Derecho laboral en la Constitución de 1979.** Blancas, (2003), señaló que, la Constitución, es una norma suprema, establece las bases jurídicas del derecho público y del derecho privado. La Constitución de 1979, inscribió al Estado peruano, dentro del marco del *Estado social y democrático de derecho*, al tipificarlo en el artículo 79: El Perú en una República democrática y social, independiente y soberana, basada en el trabajo. Su gobierno es unitario, representativo y descentralizado.

Continúa señalando Blancas, (2003), ello se reflejó, también, en las disposiciones constitucionales que se refirieron a la *dignidad de la persona*, en el

artículo 1: La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. A los derechos *a la seguridad social*, en el artículo 12 *in fine*. El Estado garantiza el derecho de todos a la seguridad social. La ley regula el acceso progresivo a ella y su financiación y al *trabajo*, señalado en el artículo 42), el Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social (...),

Así como también Blancas, (2003), los principios generales que regulaban *el régimen económico*, en el artículo 110, El régimen económico de la República se fundamenta en principios de justicia social orientados a la dignificación del trabajo como fuente principal de riqueza y como medio de realización de la persona humana. (...) la *propiedad*, regulada varias veces, esta vez en el artículo 124. La propiedad obliga a usar los bienes en armonía con el interés social. El Estado promueve el acceso a la propiedad en todas sus modalidades. (...).

La Constitución de 1979, Blancas, (2003), reguló lo relativo a la empresa, en el artículo 118 *in fine*. Las empresas, cualquiera sea su modalidad, son unidades de producción cuya eficiencia y contribución, al bien común, son exigibles por el Estado de acuerdo con la ley. Desde luego dentro del modelo que imperaba desde 1968, en el Perú, modelo distinto al de la vigente Constitución de 1993.

Dentro de este marco constitucional, es decir, la derogada Constitución de 1979, correspondió al Estado promover las condiciones económicas y sociales para fomentar el empleo, crear igualdad de oportunidades, eliminar la pobreza y proteger al trabajador frente al desempleo y al subempleo.

Dicha Constitución prohibía, en toda relación laboral, la existencia de cualquier condición que impidiese el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores o que desconociese o rebajase su dignidad. El trabajo, según la constitución de 1979, era objeto de protección del Estado, de modo que se consagró la estabilidad laboral, la remuneración mínima vital, la jornada de ocho horas diarias, los derechos de sindicación, de seguridad social, huelga y negociación colectiva, entre otros. (Subrayado agregado).

**B. Derecho laboral en la Constitución de 1993.** No obstante, lo establecido en dicha Constitución, señaló Landa, (2013) al inicio del primer gobierno de Fujimori (1990-2000), es oportuno señalar que el ingeniero Alberto Fujimori, asumió el mando supremo de la Nación el 28 de julio de 1990, derrotando al candidato liberal Mario Vargas Llosa y, al asumir el gobierno nacional, aplicó, de inmediato, el ajuste estructural, conocido popularmente como: el *fujishock*, estos derechos, los consagrados en la Constitución de 1979, fueron debilitados considerablemente al limitarse el incremento de los salarios y la mejora de las condiciones de trabajo, además de establecerse restricciones a la negociación de los convenios colectivos de los trabajadores y empleados de la administración pública. Por otro lado, señala Landa, (2013) la llamada flexibilización del mercado de trabajo, por el ajuste estructural, eliminó, bajo la vigencia de la Constitución de 1993, la estabilidad laboral y la protección al trabajador.

Se asistía, por tanto, a la tensión de dos modelos jurídico-políticos-económicos de organización y funcionamiento del Estado de derecho: uno caracterizado por priorizar la cuestión social y la redistribución del poder y el otro basado en la subordinación de lo social al mercado. Modelo que se basó en el *Consenso de Washington*, vigente a la fecha y a la concentración del poder. En otras palabras, se

podieron apreciar con claridad las ideologías jurídicas contrapuestas que sostienen el modelo del Estado social, sostenido en los postulados de la constitución de 1979 y el modelo del Estado neoliberal establecido por el ajuste estructural, que se basó en el *Consenso de Washington*.

**C. La influencia del Tribunal Constitucional en el Derecho laboral.** Las consecuencias de estos modelos, conforme señala Neves, (2006), han incidido también en la elaboración de la jurisprudencia del TC, lo que ha permitido que el derecho laboral sea concebido, desde la justicia constitucional, como un derecho sujeto a control, haciéndose exigibles auténticos derechos y deberes constitucionales para los particulares, empleadores o trabajadores, y para el Estado.

Conforme ha señalado Landa, (2013), está presente el «*principio de prohibición de su regresividad*», señalado por el Tribunal Constitucional, STC N° 1124-2001-AA/TC, en el sentido de que el Estado se obliga a mejorar la situación de estos derechos y, simultáneamente, asume la prohibición de disminuir el ámbito de protección de los derechos laborales vigentes o de derogar los ya consagrados, como en el caso de los derechos de reposición frente a los despidos arbitrarios.

Junto a ello, el Tribunal Constitucional, ha distinguido, dice Landa, (2013), entre derechos fundamentales de configuración constitucional y legal, a partir de la Constitución de 1993 ha permitido generar una jurisprudencia vinculante (STC N° 0206-2005-AA/TC), en el sentido que solo los derechos que la Constitución reconoce son objeto de protección inmediata y directa, mediante el proceso de amparo o cuando el despido del trabajador sea realizado de forma fraudulenta, *incausada* o nula. Por su

parte, los derechos laborales de configuración legal son derechos de reclamación mediante los procesos judiciales ordinarios.

Finalmente, las materias laborales han sido desarrolladas por el Tribunal Constitucional del Perú, en tanto, intérprete de la Constitución y defensor de los derechos consagrados en ella, asimismo, han sido complementadas, al precisar sus límites en materia de los principios constitucionales laborales, tales como:

- El contrato de trabajo, desnaturalización, suspensión, extinción.
- La tutela de los derechos fundamentales laborales a través del proceso de amparo y
- El régimen laboral público.

#### **2.1.5. La relación jurídico-laboral entre el futbolista profesional, el club y la FIFA**

##### ***A. La relación jurídico-laboral entre el futbolista profesional y el club.***

Conforme lo señala Arce, (2018), entre el futbolista y el club, hay una relación jurídico laboral especial, dado que “hay un alto índice de inaplicación de las normas del régimen común”. (párr. 2). No es posible aplicar la *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, por ejemplo, la jornada o los beneficios remunerativos. Las especificidades del trabajo, del futbolista profesional, está en la temporalidad, los torneos duran un año. Por otro lado, el período profesional del futbolista es de 10 o de 12 años, ese plazo tiene efectos sobre la seguridad social y sobre los derechos colectivos.

