

Carlos César Cueva Alcántara  
María Mercedes Gallo Arévalo  
Priscyla Geraldine Prado Cárcamo  
Lucía Yrene Figueroa Alvarado

# ÍDOLOS INTOCABLES

Cómo proteger el patrimonio y la  
imagen del club frente a  
inconductas de futbolistas  
profesionales



**Religación**  
Press

Carlos César Cueva Alcántara, María Mercedes Gallo Arévalo,  
Priscyla Geraldine Prado Cárcamo, Lucía Yrene Figueroa Alvarado

## **Ídolos Intocables**

*Cómo proteger el patrimonio y la imagen  
del club frente a inconductas de futbolistas  
profesionales*

**Religación Press**  
*[Ideas desde el Sur Global]*

*Untouchable Idols. How to Protect the Club's Heritage and Image against  
Misconduct by Professional Footballers*

*Ídolos Intocáveis. Como Proteger o Patrimônio e a Imagem do Clube  
diante de Condutas Inadequadas de Futebolistas Profissionais*

# Religación Press

*[Ideas desde el Sur Global]*

## Equipo Editorial

Editorial team

Ana B. Benalcázar

Editora Jefe / Editor in Chief

Felipe Carrión

Director de Comunicación / Scientific Communication Director

Melissa Díaz

Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator

Sarahi Licango Rojas

Asistente Editorial / Editorial Assistant

## Consejo Editorial

Editorial Board

Jean-Arsène Yao

Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova

Fabiana Parra

Mateus Gamba Torres

Siti Mistima Maat

Nikoleta Zampaki

Silvina Sosa

Victor Ancajima Miñán

.....

**Religación Press**, es parte del fondo editorial del Centro de Investigaciones CICSAL-RELIGACIÓN | Religación Press, is part of the editorial collection of the CICSAL-RELIGACIÓN Research Center |

Diseño, diagramación y portada | Design, layout and cover: Religación Press.

CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.

Correo electrónico | E-mail: [press@religacion.com](mailto:press@religacion.com)

[www.religacion.com](http://www.religacion.com)

Disponible para su descarga gratuita en | Available for free download at

<https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

This title is published under an Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.



El presente libro tiene el aval del Centro de Investigaciones en Ciencias y Humanidades desde América Latina - CICSHAL.



Título: Ídolos Intocables. Cómo proteger el patrimonio y la imagen del club frente a inconductas de futbolistas profesionales

Derechos de autor | Copyright: Carlos César Cueva Alcántara, María Mercedes Gallo Arévalo, Priscyla Geraldine Prado Cárcamo, Lucía Yrene Figueroa Alvarado

Primera Edición | First Edition: 2026

Editorial | Publisher: Religación Press

Materia Dewey | Dewey Subject: 340 - Derecho

Clasificación Thema | Thema Subject Categories: SC - Deporte: generalidades | KJ - Empresa y gestión | LNJ - Legislación sobre los espectáculos públicos

BISAC: SP0000000

Público objetivo | Target audience: Profesional / Académico | Professional / Academic

Colección | Collection: Derecho

Soportal Format: PDF / Digital

Publicación | Publication date: 2026-07-06

ISBN: 978-9942-594-84-6

---

**[ APA 7 ]**

Cueva Alcántara, C. C., Gallo Arévalo, M. M., Prado Cárcamo, P. G., & Figueroa Alvarado, L. Y. (2026). *Ídolos Intocables. Cómo proteger el patrimonio y la imagen del club frente a inconductas de futbolistas profesionales*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.462>

## **Revisión por pares**

El presente libro constituye el resultado de un riguroso proceso de investigación académica, cuya calidad metodológica y solidez argumental han sido validadas mediante un sistema de revisión por pares externos implementado bajo el protocolo de doble ciego, bajo la supervisión del Centro de Investigaciones en Ciencias y Humanidades desde América Latina (CICSHAL). Como garantía de transparencia y rigor científico, los informes de evaluación realizados por los especialistas designados se conservan en el archivo institucional de la editorial, a disposición de las instancias que así lo requieran.

## **Peer Review**

This book is the result of a rigorous academic research process, whose methodological quality and argumentative solidity have been validated through an external peer-review system implemented under a double-blind protocol, under the supervision of the Center for Research in Sciences and Humanities from Latin America (CICSHAL). As a guarantee of transparency and scientific rigor, the evaluation reports prepared by the designated specialists are preserved in the publisher's institutional archives, available to any party that may require them.

## Sobre los autores

ABOUT THE

AUTHORS

### **Carlos César Cueva Alcántara**

Universidad César Vallejo | Piura | Perú  
<https://orcid.org/0000-0001-5686-7488>  
[carloscuevaalcantara@gmail.com](mailto:carloscuevaalcantara@gmail.com)

Doctor en Derecho. Magister en Ciencias de la Educación Superior. Estudios Concluidos de Maestría en: Resolución de Conflictos y Mediación. Derecho de la Empresa por la PUCP. Abogado. Contador Público Colegiado Certificado. Conciliador Extrajudicial. Docente asesor de Tesis. Miembro de Jurado Evaluador de Tesis de Derecho. Docente Universitario. Asesor Legal en Temas Empresariales.

### **María Mercedes Gallo Arévalo**

Universidad Privada Antenor Orrego | Piura | Perú  
<https://orcid.org/0009-0003-4661-5019>  
[mariamercedesgalloarevalo@gmail.com](mailto:mariamercedesgalloarevalo@gmail.com)

Bachiller en Derecho por la Universidad Privada Antenor Orrego, con interés en la investigación jurídica y el análisis de problemáticas vinculadas a los derechos fundamentales. Especial interés en el Derecho Constitucional y el Derecho Civil, destacando por su pensamiento crítico y enfoque jurídico en el estudio de temas de relevancia social.

### **Priscyla Geraldine Prado Cárcamo**

Universidad Privada Antenor Orrego | Piura | Perú  
<https://orcid.org/0009-0004-1274-475X>  
[priscyla23\\_02@hotmail.com](mailto:priscyla23_02@hotmail.com)

Bachiller en Derecho por la Universidad Privada Antenor Orrego con experiencia como asistente legal. Desarrolla investigación jurídica enfocada en diversas áreas del derecho, especialmente en derecho laboral, administrativo y propiedad intelectual.



**Lucía Yrene Figueroa Alvarado**

Universidad Privada Antenor Orrego | Piura | Perú

<https://orcid.org/0009-0005-9012-5855>

lyrenefa04@gmail.com

Bachiller en Derecho de la Universidad Privada Antenor Orrego, con sólida formación jurídica, orientada a la investigación jurídica y habilidades analíticas para el ejercicio profesional en las áreas de Derecho Penal y Derecho Civil.

## Resumen

El presente libro desarrolla el estudio del derecho deportivo y su aplicación en el fútbol profesional peruano, tomando como eje principal la relación laboral entre el futbolista y el club deportivo. A partir del análisis de la Ley N.º 26566 y de las normas emitidas por organismos nacionales e internacionales, se explica cómo se estructura el régimen jurídico del futbolista profesional y cuáles son las obligaciones que surgen dentro de esta relación contractual. La obra aborda temas vinculados a las cláusulas contenidas en los contratos de los futbolistas profesionales, especialmente aquellas relacionadas con disciplina, rendimiento, objetivos deportivos y resolución contractual. Del mismo modo, se examina la potestad disciplinaria de los clubes y el procedimiento que debe seguirse frente a incumplimientos laborales o conductas que afecten la relación entre el jugador y la institución. Asimismo, se estudian los principios del régimen disciplinario aplicables en el ámbito deportivo, la clasificación de las infracciones y los criterios utilizados para determinar la gravedad de la conducta del futbolista profesional. En este contexto, también se analizan aspectos relacionados con la afectación a la disciplina laboral, el daño a la imagen institucional y el impacto que determinadas conductas pueden generar en el rendimiento deportivo y económico del club. El libro se desarrolla dentro del contexto actual del fútbol profesional, donde la disciplina, la imagen institucional y las obligaciones contractuales adquieren relevancia jurídica y social.

Palabras clave:

Derecho deportivo; Futbolista profesional; Contrato laboral; Régimen disciplinario; Desvinculación laboral.

## Abstract

This book develops the study of sports law and its application in Peruvian professional football, taking as its main axis the employment relationship between the footballer and the sports club. Based on the analysis of Law No. 26566 and the regulations issued by national and international bodies, it explains how the legal regime of the professional footballer is structured and what obligations arise within this contractual relationship. The work addresses issues related to the clauses contained in professional footballers' contracts, especially those concerning discipline, performance, sporting objectives, and contractual termination. Likewise, it examines the disciplinary authority of clubs and the procedure to be followed in the event of labor breaches or conduct affecting the relationship between the player and the institution. Furthermore, the principles of the disciplinary regime applicable

in the sporting sphere are studied, along with the classification of infractions and the criteria used to determine the severity of the professional footballer's conduct. In this context, aspects related to the impairment of labor discipline, damage to institutional image, and the impact that certain conduct may have on the club's sporting and economic performance are also analyzed. The book is developed within the current context of professional football, where discipline, institutional image, and contractual obligations acquire legal and social relevance.

Keywords:

Sports law; Professional footballer; Employment contract; Disciplinary regime; Dismissal.

## Resumo

A presente obra desenvolve o estudo do direito desportivo e sua aplicação no futebol profissional peruano, tomando como eixo principal a relação laboral entre o futebolista e o clube desportivo. A partir da análise da Lei n.º 26566 e das normas expedidas por organismos nacionais e internacionais, explica-se como se estrutura o regime jurídico do futebolista profissional e quais são as obrigações que surgem no âmbito dessa relação contratual. A obra aborda temas vinculados às cláusulas contidas nos contratos dos futebolistas profissionais, especialmente aquelas relacionadas à disciplina, ao rendimento, aos objetivos desportivos e à resolução contratual. Do mesmo modo, examina-se a potestade disciplinar dos clubes e o procedimento que deve ser seguido diante de inadimplementos trabalhistas ou de condutas que afetem a relação entre o jogador e a instituição. Ademais, estudam-se os princípios do regime disciplinar aplicáveis no âmbito desportivo, a classificação das infrações e os critérios utilizados para determinar a gravidade da conduta do futebolista profissional. Nesse contexto, também são analisados aspectos relacionados à afetação da disciplina laboral, ao dano à imagem institucional e ao impacto que determinadas condutas podem gerar no rendimento desportivo e econômico do clube. O livro se desenvolve dentro do contexto atual do futebol profissional, no qual a disciplina, a imagem institucional e as obrigações contratuais adquirem relevância jurídica e social.