Asimismo, señala Arce, (2018), los futbolistas ejercen su derecho a la libre sindicalización y están agremiados. Tienen una negociación colectiva porque conforme al estatuto con la asociación deportiva. En el ámbito individual, la jornada de trabajo, conforme la Constitución de 1993, no puede ser mayor de 8 horas diarias o de 48 horas semanales, sin embargo, los futbolistas podrían exceder esta jornada en una concentración de 2 ó 3 días.

La norma especial, Ley 26566, dice Arce, (2018), otorga al futbolista de manera específica, el descanso semanal en día feriado y el descanso vacacional teniendo en cuenta que muchos partidos de fútbol, del *Campeonato Descentralizado* pueden terminar en días feriados. La ocupación efectiva es un derecho que también le otorga la ley 26566 como un derecho exclusivo de los futbolistas, quien no puede ser excluido de los entrenamientos.

Hay otros temas, algunos países no aplican, indica Arce, (2018), como sanción, la exclusión del futbolista de los entrenamientos o de los partidos, porque terminaría perjudicando al club. Entonces, lo que hace el club es aplicar sanciones a través de multas. La contratación es temporal, no hay contratación indefinida. El artículo 4 de la Ley 26566 es muy claro: la relación laboral de los futbolistas es de duración determinada, por el tiempo que dure un campeonato. Finalmente, dice Arce, (2018),

Existe un tema: las transferencias, que es un tema muy relevante y debatible.

Las transferencias no están reguladas en la ley peruana. En nuestro caso, el artículo 9 de la Ley dice que la transferencia de los futbolistas se rige por las normas de la FIFA y de la FPF; es decir, existe una situación de remisión a las

normas deportivas, pero no las que rigen en el campo, sino una especie de situación jurídica de ámbito público.

**B. Transferencia de jugadores, la FIFA y la tutela jurisdiccional.** Al respecto, dice Arce, (2018), el Derecho Laboral peruano debe tener incidencia, sin embargo, la FIFA ha decidido, unilateralmente, en más de una vez, regular las transferencias. Esta decisión ha generado múltiples conflictos con los tribunales nacionales. Una transferencia, exige el consentimiento de los dos clubes, es decir, del club cedente, del club destinatario y el consentimiento del futbolista. El problema es el siguiente, dice Arce, (2018)

- a. Hay clubes que no quieren transferir al futbolista.
- b. El futbolista deberá quedarse en su club, contra su voluntad.
- c. El futbolista demanda al club
- d. Más de una vez los tribunales, de otros países, han dado la razón a los futbolistas, es decir, libera a los futbolistas para que puedan ir a jugar a otro club.

**C. En caso de conflicto entre el jugador y el club, ¿Quién resuelve el conflicto?** La respuesta es que la FIFA es tajante, señala, (2018), en decir, que hay procedimientos y tribunales especiales que deberán aplicar las normas de la FIFA, más que las normas del Estado (¿?). Si el caso es laboral, el futbolista debe que ir, obligatoriamente, a la *Cámara de Conciliación y Resolución De Disputas* de la FPF. Si el jugador recurre a un juez ordinario, la Federación lo puede inhabilitar. La sanción es muy fuerte como para que un futbolista quiera tomar esa opción.

Para otros temas hay otro tipo de tribunales arbitrales. Por ejemplo, en temas relacionados con competición existen comisiones de justicia en la asociación y luego en segunda instancia en la Federación. Eso incluso es apelable al TAS. Nuevamente, en materia laboral, esta cámara emite laudos arbitrales, y tiene como ámbito de aplicación la relación entre los clubes y los jugadores, y se ha incluido paulatinamente a otro tipo de actores, como entrenadores, médicos, etc. Esta cámara solo aplica para el fútbol profesional de primera y segunda división. Los jugadores aficionados, que consideren que tienen un contrato laboral, si tendrían que ir al juez ordinario.

#### **2.1.6. Tipificación del contrato de trabajo y sus elementos esenciales.**

**A. Tipificación del contrato de trabajo** Vela, (2021), sobre la tipificación del contrato de trabajo, hace una advertencia y señala lo siguiente:

Si nuestra voluntad fuera obtener una definición de *contrato de trabajo*, a pesar de la frondosa legislación laboral vigente, no la encontraríamos, además, descubriríamos que la doctrina no es uniforme en cuanto a su contenido y el tema no es pacífico para los estudiosos del derecho del trabajo. Es por ello que definir el contrato de trabajo, siempre resultará una labor difícil, no exenta de imprecisiones y, por lo tanto, sujeta a críticas.

Martín, Rodríguez-Sañudo y García, definen el contrato de trabajo en los términos siguientes: «(...) acuerdo en virtud del cual, una persona, el trabajador, se compromete, voluntariamente, a prestar servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, el empleador o empresario, mediante una retribución». (2008, p. 472, citado en Arévalo Vela, 2021).

Toyama dice:

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad. El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. (2015, p. 65, citado en Arévalo Vela, 2021).

Gómez, afirma: «el contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador, bajo dependencia, se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también, a idéntica protección fundamental». (2016, p. 188, citado en Arévalo Vela, 2021).

Finalmente, señala, Vela, (2021), la Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver, el 7 de noviembre de 2017, la Casación Laboral N° 321-2017-Lima, nos brinda la definición de contrato de trabajo siguiente:

El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes, llamada trabajador, se compromete a prestar, personalmente, sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra, llamada empleador, quien, a su vez, está obligado a pagar, a favor de aquel, una remuneración por los servicios prestados (Poder Judicial, 2017c).

**B. Elementos comunes del contrato de trabajo.** Conforme lo señala Vela, (2021), deben estar presentes en todo tipo de contrato, cualquiera sea su naturaleza,

pues su ausencia no permite que el contrato exista. Estos elementos comunes son el consentimiento, el objeto y la forma.

### I. El consentimiento

Vela, (2021), señala que es la manifestación de voluntad de las partes que exteriorizan su intención interna de contratar, creando, modificando o extinguiendo obligaciones. En el contrato de trabajo, el consentimiento se forma de la confluencia de dos voluntades: la del trabajador de brindar sus servicios y la del empleador de abonarle una remuneración. Constituye un vínculo que une la voluntad de las partes, el cual no puede faltar, tanto más si tenemos en cuenta que los intereses de ambas partes son contrapuestos.

### II. El objeto

Vela, (2021), señala que en la doctrina se discute si el objeto del contrato es la promesa de laborar o la actividad ejecutada, es decir, la prestación. Según Martín et al, el objeto del contrato de trabajo está constituido “[...] por el servicio que el trabajador se compromete a prestar y por el salario en cuanto precio del trabajo prestado”. (2008, p. 485, citado en Arévalo Vela, 2021).

Por su parte, Gómez nos dice:

El objeto del contrato lo brindan la prestación personal del trabajo subordinado a cargo del trabajador, siempre que sea lícito y la retribución que, por el trabajo, efectúa el empleador por ser este contrato sinalagmático y oneroso por antonomasia: el objeto

del contrato de trabajo es, en sustancia, la prestación del servicio a cambio de una remuneración. (2016, p. 313, citado en Arévalo Vela, 2021).

Para Vásquez, señala que:

El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, en el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y para la otra, en el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación. (2000, p. 38, citado en Arévalo Vela, 2021).

Finalmente, Vela, (2021), ofrece su punto de vista

El objeto del contrato de trabajo, para el trabajador, es la prestación personal lícita y posible jurídicamente de toda clase de servicios, siempre que éstos no atenten contra las normas de orden público, las buenas costumbres o cualquier norma de carácter imperativo. El objeto del contrato de trabajo, para el empleador, será el pago de la remuneración y el cumplimiento de lo dispuesto por las normas laborales de carácter legal o convencional.

### III. La forma

En un sentido amplio, señala, Vela, (2021), la forma es la manera cómo se exterioriza la voluntad de las partes para que pueda tener efecto trascendencia en el derecho. Así, el contrato no podrá existir, válidamente, si las partes no exteriorizan de manera verbal, escrita o tácita su conformidad con el perfeccionamiento de este.

En un sentido estricto, afirma Vela, (2021), la forma es un medio concreto y determinado mediante el cual las partes exteriorizan su voluntad de celebrar un contrato. Esto no significa que la forma prime sobre el consentimiento, sino que, en ciertos contratos, además, de cumplirse los requisitos exigidos para la validez de cualquier tipo de contrato, deberá cumplirse, adicionalmente, con la forma exigida por la ley bajo sanción de nulidad. A modo de ejemplo, Vela, (2021), señala los principales contratos de trabajo que se celebran de manera escrita:

Contrato a tiempo parcial (último párrafo del artículo 4 del TUO Ley Productividad y Competitividad Laboral).

Contrato sujeto a modalidad (Título II del TUOLPCL).

Contrato de trabajo a domicilio (artículo 96 del TUOLPCL).

Contrato de trabajo de extranjeros (artículo 5 del Decreto Legislativo n° 689).

Contrato de trabajo de futbolistas profesionales (artículo 5 de la Ley n° 26566).

Contrato de trabajo para empresas de exportación no tradicional (artículo 32 del Decreto Ley n° 22342).

Contrato de trabajo de acuicultores (Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo n° 1195).

Contrato de trabajo de artistas (artículo 40 de la Ley n° 28131).

Contrato de teletrabajo (artículo 1 del Decreto Supremo n° 0172015-TR).

Contrato de trabajo doméstico (artículo 5 de la Ley n° 31047).

**C. Elementos esenciales del contrato de trabajo.** Son los indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal y permiten diferenciarlo de contratos de distinta naturaleza. La doctrina admite, mayoritariamente, que estos elementos son: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación.

## I. La prestación personal de servicios

Conforme enseña Ferro (2017),

El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona. (p. 17)

Añade, Ferro (2017), este es un elemento para la identificación de la naturaleza jurídica de los servicios: si se contrata a una persona para ejecutar una tarea, pero ésta puede ser realizada por un tercero, los servicios se encontrarán regidos por las normas propias del derecho civil.

Por su parte, Pacheco (2012), señala que los servicios contratados, laboralmente, tienen un carácter personalísimo (*intuitu personae*), por lo que quedan fuera de su ámbito las prestaciones de personas físicas en las que el autor sea intercambiable. En los contratos civiles, como el de locación de obra, es posible que el contratista subcontrate íntegramente la obra, con autorización escrita del comitente. En el de prestación de servicios también se admite la colaboración de otros, en calidad de auxiliares o sustitutos, con un carácter más amplio que el permitido.

## II. La remuneración

La Constitución, señala Pacheco (2012), en el último párrafo del artículo 23, declara que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Asimismo, señala: “Esa retribución debe ser realizada por quien se beneficia de los servicios, que se convierte en acreedor del trabajo y el empleador en deudor de la retribución. En el ámbito laboral esta obligación le corresponde al empleador”. (p.18).

La Ley Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), señala Pacheco (2012), califica como remuneración, “el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición” (art. 6°).

### III. La subordinación.

Chanamé (2020), dice que la subordinación debe ser entendida como el poder del empleador para poder ordenar, fiscalizar y sancionar las acciones del trabajador en el marco de la relación laboral. Sobre este elemento, el artículo 9 del TUO del D.L. 728 estableció lo siguiente:

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

El empleador está facultado, señala Chanamé (2020), para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

### **2.1.7. La OIT. Su importancia. Su protección a favor de los derechos laborales de los futbolistas.**

A. La OIT. La Organización Internacional del Trabajo. (NN. UU).Es preciso iniciar lo relativo al marco conceptual ubicándonos en el plano internacional, más propiamente en el plano convencional, por ello señalaremos en primer lugar, a la OIT, “Agencia tripartita de la ONU, la OIT reúne a los gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de mujeres y hombre”. (Información de su página oficial). Por otro lado, también creemos preciso iniciar lo relativo al marco conceptual ubicándonos en la historia de la OIT:

#### La OIT y el Tratado de Versalles

La OIT fue creada en 1919, como parte del *Tratado de Versalles* que terminó con la Primera Guerra Mundial [1914-1918] y reflejó la convicción que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. (Información de su página oficial).

## Comisión de siete países que creó la OIT

La Comisión, fue presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estuvo compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género, con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos. (Información de su página oficial).