Palavras-chave:

Direito desportivo; Futebolista profissional; Contrato de trabalho; Regime disciplinar; Desligamento laboral.

## ÍDOLOS INTOCABLES

Cómo proteger el patrimonio y la imagen del club frente a inconductas de futbolistas profesionales

### Contenido

|                    |    |
|--------------------|----|
| Revisión por pares | 7  |
| Peer Review        | 7  |
| Sobre los autores  | 8  |
| About the authors  | 8  |
| Resumen            | 10 |
| Abstract           | 10 |
| Resumo             | 11 |
| Introducción       | 16 |

### Capítulo 1

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>El Derecho Deportivo como ordenamiento jurídico complejo</i>                   | 25 |
| Derecho deportivo                                                                 | 26 |
| Definición y evolución del derecho deportivo                                      | 26 |
| Naturaleza jurídica de derecho deportivo                                          | 27 |
| Marco normativo deportivo en el Perú. (Ley 26566)                                 | 29 |
| Organismos e instituciones que regulan el fútbol                                  | 31 |
| FIFA/Conmebol Organismos internacionales que regulan el deporte (FIFA, COI, etc.) | 31 |
| Federación Peruana de Fútbol. Instituciones nacionales encargadas del deporte     | 33 |
| ADFP/SAFAP: Agremiación de futbolistas Profesionales del Perú (Como Sindicato)    | 35 |
| Cláusulas de contrato de futbolista profesional                                   | 36 |
| Cláusulas Generales del Contrato de Futbolista Profesional                        | 36 |
| Cláusulas disciplinarias, de rendimientos y objetivos                             | 38 |
| Cláusulas de resolución en los contratos de futbolistas                           | 40 |
| Desvinculación laboral                                                            | 42 |
| Potestad disciplinaria del club                                                   | 42 |

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Procedimiento de despido | 43 |
| Despido por causa justa  | 45 |

## **Capítulo 2**

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| <i>Incumplimientos disciplinarios</i>          | 49 |
| Principios rectores del régimen disciplinario  | 50 |
| Clasificación de la infracción                 | 52 |
| Elemento subjetivo de la conducta              | 54 |
| Criterios para determinar la gravedad          | 56 |
| Perjuicio ocasionado a la imagen del empleador | 56 |
| Afectación a la disciplina laboral             | 59 |
| Perjuicio al rendimiento futbolístico del club | 61 |

## **Capítulo 3**

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>La desvinculación laboral del futbolista profesional por causas disciplinarias</i>       | 65 |
| Las limitaciones de la tipicidad contractual frente a conductas extralaborales              | 66 |
| La insuficiencia del reglamento interno de trabajo como fundamento autónomo para el despido | 67 |
| Hacia una cláusula integral de integridad, daño reputacional y resolución contractual       | 69 |
| Mecanismos de control y seguimiento contractual como herramienta preventiva                 | 71 |
| La necesaria armonización entre disciplina interna, contrato y legislación laboral          | 73 |

|                    |    |
|--------------------|----|
| <b>Referencias</b> | 75 |
|--------------------|----|





## ***Introducción***



La industria del fútbol profesional en el Perú no es ajena a la realidad social y jurídica del país. El futbolista, antes que un activo del club o una figura mediática, es una persona humana cuya dignidad y defensa constituyen el fin supremo de la sociedad y del Estado, conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú. Sin embargo, esta industria se enfrenta hoy a un desafío crítico: ¿qué sucede cuando la conducta privada de este activo principal colisiona con los valores e intereses de la institución? Específicamente, cuando surgen acusaciones de abuso sexual, se activa una tensión inmediata entre el derecho al trabajo y la estabilidad laboral del deportista frente a la necesidad del club de proteger su patrimonio y reputación; y una tensión mediática entre la imagen del club y la imagen, no sólo de los futbolistas en cuestión, sino del futbolista peruano.

El presente estudio parte de una problemática general plasmada en la siguiente pregunta de investigación: ¿Las cláusulas contractuales establecidas en el contrato del futbolista profesional permitirán al club su desvinculación laboral frente a incumplimientos disciplinarios?, a partir del caso Alianza Lima, donde algunos de sus jugadores fueron acusados de un presunto acto ilícito. A pesar de que la Ley N° 26566 regula el régimen laboral de los futbolistas, la realidad demuestra que los contratos suelen carecer de mecanismos específicos que equilibren los derechos del jugador frente los intereses institucionales del empleador por lo que las instituciones al no incorporar estos mecanismos, como cláusulas disciplinarias suficientemente claras, taxativas y ejecutables que permitan al empleador activar un despido por causa justa sin exponerse a contingencias indemnizatorias o a cuestionamientos por despido arbitrario en sus contratos, traen como consecuencia que las instituciones se vean entre la espada y la pared al momento de tomar una decisión.

El objetivo central de esta obra es evaluar y proponer un marco jurídico que transforme el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y las cláusulas

sulas de rescisión en herramientas efectivas para la gestión de crisis en el fútbol peruano.

Hoy en día, si un club decide despedir a un jugador debido a una denuncia de naturaleza sexual sin contar con una sentencia penal firme, corre el riesgo de ser demandado por despido injustificado, ya que la ley laboral exige que se compruebe de manera objetiva la falta grave; por ello nos hemos establecido como Objetivo General: evaluar si las cláusulas contractuales establecidas en el contrato del futbolista profesional permiten al club su desvinculación laboral frente a incumplimientos disciplinarios

Durante el desarrollo de este trabajo, se examinará la manera en que la potestad disciplinaria del club debe aplicarse con firmeza suficiente para terminar el vínculo laboral si el comportamiento del jugador infringe la cláusula de integridad, pero siempre respetando el debido proceso. Será evidencia que la desvinculación laboral no tiene que estar sujeta a la subjetividad, sino a una tipificación contractual exacta que contempla los daños a la imagen y la violencia de género como razones justas para cesar el vínculo.

En conclusión, este libro no solo expone las deficiencias del sistema actual, sino que ofrece a los clubes y asesores legales una propuesta dogmática y práctica para redactar contratos y reglamentos internos que blinden a la institución, permitiéndoles separarse legalmente de elementos que infringen la ética deportiva sin vulnerar los derechos fundamentales consagrados en nuestra carta magna.

## **Antecedentes nacionales**

En el ámbito de la doctrina nacional, diversos investigadores han abordado la problemática de la contratación laboral en el fútbol profe-

sional peruano, evidenciando la existencia de asimetrías normativas y prácticas lesivas para los derechos de los deportistas. En este sentido, Rivas Rodríguez y Yanqui Puente (2021) desarrollaron una investigación en la Universidad César Vallejo, titulada “Los contratos laborales de los futbolistas profesionales en el Perú y la regulación del artículo 5 de la Ley N.º 26566”. Dicho estudio tuvo como objetivo general reforzar la protección de los derechos del futbolista profesional en el marco del contrato laboral deportivo, así como analizar el rol que desempeñan la Federación Peruana de Fútbol y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la garantía efectiva de tales derechos. Entre sus principales conclusiones, los autores sostuvieron que los contratos suscritos con futbolistas profesionales contienen, en muchos casos, cláusulas abusivas que generan inestabilidad contractual y afectan el pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley N.º 26566. Por ello, propusieron la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión estatal y de mejorar la regulación contractual, a fin de asegurar una tutela laboral más efectiva y acorde con los estándares internacionales de protección al deportista (Rivas Rodríguez & Yanqui Puente, 2021).

De manera complementaria, Chuquizuta Culqui (2023), en su tesis presentada en la Universidad Nacional Federico Villarreal, titulada “La contratación deportiva en el Perú: el caso del fútbol profesional. Lima, 2015 al 2019”, se propuso examinar si el contrato de trabajo del futbolista profesional —especialmente en lo concerniente a la cláusula de prórroga automática y forzosa del vínculo con el club— permite al jugador negociar y oponerse válidamente a dicha extensión, o si, por el contrario, la imposibilidad de hacerlo vulnera principios constitucionales como la libertad de contratación, la libertad de trabajo y la dignidad de la persona trabajadora. El estudio concluyó que los contratos analizados no presentan uniformidad en sus disposiciones y que, con frecuencia, contienen estipulaciones que restringen la autonomía del futbolista para decidir sobre su continuidad o transferencia, lo que fomenta el quebrantamien-

to del principio de libre contratación y de derechos laborales fundamentales reconocidos en el ordenamiento jurídico peruano (Chuquizuta Culqui, 2023).

Por su parte, Zalón Guío (2017), en la Universidad Alas Peruanas, presentó la tesis “Los contratos laborales y los derechos laborales en el fútbol profesional peruano Lima 2016”, cuyo objetivo general fue determinar la relación existente entre los contratos laborales y los derechos laborales en el fútbol profesional peruano durante el año 2016, circunscrito al ámbito de la ciudad de Lima. Dicha investigación concluyó que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables, evidenciándose que la adecuada estructuración y formalización de los contratos laborales incide de manera directa en la protección y garantía de los derechos laborales de los futbolistas profesionales. En contraposición, el estudio también señaló que las deficiencias contractuales —como la falta de claridad en las cláusulas o la ausencia de mecanismos de impugnación— pueden generar afectaciones a derechos esenciales, tales como la estabilidad laboral, el goce de una remuneración justa y la protección frente al despido arbitrario (Zalón Guío, 2017).

En conjunto, estas investigaciones coinciden en señalar que el ordenamiento jurídico-laboral peruano presenta vacíos y debilidades en la regulación del fútbol profesional, los cuales repercuten directamente en la vigencia de los derechos fundamentales de los deportistas. Asimismo, evidencian la urgencia de adoptar medidas normativas y de supervisión que garanticen un equilibrio real entre la autonomía de los clubes y la protección efectiva de los trabajadores deportivos, en consonancia con los principios de justicia social y dignidad humana que informan el derecho del trabajo.