## Contenido de la Constitución de la OIT. Importancia de la justicia social

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia. (Información de su página oficial).

## Las áreas de atención de la OIT

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes:

- a. Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;

- b. Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- c. Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- d. Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- e. Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- f. Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- g. Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- h. Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares. (Información de su página oficial)

#### B. La OIT y los derechos de los futbolistas

Es oportuno destacar que el año pasado, 2022, la OIT celebró el primer acuerdo mundial sobre las condiciones de trabajo y los derechos de los futbolistas profesionales. El Acuerdo Laboral Global reconoce la importancia del diálogo social para mejorar los derechos y las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales masculinos y femeninos

El Global Labor Agreement (GLA) crea un nuevo marco de negociación internacional entre el Foro Mundial de Ligas (WLF), que representa a 44 ligas nacionales de fútbol profesional que comprenden unos 1.100 clubes y FIFPRO, que representa a más de 60.000 futbolistas profesionales como empleados en la industria internacional del fútbol, a través de 66 sindicatos nacionales de jugadores en África, América, Asia, Europa y Oceanía. La ceremonia de firma fue presenciada por el Director General de la OIT, Guy Ryder. (Información de su página oficial).

¿Qué contiene ese acuerdo?

- a. Encontrar soluciones colectivas a los retos que afronta la industria del fútbol.
- b. Las normas mejorarán las relaciones laborales en el fútbol profesional y contribuirán a su viabilidad y crecimiento.
- c. Proporcionará una plataforma para debatir las normas de protección de la salud y la seguridad de los jugadores y un compromiso para mejorar la representación y la participación de las ligas nacionales, sus clubes miembros y los sindicatos de jugadores.
- d. La necesidad de una mayor representación y consideración del fútbol femenino, incluyendo cuestiones relacionadas con las competiciones nacionales, los clubes y las jugadoras.

- e. Las negociaciones también pueden incluir cuestiones como las normas de empleo, la gestión de las conmociones cerebrales, las medidas para hacer frente a la discriminación y el racismo dentro y fuera de la cancha, y otras formas de abuso.
- f. Se puede pedir a la OIT que proporcione asesoramiento especializado en las áreas en las que tiene experiencia, incluida la aplicación del acuerdo.  
(Información de su página oficial)

¿En qué se fundan los acuerdos?

- a. El Acuerdo sigue los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos por la OIT en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, que fue modificada en 2022.
- b. Está en consonancia con los Puntos de Consenso del Foro de Diálogo Global de la OIT sobre el Trabajo Decente en el Mundo del Deporte (2020).
- c. Se hace referencia específica al Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)
- d. Se hace referencia al Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98) (Información de su página oficial).

### **III. MÉTODO.**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

La investigación es básica, de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, mediante el paradigma naturalista e interpretativo. El diseño de investigación es no experimental. Al respecto hay que precisar que, como señala Vera (s/f):

La investigación cualitativa es aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o los instrumentos en una determinada situación. La investigación cualitativa describe una actividad en particular, la investigación cualitativa se interesa más en saber cómo se da la dinámica o cómo ocurre el proceso de el en que, se da el asunto o problema.

#### **3.2. Ámbito temporal y espacial.**

El trabajo se centra en el estudio de cinco contratos de trabajo de futbolistas profesionales peruanos, desde el año 2015 al 2019 y el escenario fue Lima.

#### **3.3. Categorías.**

El desarrollo de la investigación se centra en el estudio de dos categorías, al ser una tesis cualitativa, las cuales son: i) La contratación deportiva y ii) La contratación en el fútbol profesional peruano.

### 3.4. Población y muestra

Estudio de contratos de trabajo de futbolistas profesionales peruanos, desde el año 2015 al 2019 y el escenario fue Lima.

### 3.5. Instrumentos

Cinco contratos de trabajo de futbolistas profesionales peruanos, desde el año 2015 al 2019 y el escenario fue Lima.

**1. Contrato laboral, [2015-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxx**, **11 de diciembre de 2014**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**2. Contrato laboral, [2016-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxx**, **11 de diciembre de 2014**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de agosto de 2016 al 30 de junio de 2017**. En este contrato **se considera la prórroga** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario.

**3. Contrato laboral, [2018-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**4. Contrato laboral, [2019-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de diciembre de 2017 al 31 de diciembre de 2019**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**5. Contrato laboral, [2019-2]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, no se ha pactado pase a un club ni extranjero, ni nacional.

### **3.6. Procedimientos.**

La metodología cualitativa considera el estudio de distintos tipos de datos para lograr comprender la realidad, en este caso de la contratación del fútbol profesional, dentro de los que se encuentran los documentos, es decir los contratos las normas nacionales e internacionales.

### **3.7. Análisis de datos.**

Los datos fueron trabajados, a través, de análisis de contenido (descriptivo o interpretativo), análisis temático, análisis de discurso, análisis narrativo. El análisis responde a la pregunta de investigación, objetivos, diseño de investigación y técnica de producción de datos

#### **- Operacionalización de las categorías.**

Como el problema señalado, se abordará a través del razonamiento lógico inductivo, característico de la investigación cualitativa, la matriz será de categorización que corre al final como anexo.

#### **- Tipo de investigación, documental:**

Este tipo de investigación es aquella que, dicen Arias y Córdova (2021):

Se realiza mediante la consulta de documentos, normalmente se pueden realizar en las áreas del Derecho, entre otras. En este tipo de investigación se indagan sobre los libros, revistas, periódicos, registros, la constitución, etcétera. Asimismo, cuando se trata de un estudio basado en la reconstrucción histórica puedes hacerlo mediante contribuciones culturales o literarias del contexto. (p. 67)

}

## IV. RESULTADOS

### Presentación de resultados

El objetivo general, fue examinar si la cláusula que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en un contrato individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el jugador pueda oponerse o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución.

Como se puede apreciar, por el análisis efectuado a los contratos laborales entre los años 2015 al 2019, en primer lugar, no presentan uniformidad en la redacción de determinadas cláusulas, especialmente, en la referidas a concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional, en lo que respecta al pase del futbolista profesional a un club nacional fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución

**1. Contrato laboral, [2015-1],** dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxx, 11 de diciembre de 2014**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**2. Contrato laboral, [2016-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, **11 de diciembre de 2014**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de agosto de 2016 al 30 de junio de 2017**. En este contrato **se considera la prórroga** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario.

**3. Contrato laboral, [2018-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**4. Contrato laboral, [2019-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de diciembre de 2017 al 31 de diciembre de 2019**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**5. Contrato laboral, [2019-2]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, no se ha pactado pase a un club ni extranjero, ni nacional.

**El objetivo específico 1, fue analizar** si la cláusula que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en un contrato individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el jugador pueda oponerse o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, señalado, expresamente, en la Constitución de 1993.

Como se puede apreciar, por el análisis efectuado a los contratos laborales entre los años 2015 al 2019, en primer lugar, no presentan uniformidad en la redacción de determinadas cláusulas, especialmente, en la referidas a concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional, en lo que respecta al pase del futbolista profesional a un club nacional, fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, señalado, expresamente, en la Constitución de 1993.

**1. Contrato laboral, [2015-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, **11 de diciembre de 2014**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde

el **01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**2. Contrato laboral, [2016-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, **11 de diciembre de 2014**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de agosto de 2016 al 30 de junio de 2017**. En este contrato **se considera la prórroga** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario.

**3. Contrato laboral, [2018-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**4. Contrato laboral, [2019-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de diciembre de 2017 al 31 de diciembre de 2019**. En este contrato **no hay prórroga**

**automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**5. Contrato laboral, [2019-2]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, no se ha pactado pase a un club ni extranjero, ni nacional.

**El objetivo específico 2**, fue determinar si la cláusula que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en un contrato individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el jugador pueda oponerse o no estar de acuerdo con dicha cláusula, estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional.

Como se puede apreciar, por el análisis efectuado a los contratos laborales entre los años 2015 al 2019, en primer lugar, no presentan uniformidad en la redacción de determinadas cláusulas, especialmente, en la referidas a concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional, en lo que respecta al pase del futbolista profesional a un club nacional, estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional.

En efecto, El Estado peruano, ha suscrito la mayoría de los tratados internacionales, especialmente, aquellos que protegen los derechos humanos y los ha incorporado al sistema jurídico peruano a través de resoluciones legislativas que han sido publicadas en el diario oficial, por consiguiente, están en plena vigencia. Por otro lado, el Estado peruano tiene el deber de garantía de proteger la dignidad humana y los derechos humanos (artículos 1° y 44° de la Constitución de 1993). Asimismo, los jueces tienen, constitucionalmente, el deber de in-aplicar una norma legal cuando contradiga una norma constitucional, (artículo 138 de la Constitución de 1993).

**1. Contrato laboral, [2015-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxx**, **11 de diciembre de 2014**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**2. Contrato laboral, [2016-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxx**, **11 de diciembre de 2014**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de agosto de 2016 al 30 de junio de 2017**. En este contrato **se considera la prórroga** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario.

**3. Contrato laboral, [2018-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**4. Contrato laboral, [2019-1]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de diciembre de 2017 al 31 de diciembre de 2019**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, se ha pactado la libertad de concretar el pase a un club extranjero, sin embargo, no dice nada de la transferencia nacional.

**5. Contrato laboral, [2019-2]**, dentro de los alcances de la ley 26566, las reglas de la FIFA y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre Universitario de Deportes y el futbolista profesional **xxxxxxxxxx**, para jugar en primera división del Club, el plazo del contrato es desde el **01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020**. En este contrato **no hay prórroga automática y forzosa** del plazo para pertenecer a un club de fútbol, por el contrario, no se ha pactado pase a un club ni extranjero, ni nacional.

## V. DISCUSION DE RESULTADOS

El objetivo general de la investigación fue **examinar** la cláusula que trata del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en el contrato de trabajo de un futbolista profesional, se puede concluir que, se permite modificar el plazo cuando se trata de un pase internacional, pero no cuando se trata de un pase nacional, con lo cual, en efecto se fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución, la posición **de Neves, (2006)**, han incidido también en la elaboración de la jurisprudencia del TC, lo que ha permitido que el derecho laboral sea concebido, desde la justicia constitucional, como un derecho sujeto a control, haciéndose exigibles auténticos derechos y deberes constitucionales para los particulares, empleadores o trabajadores, y para el Estado.

En relación con la primera categoría, la contratación deportiva, **Arévalo Vela, (2021)**, sobre la tipificación del contrato de trabajo, hace una advertencia y señala lo siguiente:

Si nuestra voluntad fuera obtener una definición de *contrato de trabajo*, a pesar de la frondosa legislación laboral vigente, no la encontraríamos, además, descubriríamos que la doctrina no es uniforme en cuanto a su contenido y el tema no es pacífico para los estudiosos del derecho del trabajo. Es por ello que definir el contrato de trabajo, siempre resultará una labor difícil, no exenta de imprecisiones y, por lo tanto, sujeta a críticas.

En relación con la segunda categoría Contratación en el futbol profesional peruano, señala Elmer Arce, (2018), entre el futbolista y el club, hay una relación

jurídico laboral especial, dado que “hay un alto índice de inaplicación de las normas del régimen común”. (párr. 2). No es posible aplicar la *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, por ejemplo, la jornada o los beneficios remunerativos. Las especificidades del trabajo, del futbolista profesional, está en la temporalidad, los torneos duran un año. Por otro lado, el período profesional del futbolista es de 10 o de 12 años, ese plazo tiene efectos sobre la seguridad social y sobre los derechos colectivos.

Lo expresado por el profesor Arce corrobora lo identificado en el objetivo de estudio, en el sentido que se fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución.

**5.2.** El primer objetivo específico de la investigación fue analizar la cláusula que trata del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en el contrato de trabajo de un futbolista profesional, se puede concluir que, se permite modificar el plazo cuando se trata de un pase internacional, pero no cuando se trata de un pase nacional, con lo cual, en efecto se fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, señalado, expresamente, en la Constitución de 1993, la posición de Landa, (2013), está presente el «*principio de prohibición de su regresividad*», señalado por el Tribunal Constitucional, STC N° 1124-2001-AA/ TC, en el sentido de que el Estado se obliga a mejorar la situación de estos derechos y, simultáneamente, asume la prohibición de disminuir el ámbito de protección de los derechos laborales vigentes o de derogar los ya consagrados, como en el caso de los derechos de reposición frente a los despidos arbitrarios.