## Antecedentes internacionales

En el contexto ecuatoriano, la problemática de la contratación y el despido de futbolistas profesionales ha sido objeto de diversos análisis críticos que evidencian tensiones entre la normativa deportiva y el ordenamiento laboral general. Al respecto, García Cabrera (2025), en una investigación desarrollada en la Universidad Politécnica Salesiana, titulada “El despido de futbolistas profesionales por faltas disciplinarias: análisis del código disciplinario de la Liga Pro y su compatibilidad con el Código de Trabajo”, se planteó como objetivo general analizar la compatibilidad entre el Código Disciplinario de la Liga Profesional de Fútbol del Ecuador y la legislación laboral ecuatoriana, específicamente en lo concerniente al despido de futbolistas por faltas disciplinarias. Para ello, el estudio evaluó las causales de despido, los procedimientos disciplinarios aplicados por los clubes y la incidencia de estos en los derechos laborales de los deportistas. Entre sus hallazgos más relevantes, el autor sostuvo que, si bien existe un consenso relativo en torno a los criterios de despido —especialmente los contemplados en el artículo 172 del Código del Trabajo—, se evidencian notorias lagunas y debilidades jurídicas en la interacción entre el sistema disciplinario deportivo y la normativa laboral común. Esta insuficiente articulación normativa revela un déficit de coordinación que puede afectar gravemente la seguridad jurídica y la protección efectiva de los derechos laborales de los futbolistas profesionales, al someterlos a regímenes sancionadores que no siempre respetan las garantías del debido proceso laboral (García Cabrera, 2025).

Por su parte, García Andrade (2020), en su trabajo de titulación presentado en la Universidad de Cuenca, denominado “La situación laboral contractual de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos en el Ecuador”, se propuso analizar la situación contractual de los futbolistas profesionales a la luz del marco legal de los derechos laborales, así

como identificar las principales problemáticas derivadas de dicha relación jurídica. La investigación concluyó que, pese a los innegables avances constitucionales en materia de protección laboral consagrados desde la Constitución de 2008, y a la existencia de la Ley del Fútbolista Profesional de 1994, en la práctica persisten vacíos normativos y deficiencias aplicativas que generan vulneraciones sistemáticas a los derechos de los futbolistas. Entre estas deficiencias, el autor destacó el incumplimiento en el pago oportuno de remuneraciones, la falta de afiliación al sistema de seguridad social y, particularmente, la imposición obligatoria del arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF), lo cual resulta inconstitucional en la medida en que restringe el acceso directo a la justicia ordinaria y limita la tutela judicial efectiva. En consecuencia, el estudio evidenció la necesidad imperiosa de una reforma normativa que fortalezca la regulación laboral deportiva y garantice, de manera efectiva, los derechos fundamentales de los futbolistas profesionales en el Ecuador (García Andrade, 2020).

En una perspectiva comparada, Alvarez Matteazzi (2014), en su trabajo desarrollado en la Universidad Nacional de La Plata, titulado “Régimen de contratación de futbolistas profesionales en Argentina. Análisis crítico”, abordó el estudio del régimen de contratación de futbolistas profesionales en Argentina, tomando como hito central la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 557/2009. Su objetivo general consistió en analizar la configuración de dicho régimen, identificar las modalidades contractuales establecidas y proponer posibles reformas para mejorar el marco regulatorio. El autor concluyó que, si bien la actualización normativa introducida por el CCT 557/09 logró solucionar numerosos inconvenientes históricos en la materia y significó un avance sustancial en la protección del futbolista profesional, aún subsisten disposiciones que requieren adecuación, tanto a la normativa internacional de la FIFA como a una técnica legislativa más clara y precisa. En este sentido, Alvarez Matteazzi (2014) recomendó la actualización de la Ley

20.160 (Estatuto del Fútbolista Profesional), la incorporación de reformas que optimicen la representación patronal, el perfeccionamiento de los mecanismos de registración contractual, el establecimiento de cláusulas de rescisión más equilibradas y la promoción de una armonización normativa a nivel internacional. No obstante, el investigador reconoció que el régimen vigente en Argentina brinda una protección razonable al fútbolista, aunque perfectible frente a los desafíos emergentes del derecho deportivo contemporáneo.

En síntesis, los tres trabajos reseñados coinciden en señalar que, a pesar de los avances normativos en cada país, persisten asimetrías estructurales entre la regulación deportiva y la laboral, que se traducen en prácticas lesivas para los derechos de los fútbolistas profesionales. Mientras que en el Ecuador los problemas se concentran en la falta de articulación entre el Código Disciplinario de la Liga Pro y el Código del Trabajo, así como en la imposición del arbitraje obligatorio, en el caso argentino los desafíos apuntan hacia una necesaria actualización y armonización de las disposiciones convencionales con los estándares internacionales. Estas realidades evidencian la urgencia de emprender reformas legislativas integrales que garanticen no solo la estabilidad y seguridad jurídica de los deportistas, sino también el pleno respeto de sus derechos laborales fundamentales, en consonancia con los principios de dignidad humana, igualdad sustancial y tutela judicial efectiva que informan el constitucionalismo social latinoamericano.





## **Capítulo 1**

### *El Derecho Deportivo como ordenamiento jurídico complejo*



## **Derecho deportivo**

### **Definición y evolución del derecho deportivo**

Todo fenómeno social requiere sus reglas claras. Desde sus inicios el estudio del deporte comienza con la historia del término “Deporte”. Este término se ha ido desarrollando y ha cambiado con el tiempo y esto explica cómo se ha convertido en una actividad regida por normas y leyes. Algunos expertos han investigado el origen de la palabra “Deporte”. Julián Espartero cree que la palabra viene de los puertos del mar Mediterráneo, donde la gente se divertía en el puerto. Otro experto, Carl Diem, dice que la palabra se usó por primera vez en el siglo XIII para describir actividades recreativas que hacían diferentes grupos sociales.

En un principio, la palabra “deporte” se refería a la diversión y descanso. Un experto llamado Mariano Arnal relaciona la palabra con el latín “deportare”, que significa llevar a alguien de un lugar a otro. Esto significaba dejar el trabajo para divertirse. La idea de “deporte” se relacionaba con la recreación y el descanso, no con la competición. Con el tiempo, la definición de “deporte” ha cambiado. En 1732, se definía como “diversión” o “pasatiempo”. En 1884, se reconocía que la palabra venía del provenzal que significa recreo o entretenimiento. En el siglo XX, se agregó la idea de ejercicio físico al aire libre. Finalmente, en las décadas de 1970 y 1980, se adoptó la definición moderna de “deporte” como ejercicio físico, individual o en equipo, con el objetivo de superar marcas o competir con otros.

Sobre esta base, el derecho deportivo se ha convertido en una rama del derecho que regula las ciencias del deporte. Se define como el conjunto de normas y principios que rigen la organización y práctica del deporte, así como las relaciones entre los deportistas, clubes, federa-

ciones y organismos internacionales. El Derecho Deportivo es una rama que combina disposiciones del derecho público y privado, y se nutre de disciplinas como el derecho civil, laboral, administrativo e internacional. El Derecho Deportivo también se complementa con reglamentos y estatutos internos que desarrollan y especifican la legislación estatal en el ámbito del Deporte.

Se pueden distinguir tres fases en el desarrollo del Derecho Deportivo. En la fase inicial, el deporte era una actividad privada y amateur, con escasa participación del Estado. Los gobiernos empezaron a actuar mediante leyes específicas, la segunda fase, cuando el deporte se profesionalizó en el siglo XX. Y en tercera fase, la época actual, el deporte se ha transformado en una industria de alcance mundial, y se han establecido procedimientos complejos para controlar y resolver conflictos que van más allá de las fronteras nacionales.

En conclusión, la evolución de la palabra “deporte” muestra cómo ha pasado de ser una actividad recreativa a convertirse en una práctica.

El derecho deportivo ha evolucionado de una regulación privada y se dispersa a un sistema jurídico especializado y complicado con alcance internacional. Esto se debe a la necesidad de asegurar la seguridad legal en una actividad que tiene un gran alcance en términos económicos, sociales e institucionales.

### **Naturaleza jurídica de derecho deportivo**

El derecho deportivo es una rama del derecho que se ocupa de las leyes y normas que rigen el deporte. Es una área muy especializada y compleja que ha evolucionado mucho con el tiempo. Antes, el deporte era solo una actividad para entretenerse y divertirse, pero ahora es una industria grande y profesional.

El derecho deportivo tiene sus propias reglas y normas, pero además está vinculado con otras ramas del derecho. Se encarga de las relaciones entre los clubes, los deportistas, las federaciones y otras entidades vinculadas al deporte. Asimismo, regula los procedimientos de control y disciplina en la práctica deportiva.

Una de las particularidades del Derecho Deportivo es que combina elementos privados y públicos. A través de leyes específicas y políticas públicas. Además, existen regulaciones que norman las Relaciones de carácter patrimonial y contractual en el ámbito deportivo, como los acuerdos de patrocinio y los contratos laborales con deportistas profesionales. El Derecho Deportivo es muy complicado debido a que se relaciona con diversas áreas del derecho, incluyendo el derecho civil, laboral, administrativo y penal.

El Derecho Deportivo es que se encuentra en permanente transformación. El Deporte evoluciona con el tiempo y derecho tiene que adecuarse a estas transformaciones.

Por ejemplo, hay nuevas modalidades contractuales y avances tecnológicos que requieren nuevas normas y regulaciones.

Finalmente, el Derecho Deportivo tiene un alcance internacional. El deporte trasciende las fronteras de los países, y hay federaciones y organismos internacionales que emiten reglamentos obligatorios para sus afiliados. La resolución de controversias en el deporte también puede requerir la intervención de órganos arbitrales especializados a nivel global. Su objetivo es dotar de coherencia y seguridad jurídica a una industria que es muy importante a nivel social, cultural y económico.

## **Marco normativo deportivo en el Perú. (Ley 26566)**

El marco normativo deportivo en el Perú responde al proceso de institucionalización y profesionalización del deporte como actividad de relevancia social y económica. En este contexto, el ordenamiento jurídico peruano ha incorporado disposiciones específicas destinadas a regular no solo la organización del sistema deportivo, sino también las relaciones jurídicas que se generan en su interior.

Los derechos salvaguardados por la Ley N.º 26566 tiene un lugar preponderante respecto al fútbol profesional, jugándose al respecto un régimen especial para la relación laboral entre futbolistas y clubes deportivos. El régimen de actividad privada regiría entonces la relación laboral entre el futbolista profesional y el club, con determinadas particularidades motivadas por la prestación de servicios. Este reconocimiento es fundamental ya que derriba concepciones anteriores que pretendió encerrar la práctica deportiva dentro del ámbito de las asociaciones o federaciones, reafirmando sin tapujos su condición laboral y contractual. Por tanto, el legislador peruano decide infraccionar el fenómeno del deporte profesional en el derecho laboral general, de modo que los jugadores de fútbol gozan de derechos relacionados con la compensación económica, la seguridad social y el acceso a beneficios laborales.

De igual forma, conceptualiza al jugador profesional, señalando que debe ser remunerado, estar bajo subordinación y tener carácter habitual en un club. Estos elementos permiten diferenciar de manera exacta entre el deporte amateur y el profesional, lo que conlleva distintas repercusiones legales en cada caso.

La regulación de la contratación del futbolista profesional es un aspecto relevante de las disposiciones. Esto contribuye a fortalecer la seguridad jurídica para lo cual la ley prevé que los contratos serán por

escrito y se inscribirán ante la autoridad laboral y la Federación Peruana de Fútbol dándoles un control, vigilancia y formalización. Afirma que estos contratos son temporales, puesto que la actividad deportiva es concreta y su prestación vinculada generalmente a temporadas o a competencias específicas.

Es preciso tener presente que en dicha normativa se hace referencia al reconocimiento de derechos de los futbolistas profesionales para que también puedan participar en la comercialización de su imagen y de los derechos derivados de su transferencia. Esta disposición normativa pone de manifiesto la relevancia económica que tiene el deporte profesional y la necesidad de proteger los intereses económicos del atleta frente a la cada vez mayor mercantilización del fútbol.

Con relación a esto, el derecho interno se armoniza con las disposiciones y reglamentos de la FIFA y de la Federación Peruana de Fútbol, dejando entrever que en la regulación del fútbol profesional existen normas estatales y normas internacionales que coexisten. Con relación a esto, el derecho interno se armoniza con las disposiciones y reglamentos de la FIFA y de la Federación Peruana de Fútbol, dejando entrever que en la regulación del fútbol profesional existen normas estatales y normas internacionales que coexisten. El régimen que establece la Ley N.º 26566 no se encuentra desligado, sino que se compagina con normas civiles, laborales, tributarias y administrativas.

Sí, la ley prevé reglas especiales, pero alude expresamente a la supletoriedad de los artículos del código civil, lo que evidencia su ubicación dentro del ordenamiento general. Esta técnica legislativa es prueba de que el derecho deportivo peruano tiene una autonomía relativa, pues si bien tiene normas especiales, está estructuralmente supeditada a otras ramas del derecho. Como consecuencia, el derecho futbolístico profesional en Perú entra en el esquema de un modelo legal que discu-

rre de la norma especial a la norma general. La Ley N° 26566, además de establecer las normas que rigen la relación laboral del futbolista profesional contribuye a la consolidación de un sistema deportivo formal, profesional y acorde a los parámetros internacionales. Es considerado importante porque aporta seguridad jurídica a una actividad que por sus repercusiones económicas y sociales necesita de reglas claras con un equilibrio en los contratos y con formas adecuadas para proteger derechos.

## **Organismos e instituciones que regulan el fútbol**

### ***FIFA/Conmebol Organismos internacionales que regulan el deporte (FIFA, COI, etc.)***

En el ámbito del Derecho Deportivo, existen organismos internacionales encargados de regular, organizar y supervisar la práctica del deporte a nivel mundial. Estos organismos establecen normas, reglamentos y principios que deben ser cumplidos por las federaciones nacionales, clubes y deportistas. Entre los más importantes se encuentran la FIFA, la CONMEBOL y el Comité Olímpico Internacional (COI).

#### **1. FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación)**

La FIFA es el máximo organismo rector del fútbol a nivel mundial. Fue fundada en 1904 y tiene su sede en Zúrich, Suiza. Su función principal es regular el fútbol en todas sus modalidades, organizar competencias internacionales como la Copa Mundial y establecer reglas que deben ser cumplidas por todas las federaciones afiliadas.

Entre sus funciones principales se encuentran:

- Organizar torneos internacionales oficiales.
- Establecer el reglamento del fútbol.
- Supervisar las transferencias de jugadores.
- Resolver conflictos deportivos a través de sus órganos disciplinarios.
- Promover el desarrollo del fútbol en todos los países miembros.

## **2. CONMEBOL (Confederación Sudamericana de Fútbol)**

La CONMEBOL es el organismo que regula el fútbol en América del Sur. Fue fundada en 1916 y tiene su sede en Luque, Paraguay. Está afiliada a la FIFA y se encarga de organizar competiciones continentales como la Copa Libertadores y la Copa América.

Sus funciones principales son:

- Regular el fútbol en Sudamérica.
- Organizar torneos oficiales continentales.
- Aplicar los reglamentos de la FIFA en la región.
- Supervisar a las federaciones nacionales afiliadas.

## **3. Comité Olímpico Internacional (COI)**

El COI es el organismo encargado de dirigir el movimiento olímpico mundial. Fue fundado en 1894 y su función principal es organizar los Juegos Olímpicos y promover el deporte como medio de desarrollo humano, paz y cooperación entre los países.



Funciones del COI:

- Organizar los Juegos Olímpicos.
- Reconocer federaciones deportivas internacionales.
- Promover los valores olímpicos.
- Garantizar el cumplimiento de la Carta Olímpica.

Estos organismos tienen gran importancia en el Derecho Deportivo porque sus normas son obligatorias para las federaciones y deportistas afiliados. Además, muchas controversias deportivas se resuelven conforme a los reglamentos internacionales, lo que demuestra que el deporte posee un sistema jurídico propio con reglas especiales diferentes al derecho común.

### **Federación Peruana de Fútbol. Instituciones nacionales encargadas del deporte**

En el ámbito nacional, el desarrollo y la organización del deporte en el Perú se encuentran regulados por diversas instituciones que cumplen funciones de dirección, supervisión y promoción de la actividad deportiva. Estas entidades forman parte de la estructura institucional del sistema deportivo peruano y tienen como finalidad garantizar el adecuado funcionamiento de las federaciones, asociaciones deportivas, clubes y deportistas. Dentro de este sistema destacan principalmente la Federación Peruana de Fútbol, el Instituto Peruano del Deporte y el Comité Olímpico Peruano.

La Federación Peruana de Fútbol (FPF) es la entidad encargada de dirigir, organizar y promover el desarrollo del fútbol en el territorio peruano. Se trata de una asociación deportiva de derecho privado que

representa oficialmente al fútbol peruano ante los organismos internacionales, especialmente ante la Fédération Internationale de Football Association y la Confederación Sudamericana de Fútbol.

En este contexto, la FPF debe observar y hacer cumplir las normativas y reglas establecidas por estas organizaciones internacionales. Entre sus funciones más importantes, están la supervisión de las ligas y asociaciones deportivas que están afiliadas, la regulación de la participación de los equipos y deportistas en competencias oficiales, el fomento del crecimiento del fútbol en sus distintas categorías y el ordenamiento de las competencias oficiales de fútbol a nivel nacional. Además, La FPF se encarga de organizar y representar a las selecciones nacionales que compiten en torneos internacionales.

En otro orden de ideas, la entidad pública que tiene bajo su responsabilidad la creación, conducción y ejecución de la política deportiva nacional en Perú es el Instituto Peruano del Deporte (IPD). El objetivo de esta institución es impulsar el ejercicio físico y deportivo, estimular que la población practique deporte y supervisar cómo opera el sistema deportivo nacional. Además, para proporcionar infraestructura, recursos y programas de formación para deportistas, el IPD también tiene funciones de ayudar a las federaciones deportivas.

Finalmente, debemos saber que la “Federación Peruana de Fútbol” juega un papel esencial en el fútbol profesional, porque es la entidad principal que tiene la responsabilidad de regular y organizar este deporte en el país. Asimismo, el Comité Olímpico Peruano (COP) es la organización responsable de representar al Perú en el ámbito del movimiento olímpico a nivel internacional. La función principal es organizar la participación de los atletas peruanos en los Juegos Olímpicos y en otros eventos del ciclo olímpico, además de fomentar principios y valores del olimpismo a nivel nacional.

En conjunto, estas entidades constituyen el sistema nacional de organización deportiva en el Perú. Medio de sus tareas promoción, supervisión y regulación, colaboran en el avance del deporte y en la observancia de las normativas que gobiernan esta actividad a nivel internacional y nacional.

### **ADFP/SAFAP: Agremiación de futbolistas Profesionales del Perú (Como Sindicato)**

En la estructura institucional del fútbol peruano también hay organizaciones que defienden los intereses de los profesionales del fútbol ante las entidades deportivas y los clubes. Estas entidades tienen un papel comparable al de un sindicato en el entorno laboral, pues su objetivo es salvar los derechos de los deportistas, asegurar condiciones de trabajo apropiadas y ofrecer ayuda ante problemas contractuales o disciplinarios. En este escenario, la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional (ADFP) y la Agremiación de Futbolistas Profesionales del Perú (SAFAP) son particularmente relevantes.

Cabe señalar que, La SAFAP, o Agremiación de Futbolistas Profesionales del Perú, es una entidad que reúne y defiende los intereses de los jugadores de fútbol profesionales peruanos. El objetivo principal es proteger los derechos laborales, económicos y profesionales de los jugadores frente a los clubes deportivos y otras entidades futbolísticas. En este contexto, su papel es similar al de un sindicato, ya que funciona como una entidad de representación colectiva que tiene como objetivo asegurar la ejecución de los contratos laborales, el pago a tiempo de las remuneraciones y el cumplimiento de las condiciones acordadas entre los clubes y los futbolistas. La SAFAP también desempeña un papel importante en la defensa de los futbolistas ante conflictos disciplinarios, incumplimientos contractuales o falta de pago de salarios y en la asesoría legal.

Además, interviene en diálogos y negociaciones con las autoridades del fútbol y los clubes profesionales para optimizar las condiciones de trabajo de los jugadores. Así, la organización ayuda a robustecer la salvaguarda de los derechos laborales en el contexto del fútbol profesional.

Por su parte, la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional (ADFP), por otro lado, es una entidad responsable de gestionar y organizar ciertas competencias del fútbol profesional en Perú, especialmente la liga profesional. Esta entidad está compuesta por los clubes de fútbol y se encarga de coordinar la administración de las actividades deportivas, el calendario de competencias y la organización de los torneos.

En términos generales, estas entidades desempeñan funciones complementarias en el sistema del fútbol profesional de Perú. En definitiva, la asociación deportiva de fútbol profesional, en su función de organizar las competencias, se enfoca sobre todo en los clubes. En cambio, la Agremiación de Fútbolistas Profesionales del Perú, como organismo que representa colectivamente a los jugadores, cumple tareas similares a las de un sindicato al proteger sus derechos laborales y profesionales.