En relación con la primera categoría, la contratación deportiva, Arévalo Vela, (2021), sobre la tipificación del contrato de trabajo, hace una advertencia y señala lo siguiente: Si nuestra voluntad fuera obtener una definición de *contrato de trabajo*, a pesar de la frondosa legislación laboral vigente, no la encontraríamos, además, descubriríamos que la doctrina no es uniforme en cuanto a su contenido y el tema no es pacífico para los estudiosos del derecho del trabajo. Es por ello que definir el contrato de trabajo, siempre resultará una labor difícil, no exenta de imprecisiones y, por lo tanto, sujeta a críticas.

En relación con la segunda categoría Contratación en el futbol profesional peruano, señala Elmer Arce, (2018), entre el futbolista y el club, hay una relación jurídico laboral especial, dado que “hay un alto índice de inaplicación de las normas del régimen común”. (párr. 2). No es posible aplicar la *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, por ejemplo, la jornada o los beneficios remunerativos. Las especificidades del trabajo, del futbolista profesional, está en la temporalidad, los torneos duran un año. Por otro lado, el período profesional del futbolista es de 10 o de 12 años, ese plazo tiene efectos sobre la seguridad social y sobre los derechos colectivos.

Lo expresado por el profesor Arce corrobora lo identificado en el objetivo de estudio, en el sentido que se fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, señalado, expresamente, en la Constitución de 1993.

**5.3.** El segundo objetivo específico de la investigación fue determinar que la cláusula que trata del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en el contrato de trabajo de un futbolista profesional, se modifica el plazo cuando se trata de un pase

internacional, pero no cuando se trata de un pase nacional, por lo que se estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional, la posición de Landa, (2013), está presente el «*principio de prohibición de su regresividad*», señalado por el Tribunal Constitucional, STC N° 1124-2001-AA/ TC, en el sentido de que el Estado se obliga a mejorar la situación de estos derechos y, simultáneamente, asume la prohibición de disminuir el ámbito de protección de los derechos laborales vigentes o de derogar los ya consagrados, como en el caso de los derechos de reposición frente a los despidos arbitrarios.

Lo expresado por el profesor Arce corrobora lo identificado en el objetivo de estudio, en el sentido que se pase internacional, pero no cuando se trata de un pase nacional, por lo que se estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA CONCLUSIÓN.** Se examinó la cláusula que trata del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en el contrato de trabajo de un futbolista profesional, se puede concluir que, se permite modificar el plazo cuando se trata de un pase internacional, pero no cuando se trata de un pase nacional, con lo cual, en efecto, a nivel de la contratación deportiva, se fomentaría la vulneración a los principios de libre contratación y al principio a la libertad de trabajo, consagrado en la Constitución, así como también se estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrado en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional.

**SEGUNDA CONCLUSIÓN.** Se examinó la cláusula que trata del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en el contrato de trabajo de un futbolista profesional, se puede concluir que, se permite modificar el plazo cuando se trata de un pase internacional, pero no cuando se trata de un pase nacional, con lo cual, en efecto, a nivel de la contratación en el fútbol profesional peruano, se fomentaría la vulneración a los principios de libre contratación y al principio a la libertad de trabajo, consagrado en la Constitución, así como también se estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrado en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional.

## VII. RECOMENDACIONES

### PROPUESTA DE REFORMA DE LEY No. 26566 REGIMEN LABORAL DE LOS JUGADORES DE FUTBOL PROFESIONAL

**Artículo 1.-** La relación laboral de los futbolistas profesionales con los Clubes Deportivos de Fútbol se sujeta a:

- 1.1. Los tratados internacionales relativos a los derechos laborales
- 1.2. La Constitución Política del Perú,
- 1.3. Las normas laborales de la actividad privada
- 1.4. Los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional
- 1.5. Los precedentes vinculantes de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- 1.6. Las normas previsionales para el goce del sistema de salud y el régimen de pensiones público o privado.

Artículo 4.- (...)

La continuación de la relación laboral entre el futbolista profesional y el club se debe pactar expresamente en el contrato, el futbolista profesional que no desee continuar con la relación laboral, está facultado a renunciar a dicha relación.

**Artículo 9.-** La transferencia de los futbolistas se rige por

1. Los tratados internacionales relativos a los derechos laborales
2. La Constitución Política del Perú,
3. Las normas laborales de la actividad privada
4. Los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional
5. Los precedentes vinculantes de la Corte Suprema de Justicia de la República.
6. Las normas previsionales para el goce del sistema de salud y el régimen de pensiones público o privado.
7. Las normas de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), en cuanto no afecten la dignidad de la persona y los derechos laborales.
8. Las de la Federación Peruana de Fútbol, en cuanto no afecten la dignidad de la persona y los derechos laborales.

## VIII. REFERENCIAS

- Arévalo Vela, J. (2018). Los principios del proceso laboral. Revista Lex N° 22. AÑO XVI  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1657/1804>
- Benítez, J. (2015). La reparación del daño por reparación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo [Tesis de Doctorado, Universitat de Barcelona].  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/366748/JMBP\\_TESIS.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/366748/JMBP_TESIS.pdf?sequence=1)
- Blancas Bustamante, C. (2003) La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. Derecho y Sociedad. N° 21  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/issue/view/1360>
- Carrasco Prinea, J. (2017). Análisis de los contratos de trabajo en el deporte a la luz del derecho internacional y del principio de especificidad. [Tesis de postgrado, Universidad de Chile].  
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/151574>
- Canessa Montejo, M. (2012). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. Revista Derecho. PUCP. N° 68.  
[https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/search/authors/view?first\\_name=miguel&middle\\_name=&last\\_name=canessa&affiliation=pontificia%20universidad%20cat%c3%b3lica%20del%20per%c3%ba&country=pe](https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/search/authors/view?first_name=miguel&middle_name=&last_name=canessa&affiliation=pontificia%20universidad%20cat%c3%b3lica%20del%20per%c3%ba&country=pe)

Castañeda Otzu, S. [Corrdinadora] (2014). Constitucionalismo y democracia en América Latina: Controles y riesgos. Asociación Peruana de Derecho Constitucional. Adrus D&L Editores S.A.C.

<https://revistaselectronicas.ujaen.es>

Castillo Córdova, L. (2018). El Derecho Constitucional sobre Derechos Humanos. Revista Derecho & Sociedad, N° 51. PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20856>.

Cifuentes Dávila, J. (2022). El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal. Revista Advocatus. N° 42. Universidad de Lima.

<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/issue/view/373>

Covián Andrade, M. (2001) El control de la constitucionalidad en el derecho comparado.