## **Cláusulas de contrato de futbolista profesional**

### ***Cláusulas Generales del Contrato de Futbolista Profesional***

El contrato de un futbolista profesional no es solo un acuerdo de trabajo. Se trata una relación compleja y matizada que conecta los deportes y las personas en cada cláusula.

Según la FIFA (2023), los contratos de los futbolistas deben ajustarse a un conjunto de normas internacionales que rigen las relaciones laborales entre los clubes y los jugadores. El objetivo principal de estas reglas es evitar cualquier tipo de abuso y garantizar que tanto los equi-

pos como los jugadores cumplan sus promesas de manera justa y equilibrada.

En Resumen, los aspectos más importantes de estos contratos incluyen el salario, la duración del acuerdo, las obligaciones de ambas partes y las condiciones laborales. El tiempo que un futbolista permanece en un club es muy importante. Por lo general, este tiempo va de uno a cinco años y puede extenderse más adelante. La remuneración también es crucial para un jugador. Recibe un pago acordado que incluye no solo un salario fijo, sino también primas por rendimiento y bonificaciones. Estas primas y bonificaciones se dan cuando el jugador logra ciertos objetivos, esto muestra cuánto vale el jugador para el equipo y lo motiva a desempeñarse bien en el campo.

En un contrato, normalmente se incluye una cláusula que se llama “salvaguarda médica”. Esto significa que el club se compromete a darle al futbolista la atención médica que necesita si se lesiona jugando. También se le ofrece un programa de rehabilitación si es necesario, para que el jugador pueda volver a jugar al fútbol lo mejor posible y tan pronto como sea posible.

La legislación del país correspondiente y las pautas definidas por la FIFA rigen el cumplimiento de estas cláusulas. Para garantizar que el jugador tenga una protección para su futuro en caso de sufrir una grave lesión o de terminar su carrera deportiva, en ciertas ocasiones se incorporan cláusulas relacionadas con la formación académica o profesional continua del deportista. claro está, que estas cláusulas son ideales; mucho importará los principios de cada club como los intereses de cada jugador, habida cuenta que la formación académica profesional no se relaciona con el vínculo laboral del jugador profesional sino con las intenciones de cada jugador en salvaguarda de su futuro como profesional ligado al fútbol como entrenador como mu-

chos casos, ejemplo el reciente entrenador de la selección nacional de Perú, Oscar Ibáñez o el futuro del futbolista profesional ligado a la administración, caso del Gerente Deportivo de la Selección Peruana Jean Ferrari. Además, se incorporan disposiciones sobre la conducta y la disciplina dentro y fuera del campo, para garantizar que el futbolista mantenga un comportamiento ejemplar que no afecte la imagen del club.

### **Cláusulas disciplinarias, de rendimientos y objetivos**

En los contratos de futbolistas profesionales, las cláusulas disciplinarias no solo se hacen referencia al comportamiento ético del jugador, sino también a la realización de objetivos deportivos que han sido establecidos entre las partes.

Un elemento fundamental de estas cláusulas es la evaluación constante del desempeño del jugador de fútbol.

La mayoría de los equipos profesionales establecen metas individuales y grupales que el jugador tiene la obligación de alcanzar, y no cumplirlas puede conllevar sanciones, las cuales van desde rebajas en el salario hasta la terminación del contrato. Es importante indicar que no podemos alejarnos de la realidad del futbolista peruano, en el sentido que a menudo ha sido “ampayado” en situaciones que se riñen con la conducta ética de un jugador profesional. En el caso materia de análisis, los jugadores del club Alianza Lima cometieron un acto de indisciplina al ingresar con unas féminas a una habitación del Hotel de concentración e ingresar al menos, de acuerdo con información periodística basada en el testimonio de la presunta agraviada, 05 jugadores de la plantilla profesional. Los hechos indican que el club tomó la decisión de no continuar con los servicios del jefe de seguridad del equipo, así como “separar de manera indefinida” a 03 jugadores del equipo profesional.

Queda claro que la decisión del club pasa por la autoridad que la norma le concede al club, sin embargo, el club ve mellada su imagen institucional y frente a la denuncia de una fémina por una aparente comisión de un acto delictivo, el club se ve atado de manos para poder tomar una decisión más severa que lo pueda llevar a resolver su relación contractual con los jugadores que cometieron dicho acto, debido a que los contratos no tenían una protección para el club en caso de estas contingencias y lo que es más perjudicial para el club es que para poder lograr la desvinculación han tenido que negociar la resolución del contrato de cada uno de los tres jugadores ya que al no existir una cláusula clara para esta coyuntura, el jugador, de acuerdo a ley va a desear la cancelación de los sueldos que dejaría de percibir, lo que trae como consecuencia un perjuicio económico del club, traducido en el desembolso de una suma de dinero no presupuestada para el año 2026.

Los contratos deportivos estipulan metas específicas que el jugador tiene que cumplir, incluyendo la cantidad de goles anotados, la participación en los partidos, el aporte a la victoria del equipo o el cumplimiento de ciertos estándares técnicos (como el porcentaje de pases completados o recuperaciones). Estas metas, con el propósito de promover un rendimiento constante y elevado, comúnmente son establecidas al comienzo de la temporada y examinadas regularmente. Si el jugador no cumple con las expectativas en ciertas ocasiones, el contrato podría contener sanciones monetarias, como la disminución de su sueldo o la obligación de pagar una multa.

Aparte de las cláusulas de rendimiento, se puede recompensar al jugador con un bono por hazañas excepcionales, como un buen desempeño en una campaña, ser el líder en el campo o clasificar para competencias internacionales. Según Reuters (2024), la finalidad de incluir estas bonificaciones es estimular el mejor rendimiento del jugador y ponerlo en sintonía con los intereses comerciales del club, que también persigue lograr más visibilidad, patrocinadores y triunfos deportivos.

El no acatar estas cláusulas puede producir también efectos más graves, como que el club rescinda de manera unilateral el contrato. Estas cláusulas se implementan para proteger a los clubes en caso de que el jugador no cumpla con las expectativas definidas al momento de su fichaje según criterios del CAS (2024). Así, se asegura que el jugador cumpla con los estándares necesarios para continuar en el equipo y se protege la inversión del club.

## **Cláusulas de resolución en los contratos de futbolistas**

Las cláusulas de resolución en los contratos de futbolistas profesionales son cruciales para garantizar que ambas partes puedan dar por terminado el vínculo laboral de manera legal y justa bajo ciertas circunstancias. Estas cláusulas se dividen principalmente en las causales de resolución por incumplimiento y las causales de resolución por mutuo acuerdo.

Una de las causas más frecuentes por las que el club resuelve unilateralmente el contrato es la incapacidad del jugador para cumplir con los estándares establecidos o su bajo rendimiento.

En esta línea, el club tiene la opción de añadir una cláusula en la que se le avise al jugador sobre la cancelación del contrato si no logra un rendimiento mínimo durante un tiempo.

Esto se debe a que el jugador es contratado para alcanzar ciertas metas y dar un valor concreto al equipo; si no cumple con estas, puede perjudicar la actuación del grupo y los intereses comerciales del club.

Por otra parte, el jugador puede rescindir su contrato si el equipo no satisface sus responsabilidades, como, por ejemplo: la falta de condiciones apropiadas para trabajar (como una infraestructura deficiente



para los entrenamientos o la escasez de recursos médicos), el cuidado de la salud del jugador o no pagar a tiempo los sueldos.

En estos casos, la legislación laboral del país y las reglas de la FIFA permiten que el futbolista termine su contrato sin problemas. Esto quiere decir que el jugador puede dejar el club sin tener que pagar ninguna multa.

En este sentido, una cláusula muy importante es la cláusula de rescisión. Esta cláusula ayuda a que otro club pueda adquirir a un jugador antes de que termine su contrato con el club original. La cláusula de rescisión establece una cantidad que el equipo interesado debe pagar para poder contratar al jugador. Esta cantidad puede ser diferente dependiendo de la importancia y el valor del jugador.

La cláusula de rescisión tiene como objetivo proteger los intereses del club original. De esta manera, el club no se ve perjudicado si un jugador es solicitado por otro equipo. Según Pérez, en el año 2017, las cláusulas de rescisión permiten que las partes involucradas negocien entre sí. En la práctica, estas cláusulas son muy importantes y se utilizan mucho en el fútbol de algunos países.

Esto tiene mayor índice de relevancia en ligas con inversiones significativas, como la española o la Premier League inglesa. Permitiendo de esa manera a los clubes establecer condiciones precisas sobre la posible transferencia de jugadores, lo que otorga un nivel de flexibilidad y estrategia en las negociaciones.

En determinados casos, la resolución puede prever sanciones económicas contra los interesados.

En por ello que , las cláusulas de resolución deben ser precisas y claras para evitar conflictos legales, ya que suelen plantear los plazos, condiciones y las consecuencias de la rescisión.

Esta transparencia es de suma importancia con el fin de salvaguardar tanto al jugador como al equipo y asegurar que no haya confusiones o disputas legales una vez que la relación contractual ha terminado.

## **Desvinculación laboral**

### ***Potestad disciplinaria del club***

La potestad disciplinaria del club, en lo que respecta a los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales, es un asunto crucial en la relación laboral entre el jugador y el equipo. Esta autoridad le permite al club imponer sanciones disciplinarias en respuesta a conductas o comportamientos que violan las reglas internas definidas en el reglamento del club o en el contrato de trabajo del jugador.

En el campo del deporte, según la gravedad de la infracción, el club puede implementar sanciones disciplinarias que varían desde amonestaciones hasta la terminación del contrato.

La indisciplina, el no cumplir con los horarios establecidos de entrenamiento, la negativa a jugar en partidos, la falta de dedicación durante las sesiones de práctica o cualquier comportamiento que perjudique la reputación del club son algunas de las razones más frecuentes para que este pueda ejercer esta potestad.

Los hechos cometidos en Uruguay por futbolistas del club Alianza Lima, ciertamente escapan a toda prevención racional que soporte un análisis histórico sobre algún deporte desarrollado en el país, o algún deportista que haya estado relacionado con hechos similares que permita a algún club nacional una comparación con antecedentes que den indicios dejen soslayar siquiera a idea incluir en los contratos de futbolista profesional alguna cláusula que amerite su desvinculación laboral. La idea

de este trabajo es realizar el análisis de los hechos ocurridos y por sobre todo analizar la eventual desprotección del club ante eventuales perjuicios económicos ya que a nuestra consideración escapa a todo análisis que ante una eventual comisión de un acto, a todas luces de indisciplina, cometida por un jugador, tenga que el club pagar por la desvinculación.