Ed. Centro de Estudios de Ingeniería Política y Constitucionalidad, A.C., p. III

<https://lawcat.berkeley.edu/record/290746>

Chanamé Arriola, J. (2020) ¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo? LP. Derecho

<https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>

Díaz Colchado, J. (2022). Fuentes del derecho y precedentes constitucionales: Encuentros y desencuentros en el sistema de justicia del Perú. Derecho y Sociedad. N° 58. PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/25698>

Díaz Guevara, H. (2016). Régimen legal de la contratación de los menores de edad como jugadores profesionales de fútbol en el Perú, bajo la esfera del reglamento y estatuto de la FIFA. [Tesis Abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1936>

Enfoque Derecho (2018,12 julio) Entrevista a Elmer Arce. Sobre las relaciones laborales entre el jugador de fútbol y el club

<https://www.enfoquederecho.com/2018/07/12/entrevista-a-elmer-arce-sobre-las-relaciones-laborales-entre-el-jugador-de-futbol-y-el-club/>

Ferrer Mac-Gregor E. (2011). Interpretación Conforme y Control Difuso de Convencionalidad. El Nuevo Paradigma para el Juez Mexicano. Número 2. Año 9, p.531.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estconst/v9n2/art14.pdf>

Ferro Delgado, V. (2017). Derecho individual del trabajo en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Tarea Asociación. Gráfica Educativa.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>

Galindo Soza, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva Constitución y el nuevo derecho autonómico. Revista Jurídica Derecho. Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, p. 126-148

[http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9\\_a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a08.pdf)

Gamarra Vergara, M. (2016). Los beneficios sociales otorgados por un club deportivo a los futbolistas profesionales sin estar expresamente previstos en los contratos registrados ante la autoridad administrativa y su implicancia con el principio de irrenunciabilidad de derechos en el Perú. [Tesis Abogado, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10022>

García Belaunde, D y Palomino Manchego, J. (2013). El control de convencionalidad en el Perú. Pensamiento Constitucional N° 18, PUCP, pp. 223-241

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/8955/>

García Jaramillo, L. 2016. De la constitucionalización a la convencionalización del ordenamiento jurídico. Revista Derecho del Estado. Número 36, enero junio, Universidad Externado de Colombia.

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/4576>

García Toma, V. (2018). La dignidad humana y los derechos fundamentales. Revista Derecho & Sociedad, N° 51. PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20855>

García Toma, V. (2015). La constitución y el sistema jurídico nacional. THĒMIS-Revista de Derecho N° 67. PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14454>

García Toma, V. (2010). Teoría del estado y derecho constitucional. Tercera Edición. Editorial ARUS.

<https://www.web.onpe.gob.pe/modEducacion/Seminarios/Dialogo-Electoral/dialogo-electoral-25-04-2018.pdf>

Grández Castro, P. (2022). El control constitucional difuso y el control convencional: Algunos problemas de articulación. Cuadernos de Investigación Centro de Investigaciones Judiciales Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Serie: Derecho Constitucional. N° 4.

<https://iuslatin.pe/wp-content/uploads/2022/09/El-Control-Constitucional-Difuso-y-el-Control-Convencional.pdf>

Gutiérrez Ramírez, L. (2016). Control de constitucionalidad y control de convencionalidad: interacción, confusión y autonomía. Reflexiones desde la experiencia francesa. Revista IIDH. Vol. 64.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36283.pdf>

Hitters, J. (2017). Control de Convencionalidad. ¿Puede la Corte Interamericana de Derechos Humanos dejar sin efecto fallos de los Tribunales Superiores de los países? (El caso Fontevecchia vs. Argentina). Pensamiento Constitucional N° 22, 2017, pp. 109-141. PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/issue/view/1>

Landa Arroyo, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. THĒMIS-Revista de Derecho 65. 2014. pp. 219-241. PUCP.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

Landa Arroyo, C. (2013). La constitucionalización del derecho peruano. Derecho. PUCP. N° 71. Revista de la Facultad de Derecho.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/8895/9300>

Lingán Aguilar, J. (2017). Implicancias jurídicas en la aplicación de la Ley N° 30064 dentro de la actividad deportiva del Perú. [Tesis Abogado, Universidad Privada del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10748/Ling%c3%a1n%20Aguilar%2c%20Julio%20Cesar%20Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maldonado Corpus, R. (2017). *El derecho laboral y el control de convencionalidad*. En. Perfiles de las Ciencias Sociales, Año 4, No. 8, junio - enero 2017, pp. 69-97. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
<https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3138>

Nash Rojas, C. (2013). Control de convencionalidad. Precisiones conceptuales y desafíos a la luz de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Año XIX, Bogotá, pp. 489-509.  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32199.pdf>

Neves Mujica, Javier. (2006) Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. Palestra, pp. 337-364.

[https://www.tc.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/10/juris\\_doctrina\\_constlaboral.pdf](https://www.tc.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf)

Núñez Donald, C. (2015). Control de convencionalidad: Teoría y aplicación en Chile. Premio Tribunal Constitucional 2015. Cuadernos Del Tribunal Constitucional. Número 60, Año 2015

<https://www2.tribunalconstitucional.cl/wp-content/uploads/2022/03/3072.pdf>

Lingán Aguilar, J. (2017). Implicancias jurídicas en la aplicación de la Ley N° 30064 dentro de la actividad deportiva del Perú. [Tesis Abogado, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10748>

Llegado Valle, T. (2018). El uso comercial del derecho a la imagen en la relación laboral del futbolista profesional. [Tesis Abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1466/1/TL\\_LlegadoValleTeresadeFatima.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1466/1/TL_LlegadoValleTeresadeFatima.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. Acerca de la OIT

<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2022, 26 de septiembre de). La OIT celebra el primer acuerdo mundial sobre las condiciones de trabajo y los derechos de los futbolistas profesionales.

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856744/lang-es/index.htm#:~:text=de%20los%20futbolistas-,La%20OIT%20celebra%20el%20primer%20acuerdo%20mundial%20sobre%20las%20condiciones,futbolistas%20profesionales%20masculinos%20y%20femeninos.](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856744/lang-es/index.htm#:~:text=de%20los%20futbolistas-,La%20OIT%20celebra%20el%20primer%20acuerdo%20mundial%20sobre%20las%20condiciones,futbolistas%20profesionales%20masculinos%20y%20femeninos.)