Por otro lado, la potestad disciplinaria también abarca el comportamiento fuera del campo de juego, incluyendo acciones inadecuadas en la vida privada del jugador que puedan perjudicar la reputación del club. Por ejemplo, las controversias públicas o los conflictos legales del futbolista pueden ser contemplados como razones para imponer sanciones. Los clubes a menudo incorporan en sus contratos cláusulas que les permiten castigar al jugador según su desempeño, por ejemplo, disminuyendo su salario o quitándole las bonificaciones si no cumple con los objetivos deportivos fijados, pero hasta ahora no se ha previsto la desvinculación por la comisión de estas conductas inapropiadas.

Cabe destacar que, a pesar de que el club posee la autoridad disciplinaria, esta tiene que ejercerse dentro de los márgenes legales impuestos por la ley laboral de cada nación. En numerosas situaciones, la ley defiende al empleado de penalizaciones arbitrarias, por lo que los clubes tienen que actuar con transparencia y justificación cuando imponen sanciones, por ello es importante en el caso materia de estudio, incluirlas como cláusulas contractuales.

### ***Procedimiento de despido***

Despedir a un futbolista profesional es un procedimiento que debe seguir ciertos requisitos legales y contractuales para prevenir disputas laborales y asegurar el respeto a los derechos del jugador. El despido de un futbolista nunca es algo que se decida a la ligera. Lo regulan las

leyes laborales del país, las normas de las federaciones nacionales e internacionales y, por supuesto, las propias cláusulas del contrato firmado. Aunque el club tiene derecho a prescindir del jugador por distintas razones, todo el proceso debe seguir un protocolo estricto y transparente que asegure que la decisión sea justa, legal y respetuosa con la persona.

Para comprender adecuadamente el proceso de desvinculación de un futbolista profesional, es necesario partir de las causas que pueden motivarlo. Entre las razones más comunes que pueden llevar a un club deportivo a considerar el despido de un jugador se encuentran el bajo rendimiento deportivo de manera constante, problemas de disciplina tanto dentro como fuera del campo, y el incumplimiento de las obligaciones estipuladas en el contrato. Cualquiera de estas situaciones puede ser suficiente para que un club inicie un proceso formal de despido, siempre que se lleve a cabo respetando las garantías que establece la normativa legal vigente.

El proceso de despido debe iniciar con una notificación clara al jugador quien necesita entender los motivos de la decisión y recibir la documentación necesaria. Es esencial que el jugador conozca exactamente por qué se le despide. Además, el jugador tiene el derecho de defenderse lo que implica poder presentar su versión de los hechos y aportar pruebas a su favor. La ley establece plazos específicos para ejercer este derecho y tanto el club como el jugador deben respetarlos.

Al seguir este proceso se honra al futbolista como persona y se garantiza un procedimiento justo y transparente. Así el jugador puede defender sus derechos y el club toma decisiones informadas lo que es crucial para mantener la integridad del proceso de despido.

Una vez que el jugador presenta sus descargos y pruebas, el club se toma el tiempo para evaluar la información y tomar una decisión final. Si decide confirmar el despido, es importante que levante un acta for-

mal que incluya pruebas objetivas que justifiquen su decisión. En caso de que el futbolista sienta que esta decisión fue injusta, tiene todo el derecho de impugnarla legalmente y reclamar una indemnización si se determina que el despido fue improcedente. De esta manera, se protegen sus derechos y se garantiza un proceso justo y equilibrado.

En Perú, la ley laboral es muy clara. Si un club quiere despedir a un futbolista, tiene que hacerlo por escrito. Si no hay una buena razón para despedirlo, el jugador tiene derecho a recibir una compensación económica. Esto significa que el club debe cumplir con todos los requisitos para asegurar de que el proceso sea justo y respetuoso con el futbolista. El club debe hacer todo correctamente para evitar problemas. La ley laboral en Perú protege a los futbolistas y el club debe respetarla. Pero hay que tener en cuenta que, si el despido es por una falta grave como romper el contrato de manera importante o tener una conducta que vaya contra las reglas de convivencia y disciplina deportiva entonces el club podría no estar obligado a pagarle indemnización. Es muy importante seguir las fechas límites que establece la ley, ya que si no se hace, todo el proceso deja de ser legalmente válido. En pocas palabras, despedir a un jugador profesional no es algo que se deba tomar a la ligera; es una decisión legal seria que debe hacerse de manera clara y con pruebas firmes. Además, es clave otorgar al jugador su derecho a defenderse, por lo que el club debe cumplir con las leyes y con lo estipulado en el contrato. Esto no solo ayuda a evitar problemas legales, sino que también asegura que las decisiones del club sean legítimas.

### **Despido por causa justa**

En los contratos de futbolistas profesionales la figura del despido por causa justa es legalmente reconocida y permite a los clubes terminar la relación laboral con un jugador cuando este comete infracciones

graves que hacen imposible seguir con el contrato. Es importante que los clubes tengan en cuenta ciertas causas en el contrato de trabajo, ya que estas deben ser coherentes con los principios del derecho laboral internacional y la normativa laboral del país donde se juega. Al actuar de acuerdo con estas pautas, se garantiza que la desvinculación sea válida y se protegen tanto los intereses de los clubes como los derechos del jugador, lo que asegura que el proceso sea justo y minimiza los posibles conflictos legales.

Algunos motivos que pueden llevar al despido de un jugador incluyen el incumplimiento de sus obligaciones contractuales, como negarse a entrenar o jugar sin una razón válida, así como comportamientos inapropiados repetidos. También es un problema el consumo de sustancias prohibidas o conductas inadecuadas dentro y fuera del campo. Estos factores son esenciales para decidir si un jugador debe dejar el equipo y mantener un ambiente profesional en el club. Cuando se comprueba alguna de estas situaciones, el club puede resolver el contrato de manera inmediata y sin obligación de indemnización. Esto se debe a que se considera que el comportamiento del jugador ha imposibilitado la continuación de la relación laboral.

Para que un despido por causa justa sea legal, el club debe contar con fundamentos sólidos y seguir procedimientos adecuados. Esto significa tener razones claras y llevar a cabo el proceso de forma justa y sin discriminación. Así, el club evita problemas legales y asegura la validez del despido. Esto protege al club de posibles demandas legales y asegura que el jugador reciba un trato justo. El jugador tiene derecho a ejercer su defensa, y la institución está obligada a presentar pruebas concretas y suficientes que demuestren que la infracción cometida tenga la gravedad necesaria para justificar la ruptura del contrato. Tanto la jurisprudencia laboral como la deportiva coinciden en que este tipo de despido

no puede ser arbitrario, sino que debe ser proporcional a los hechos y estar fundamentado en situaciones objetivamente comprobables.

En determinadas circunstancias, el jugador tiene la posibilidad de acudir a la vía judicial si considera que la decisión del club carece de una justificación válida. Para que el despido sea legítimo, los motivos que lo sustentan deben ser claros, transparentes y objetivos, y cualquier medida disciplinaria adoptada debe tener proporción con la gravedad de la conducta que se le atribuye al futbolista. En la práctica, cuando un jugador es despedido sin causa suficiente, el club se expone a enfrentar una demanda y, como consecuencia, a verse obligado a pagar una indemnización por despido improcedente.





## **Capítulo 2**

### *Incumplimientos disciplinarios*



## Principios rectores del régimen disciplinario

El poder disciplinario del empleador deportivo tiene su fundamento doctrinario y normativo en el elemento de la subordinación, el cual estaba vigente antes de que el TUO de la LPCL se apruebe y se encuentra reconocido expresamente en el artículo 9 del TUO de la LPCL. Por aquella dependencia, el club deportivo como empleador tiene el derecho de reglamentar las labores de sus empleados, dar órdenes, y aplicar sanciones disciplinarias por cualquier transgresión o incumplimiento de las obligaciones del jugador.

Sin embargo, bajo la óptica del Estado Constitucional, no es que esta autoridad directiva tal tenga carácter absoluto o sin limitaciones. Neves Mujica (2006), amenaza que los principios del derecho laboral, interpretados a partir de la jurisprudencia constitucional, aplican en la forma que se ejercen los poderes de los empleadores para que no lesione los derechos fundamentales de los trabajadores. En esa línea, el ejercicio del poder sancionador debe guardar el respeto debido e ineludible a los principios de legalidad y tipicidad.

En el ejercicio profesional del derecho el respeto a estos principios queda reflejado en un indicador fundamental: contar con cláusulas disciplinarias claras. Un club de fútbol no podrá sancionar válidamente si las conductas sancionables, particularmente las conductas fuera del ámbito laboral que repercuten en la imagen, como participar de conductas de violencia sexual, por ejemplo, no están expresamente y sin ningún tipo de duda predeterminadas en el contrato de trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

La falta de tipificación clara hace que la institución quede vulnerable en casos de hostilidad o despido arbitrario. Del mismo modo, el régimen disciplinario también debe ser disciplinado por el principio de

proporcionalidad, el cual se traduce a través de los términos de razonabilidad y no abusiva del poder empresarial. Esta concepción implica un segundo indicador jurídico básico en situaciones de crisis institucionales: las sanciones graduadas.

Para que un castigo disciplinario sea proporcional, el club empleador debe sopesar la gravedad de la infracción cometida con el historial del jugador, utilizando un sistema progresivo que contemple amonestaciones, sanciones económicas, suspensiones temporales y, como última medida, el despido por causa justa. En el fútbol profesional la imposición de la más dura de las penas automáticamente ante el mero inicio de una denuncia, sin considerar objetivamente el daño causado a la institución, infringe la proporcionalidad normativa.

Por último, el desarrollo de la constitucionalización del ordenamiento jurídico impone que toda resolución que termine en sanciones deberá garantizar el debido proceso y la presunción de inocencia, esta última recogida en el artículo 2, inciso 24, literal e, de la Constitución Política del Perú, que establece que toda persona es inocente hasta que se pruebe lo contrario en juicio.

Ortiz (2005), destaca que el futbolista profesional, por su alta visibilidad en los medios, está muy expuesto a recibir juicios sociales precoces. Por lo que, el derecho a la presunción de inocencia en el ámbito laboral deportivo implica que las organizaciones deportivas deben fundamentar sus decisiones en un tercer parámetro ineludible: realizar un procedimiento interno previo. Antes de dictar pena o dar por terminado el vínculo laboral, el club debe iniciar un riguroso proceso interno de investigación y que otorga al jugador el término legal para formular su descargo y hacer uso del derecho a la defensa.