Orunesu, C. (2022). Control de convencionalidad y supremacía de los tribunales internacionales. Algunas reflexiones sobre el control de convencionalidad en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Revista de teoría constitucional y filosofía del Derecho. N° 46.

<https://journals.openedition.org/revus/8255?lang=sl>

Pacheco-Zerga, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. Revista de Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Piura.

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2663>

Pereira dos Santos Cruz, R. (2020). Hacia un régimen jurídico único de la responsabilidad civil: perspectiva española y portuguesa. [Tesis de post grado, Universidad de Salamanca].

<https://gredos.usal.es/handle/10366/145425?show=full>

Pérez Lozano A. (2011). El control de convencionalidad en el sistema jurídico mexicano. Editorial Liber Iuris Novum.

<https://cerlalc.org/rilvi/el-control-de-convencionalidad-en-el-sistema-juridico-mexicano-14743/>

Pineda Fernández, A., y Arenas Herrera, E. (2021). La cuota basada en la nacionalidad” como mecanismo de afectación a la libre circulación de futbolistas profesionales andinos de la comunidad andina de naciones (CAN). [Tesis Abogado, Pontificia Universidad Católica San Pablo]  
[https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16976/1/pineda\\_fernandez\\_ant\\_fut.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16976/1/pineda_fernandez_ant_fut.pdf)

Poder Judicial. (2021). Magistrados aprueban aplicar control de convencionalidad. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral. Adoptan parámetro para garantizar derechos fundamentales de los trabajadores.  
<https://elperuano.pe/noticia/117807-magistrados-aprueban-aplicar-control-de-convencionalidad>

Riofrío, J. (2020). Alcance y límites del principio de jerarquía. Criterios para jerarquizar derechos, valores, bienes y otros elementos. Revista Derecho. PUCP. N° 84, junio, noviembre.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/22110>

Rivas Rodríguez, R., y Yanqui Puente, A. (2021). Los contratos laborales de los futbolistas profesionales en el Perú y la regulación del artículo 5 de la ley 26566. [Tesis Abogado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87194>

Romero Antola, M. (s/f). Los principios del derecho como fuente el derecho. LUMEN, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

[https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen\\_9/16.pdf](https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen_9/16.pdf)

Rosales, C y Saro, A. (2018) ¿Son internacionales los derechos fundamentales? Estudio sobre la validez, protección y exigibilidad extraterritorial de los derechos constitucionales. Pensamiento Constitucional, N° 23, pp. 157-176. PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/issue/view/1559>

Rubio Correa, M. (1998). La posición jurídica de los Tratados Internacionales en la Constitución de 1993, en especial la Convención Americana de los Derechos Humanos. Pensamiento Constitucional. N° 5. Volumen 5. PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/issue/view/359>

Rubio Correa, M. (1980). La legislación como fuente de derecho en el Perú. Derecho. Revista de la Facultad de Derecho. PUCP. N° 34.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/116151>

Ruiz Cervera, P. (2019). El control de convencionalidad y la vinculación jurisprudencial de los fallos de la Corte IDH. LP. Derecho.

<https://lpderecho.pe/control-convencionalidad-vinculacion-jurisprudencial-fallos-corte-idh/>

Sosa Sacio, J. (2015). Crítica a la dignidad humana y la noción de “necesidades básicas” como un posible mejor fundamento para los derechos. THĒMIS-Revista de Derecho 67. PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/issue/view/1225>

Pereyra Zabala, G. (2011). El control de convencionalidad en el sistema interamericano de derechos humanos Implicaciones en el ordenamiento constitucional argentino. Revista de Derecho N° 6 - 2011, Universidad Católica del Uruguay.

<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/802/796>

Tavares Rabasa, A. (2021). La Precariedad Laboral de las Futbolistas de la Primera División Femenina de Fútbol del Perú y la Conformación de un Sindicato como una Herramienta para el Reconocimiento de Derechos Laborales. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/20654>

Torres Zúñiga, N. (2012). El control de convencionalidad: Deber complementario del juez constitucional peruano y el juez interamericano (Similitudes, diferencias y convergencias). [Tesis post grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]

## IX. ANEXOS

## ANEXO 1 - MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Problema de Investigación	Pregunta de Investigación General / Preguntas de investigación específicas	Objetivo General / Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías / Dominio	Metodología
<p>La contratación deportiva en el Perú El caso del futbol profesional. Lima, 2015 al 2019</p>	<p><b>PG.</b> ¿La cláusula, en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, sin la posibilidad que el jugador pueda o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución?</p>	<p><b>OG. Examinar</b> si la cláusula, en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, sin la posibilidad que el jugador pueda o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libre contratación, consagrado en la Constitución</p>	<p>Contratación deportiva</p>	<p>Régimen laboral</p>	<p>El problema señalado, se abordará a través del razonamiento lógico inductivo, característico de la investigación cualitativa.</p>

	<p><b>PE 1.</b> ¿La cláusula, en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, sin la posibilidad que el jugador pueda o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, señalado, expresamente, en la Constitución de 1993?</p>	<p><b>OE 1. Analizar</b> si la cláusula, en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en un contrato individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el jugador pueda o no a estar de acuerdo con dicha cláusula, fomentaría la vulneración al principio de libertad de trabajo, señalado, expresamente, en la Constitución de 1993.</p>	<p>Contratación en el fútbol profesional peruano</p>	<p>Régimen laboral sometido a las normas FIFA</p>	<p><b>Participantes,</b></p> <p>Contratos de trabajo de futbolistas profesionales peruanos, desde el año 2015 al 2019 y el escenario será Lima.</p>
	<p><b>PE 2.</b> ¿La cláusula en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, sin la posibilidad que el jugador pueda o</p>	<p><b>OE 2. Determinar</b> si la cláusula en los contratos de fútbol profesional peruano, entre los años 2015 al 2019, que trata sobre la prórroga automática y forzosa del plazo para pertenecer a un club de fútbol, contenida en un contrato</p>			<p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cinco contratos de trabajo de futbolistas profesionales peruanos, desde el año 2015 al 2019</p>

	<p>no estar de acuerdo con dicha cláusula, estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional?</p>	<p>individual de trabajo de un futbolista profesional, sin la posibilidad que el jugador pueda o no estar de acuerdo con dicha cláusula, estimularía la vulneración a la dignidad del trabajador, consagrados en las normas de la OIT, que forman parte del derecho nacional</p>			
--	---	--	--	--	--