De esta forma, el empleador tiene la certeza de que su decisión no estará basada sólo en la presión mediática o en investigaciones poli-

ciales preliminares, sino en una verificación objetiva de la violación de confianza y daño institucional, protegiendo jurídicamente al club ante eventuales demandas laborales.

## **Clasificación de la infracción**

La tipificación de las infracciones disciplinarias en el derecho del trabajo, por ejemplo, en leve, grave y muy grave, responde a una necesidad teórica valorativa del nivel en el que se deterioran la buena fe y lealtad, principios que sustentan la reciprocidad contractual. En el derecho laboral clásico, la actividad extralaboral del trabajador se ve protegida por derechos constitucionales vinculados a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad. Sin embargo, Blancas Bustamante (2003), advierte que esta línea divisoria se vuelve difusa cuando las acciones privadas se salen de la esfera personal y afectan irreversiblemente la confianza que es necesaria para la permanencia en la relación de trabajo.

En materia de alto rendimiento deportivo ello encuentra justificación jurídica de manera expresa en el artículo 6 de la Ley N° 26566 (Ley del Régimen Laboral del Profesional de Fútbol), que dispensa al jugador de profesional la carga de asumir en su vida privada un tipo de conducta, compatible con la conservación de un estado físico y mental eficiente, acorde con su condición profesional. En línea con esta manera de pensar, la severidad de una falta en la industria del fútbol no se mide sólo por sus consecuencias en el rendimiento técnico dentro del campo, sino también bajo un primer parámetro jurídico básico: la transgresión de reglamentos internos o códigos de ética. Los clubes están sujetos a normas estrictas de integridad y juego limpio dictadas por la FIFA y la Federación Peruana de Fútbol (FPF), las cuales se encuentran contenidas obligatoriamente en el Reglamento Interno de Trabajo de cada entidad.

Cuando un futbolista está implicado en acusaciones de violencia sexual o comportamiento similar, ese comportamiento desencadena un segundo criterio significativo para culminar el contrato: la violación directa de las obligaciones pactadas. Ortiz (2005), afirma que el futbolista profesional no debe ser considerado como un empleado ordinario, dado que su alta exposición pública y su papel como representante y embajador institucional, hacen que la inclusión y exigibilidad de cláusulas de moralidad o integridad en los contratos deportivos sea plenamente justificada. En consecuencia, la transgresión de tales normas faculta al club para considerar la acción como un incumplimiento gravísimo, toda vez que vulnera deberes básicos de probidad y disciplina, requisitos sin los cuales no se podría sostener la relación laboral.

Y como agravante de esta misma falta muy grave, tiene que concurrir un tercer parámetro objetivo que es el deterioro de imagen. En el fútbol de hoy, la máxima riqueza de un club es su imagen corporativa y la que presenta ante sus hinchas, patrocinadores y sociedad. Una acusación de naturaleza sexual contra un jugador, esencialmente un activo del equipo causa un daño intangible que puede ser materialmente significativo, al impactar los ingresos institucionales y contradecir las políticas de cumplimiento de fútbol. La doctrina ha tutelado que el daño a la imagen de la empleadora deportiva por una conducta privada escandalosa es una razón de distracción completa del contrato de trabajo. Retener en planilla a un trabajador que haya cometido un delito contra la libertad sexual es enviar un mensaje de permisividad frente a la vulneración de derechos fundamentales y enfrentarse a las políticas de responsabilidad social corporativa de los clubes. Por lo tanto, el daño reputacional objetivo convierte este tipo de conductas en causas justificadas para el despido, amparando al club de eventuales demandas por despidos injustificados y autorizando el uso de su potestad disciplinar.

## Elemento subjetivo de la conducta

Para la configuración adecuada de la falta grave que justifica el despido, el tu del Decreto Legislativo N° 728 y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no solo exigen la demostración de la materialidad del hecho infractor, sino también la necesidad de que se acredite el elemento subjetivo en la conducta del trabajador. Es decir, no basta con que el hecho lesivo se haya producido; es preciso conocer la voluntad y la intención del futbolista respecto a dicho suceso.

Desde un punto de vista dogmático, el empleador en el deporte debe apreciar este elemento a través de dos categorías jurídicas excluyentes, pero decisivas: el dolo, como intencionalidad, o la culpa inexcusable, que alude a una negligencia grave. En contextos de gran sensibilidad, como por ejemplo las denuncias por violencia sexual contra un futbolista, se torna imprescindible establecer una separación clara entre la responsabilidad penal y la responsabilidad disciplinaria laboral.

Según Ferro Delgado (2017), el derecho laboral no sanciona el delito penal en sí mismo, pues esa competencia es exclusiva del Ministerio Público y del Poder Judicial, sino que sanciona la vulneración irracional de la buena fe, la lealtad y la confianza que fundamentan la relación contractual laboral. Esta distinción doctrinal sustenta la validez plena de la responsabilidad disciplinaria aun sin la existencia de una condena penal definitiva.

Una dificultad habitual en la gestión de crisis de los clubes peruanos es que creen que deben esperar la sentencia condenatoria penal, que puede tardar meses, para desligar al jugador, por miedo a vulnerar su presunción de inocencia que está garantizada por el artículo 2, inciso 24, literal e, de la Constitución Política del Perú. Aun así, el club deportivo no es un juez penal que analiza la tipicidad estricta del delito ni preten-

de aplicarle una pena privativa de libertad. Su poder disciplinario tiene como objetivo preservar la integridad de la organización.

Por tanto, el cese puede derivarse en un despido disciplinario en derecho si el club consigue acreditar, con medio de una investigación interna que respete el debido proceso, que la conducta reprobable del trabajador ha quebrantado la confianza institucional, haciendo inviable la permanencia en el vínculo laboral. Para apreciar esa afectación, el empleador debe ponderar el grado de intencionalidad del trabajador, tomando como parámetro fundamental la diferencia entre conducta negligente y conducta dolosa.

Sin embargo, en el deporte, el dolo no conlleva que el jugador haya querido dañar a la imagen de la institución de manera deliberada; simplemente se considera que ha participado de manera voluntaria en actos externos al trabajo y que, por la naturaleza escandalosa o ilegal de este, iba en contra de las normas éticas de la institución. Por el contrario, la culpa inexcusable consiste en que el jugador comete una negligencia muy grave en el cumplimiento de sus obligaciones.

Conforme al artículo 6 de la Ley N° 26566, el jugador debe guardar en su vida privada una conducta acorde a su condición de deportista profesional. Involucrarse en situaciones que terminan en graves acusaciones de carácter sexual es, por lo menos, una negligencia imperdonable frente a los deberes de cuidado, ejemplaridad y buena conducta que su contrato le impone. Arroyo (2014), señala que, en el proceso de constitucionalización del derecho del trabajo, la valoración de la culpabilidad se realizará con un juicio de razonabilidad que debe considerar la afectación de los intereses del empleador.

Para hacer esta valoración objetiva y evitar abusos, el club deberá atender a una segunda causa jurídica: el conocimiento del daño. El órgano disciplinario propio o la autoridad resolutive del club deberá demos-

trar que el jugador conocía plenamente las consecuencias de sus actos. Por su perfil público y la formación obligatoria en *compliance* y códigos de ética que exigen hoy la FIFA y la Federación Peruana de Fútbol, el futbolista no puede alegar desconocimiento. Tiene que saber, y no pueden desconocerlo, que una acusación directa por violencia de género es la que provocará el más absoluto rechazo mediático y social, y con ello la devaluación de los activos intangibles de la entidad que lo paga, como poco, aún antes de que se pronuncie cualquier fiscal o juez.

Por último, la severidad del grado subjetivo se afianza en un tercer indicador: la reiteración. La jurisprudencia laboral peruana suele exigir también la habitualidad de la conducta para establecer esta sanción, pero existen excepciones en relación con conductas muy graves. No obstante, la infracción es en los delitos contra la libertad sexual de tal entidad que un solo hecho probado puede quebrantar la buena fe laboral. Sin embargo, en caso de que el historial del jugador incluya antecedentes de comportamiento inadecuado, sanciones previas o un patrón de desafío a las reglas internas del club, el elemento subjetivo se agrava de forma inexorable. La reincidencia es una prueba de desobediencia sostenida contra el orden interno y la autoridad del empleador y ello justifica plenamente que el club decida dar por finalizada la relación con el trabajador cuando existe una causa objetiva debidamente probada para ello.

## **Criterios para determinar la gravedad**

### ***Perjuicio ocasionado a la imagen del empleador***

El derecho al honor y a la buena fama es un bien jurídico protegido por la Constitución (artículo 2, numeral 7) del Perú, y la persona jurídica también puede ser titular del mismo y asuntaria de una acción indemni-



zatoria, tal como se ha confirmado en un amplio desarrollo jurisprudencial. En la esfera del deporte de alto nivel, la reputación institucional no es un atributo secundario, sino que se encuentra en el centro de la factibilidad corporativa, económica y social.

Según García Toma (2018), la protección de la identidad y el prestigio es imprescindible para la supervivencia de la entidad en su medio. En cuanto a los clubes de fútbol, actúan actualmente como marcas corporativas con alcance mundial que explotan su historia, identidad y valores. Por lo tanto, el daño a la imagen del empleador deportivo, causado por la gravedad de la conducta de sus trabajadores, no sólo es daño moral, sino que impacta directa y fuertemente en su patrimonio intangible.

El estudio dogmático de esta afectación debe tener presente la permanente tensión entre el derecho a la intimidad del empleado y las restricciones al poder empresarial de dirección. Si bien la vida fuera del trabajo goza de protección frente al control del empleador, esta protección se atenúa en el régimen especial deportivo.

En ese sentido, el artículo 6, literal e, de la Ley N° 26566 dispone para el futbolista la obligación de tener en su ámbito privado un comportamiento que sea compatible con su condición de deportista profesional. Ortiz (2005), destaca que los jugadores de fútbol cumplen papeles inevitables como personajes públicos y “embajadores de marca”, rasgo que difumina la línea divisoria entre la esfera privada y las obligaciones contractuales.

En esta situación se activa un primer criterio jurídico para evaluar la gravedad de la falta: la vinculación directa con la marca del club. El alto nivel de exposición pública del deportista provoca que la sociedad y los medios vinculen de manera inevitable sus actos ilícitos; como, por ejemplo, un proceso por violencia sexual; con la institución empleadora. Se configura la gravedad jurídica de la infracción cuando la permanencia

del agente en su cargo comunica un mensaje de aceptación, ni más ni menos que ese, en materia de vulneración de derechos fundamentales; por lo tanto, vulnera la cláusula de integridad, el deber de buena fe previsto en el contrato y la ejemplaridad exigida por las normas deportivas nacionales.

Para que la invocación a este daño reputacional para constituir una causa justa de despido bajo el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 sea válida, no es suficiente la percepción subjetiva o temores agitados infundadamente de los dirigentes. El club debe probar la materialidad del daño con un segundo elemento esencial en el manejo de crisis: la medición objetiva del impacto en los medios.

La jurisprudencia comparada, junto con las decisiones de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA y los laudos del Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS), han consolidado el criterio de que el impacto negativo debe evaluarse a través del volumen, la intensidad y el tono del escrutinio público en los medios de comunicación. En delitos relacionados con acusaciones por delitos contra la libertad sexual, la constante y negativa exposición en prensa escrita, televisión y plataformas digitales destruye rápidamente al club. La medición y documentación de este impacto mediático es evidencia suficiente para establecer que la conducta del trabajador hace indeseable e insostenible la continuidad de la relación laboral, satisface el estándar probatorio exigido para la desvinculación.

Por último, la dimensión dogmática del daño para el honor se colma, y da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria en grado máximo, cuando dicho menoscabo ético se materialice en una pérdida económica susceptible de valoración, que se cuantifica a través de un tercer parámetro fundamental: el impacto en el consumo y en los anunciantes. El fútbol profesional moderno está financiado en gran parte por los derechos televisivos, el merchandising y los acuerdos con patrocinadores.

Cuando un futbolista está implicado en denuncias de naturaleza sexual, las empresas patrocinadoras, sometidas a estrictas políticas de cumplimiento y moral corporativa, activan cláusulas de rescisión o piden la desvinculación del infractor para no ver asociada la imagen de sus marcas con tales delitos. Ante la real amenaza de perder patrocinadores fundamentales o el rechazo económico de los hinchas a través de la compra de entradas, el daño comercial objetivo es el que otorga al club la potestad para resolver el contrato, ya sea desde una perspectiva legal, razonable y proporcional.

Esta es la razón jurídica que obliga a concluir que la terminación del vínculo no es un despido arbitrario ni una condena anticipada por parte del ámbito penal, sino que obedece a la imposibilidad material y económica de mantener a un trabajador que vulnera, en forma directa, la estabilidad de la institución y, por ende, su continuidad dentro del cuerpo empresarial.

### ***Afectación a la disciplina laboral***

La subordinación constituye un elemento esencial y estructural de todo contrato de trabajo. En cuanto a normas de carácter general, el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 (TUO de la LPCL) dispone que son partes de la subordinación el que el empleador ejerza el derecho a la potestad de dirección, comprendiendo dentro de éste, el de regular el contenido de las labores, el de impartir instrucciones y el de aplicar medidas disciplinarias; así como la obligación de someterse a la dirección del empleador. En esta línea, Toyama Miyagusuku (2015), señaló que la disciplina y el orden interno son imperativos organizacionales para los cuales si falta es amenaza la operatividad y las metas de la empresa.

En cuanto a la reglamentación especial deportiva, esta sujeción se agrava, entre otros motivos, por lo colectivo y estrechamente com-

petitivo que es el fútbol. La Ley N° 26566 que dicta el régimen laboral del jugador profesional de fútbol, establece en su artículo 6, inciso d que someterse a la disciplina de sus superiores y acatar las órdenes que le sean impartidas es una obligación inexorable del jugador. También, en el inciso e se dispone el de mantener una conducta privada compatible con un estado físico y mental que le permita el óptimo desarrollo como profesional. Por lo tanto, la ejemplaridad del futbolista deja de ser una expectativa meramente ética y se plasma como una obligación contractual en sentido estricto.

Un escándalo por violencia sexual provoca inmediata disolución de este orden. A fin de que el club pueda invocar dicha circunstancia como una razón justificada para la rescisión, la administración deportiva debe de analizar la infracción, con base en un primer supuesto jurídico objetivo: la infracción a las normas internas.

(Neves Mujica, 2006) el poder disciplinario satisface funciones preventivas y reparatorias tendientes a asegurar su observancia dentro del ámbito normativo interno. Involucrarse en actividades delictivas, más si éstas son de índole sexual, es una violación directa a los Códigos de Ética, RIT, y protocolos de compliance deportivo que la institución implementa de acuerdo con los lineamientos de la FPF y FIFA. La constatación documental de esta infracción da lugar al inicio del procedimiento sancionador.

Esta transgresión suele ir acompañada por una tasa de indisciplina, que se evalúa con otro parámetro que es pertinente: la desobediencia. Ante una crisis mediática y judicial como una acusación penal en curso, los clubes en ejercicio legítimo de su potestad director toman medidas preventivas excepcionales, como asignar horarios diferenciados de entrenamiento, apartar al jugador del primer equipo para preservar las investigaciones o prohibir declaraciones públicas no autorizadas. La

desobediencia o resistencia del futbolista a seguir estas instrucciones extraordinarias constituye una falta muy grave de desobediencia recogida dentro del catálogo de las causas de despido del régimen común, por lo que se convierte la insubordinación en una infracción que implica un desafío directo a la autoridad del empleador.

Finalmente, para juzgar la severidad de la ofensa, también ha de contemplarse su dimensión colectiva a través de un tercer indicador clave: el impacto que tiene sobre la autoridad técnica y la dinámica del equipo. Un equipo de fútbol es una unidad trabajadora regida por la cohesión, la confianza recíproca y el liderazgo del cuerpo técnico. La permanencia de un jugador investigado por delitos graves contra la libertad sexual deteriora el clima laboral, provoca divisiones internas y deslegitima al cuerpo técnico y dirigencia ante el resto.

Ortiz (2005), subraya que la indisciplina protagonizada por un jugador referente suele repercutir negativamente en la institución. La falta de una respuesta sancionadora firme por parte del club puede transmitir un mensaje de impunidad institucional que debilita la autoridad directiva. Asimismo, la dificultad práctica para que el entrenador gestione armónicamente un grupo fracturado a raíz del escándalo dota a la entidad deportiva de criterios razonables y proporcionales para proceder a la extinción del vínculo contractual.

### **Perjuicio al rendimiento futbolístico del club**

El núcleo sinalagmático del contrato de trabajo en el deporte se concreta en la prestación efectiva y oportuna del servicio, que se manifiesta en la disponibilidad física, técnica y táctica del jugador profesional para competir tanto en partidos oficiales como en entrenamientos. El artículo 6, apartados a y b, de la norma N° 26566 establece para el

jugador la obligación ineludible de llevar a cabo la actividad deportiva con la diligencia concreta requerida por el club y de asistir a los entrenamientos y concentraciones. Cuando un futbolista es acusado en un proceso penal por violencia sexual, las repercusiones ulteriores casi siempre implican detenciones preliminares, prisiones preventivas, prohibiciones para salir del territorio nacional o suspensiones preventivas que le imponen los mismos órganos jurisprudenciales de la FPF o la FIFA.

A nivel dogmático, esta situación trasciende el mero reproche ético para ingresar al terreno del incumplimiento material. Ferro Delgado (2017), advierte que, en el derecho individual del trabajo, la imposibilidad objetiva y prolongada de realizar la prestación esencial por razones atribuibles a la negligencia o dolo del trabajador (en este caso, su conducta extralaboral) constituye la frustración del fin del contrato, dándole al empleador la facultad de finalizar dicho contrato. En la praxis jurídica en la dirección de crisis, el club debe probar esta causal objetivando la ausencia a través de un primer dato contundente: es que el normado participe si o si de los encuentros que hubiesen perdido en cancha, por sanción o negación a jugar.

El tener contabilizadas con precisión las concentraciones oficiales, microciclos de entrenamiento y demás a las que el jugador no ha podido asistir por su situación legal o federativa, elimina cualquier atisbo de subjetividad en el despido. El club no despidió al jugador ante la espera de una condena penal, sino que se basa en la observación fáctica de que el trabajador ha perdido la disponibilidad deportiva necesaria para prestarse laboralmente.

Esta indisponibilidad sobrevenida no afecta únicamente la esfera individual del deportista, sino que genera un profundo impacto competitivo que debe ser medido a través de un segundo indicador jurídico-deportivo: el perjuicio al rendimiento colectivo. Ortiz (2005), explica

que la profesión del futbolista debe ejercerse irremediabilmente en un colectivo; el club ficha a un jugador para que desempeñe un rol táctico determinado dentro del planteamiento de una temporada (cuyo calendario y antecedente es rígido). La súbita desaparición de un recurso deportivo fundamental, como consecuencia de un escándalo de naturaleza sexual, desestructura profundamente al conjunto, obliga a reacomodos técnicos sobre la marcha y reduce las chances del club de alcanzar sus metas institucionales, constituye allí una falta grave relacionada con el rendimiento y con la violación de los deberes de buena fe contractual.

Por último, el daño que causa esta infracción y la proporcionalidad para resolver el vínculo deben ser evaluadas en función del daño económico directo que sufre el empleador y que se verifica a través de un tercero indicador fundamental: costos económicos.

Retener el contrato de un jugador que no puede jugar es obligar al club a pagar un salario sin recibir nada a cambio, y eso es un daño financiero directo. Además, el club experimenta un severo lucro cesante al perder la inversión en los derechos federativos del jugador, sumado a una depreciación repentina de su valor en el mercado internacional de transferencias (sistema TMS de la FIFA). Añádase a ello el sobrecosto de irse a buscar un reemplazante en forma de urgencia. El acreditamiento de este colapso económico y deportivo faculta a la entidad empleadora para la terminación contractual por causa justificada, salvaguardando así el patrimonio institucional frente a la actuación lesiva del trabajador.





## **Capítulo 3**

### *La desvinculación laboral del futbolista profesional por causas disciplinarias*



## **Las limitaciones de la tipicidad contractual frente a inconductas extralaborales**

En atención a la evaluación de si las cláusulas contractuales establecidas en el contrato del futbolista profesional permiten al club su desvinculación laboral frente a incumplimientos disciplinarios, se concluye que los contratos estándar empleados actualmente en el fútbol profesional peruano no permiten ni garantizan una desvinculación laboral segura para la institución empleadora. Esta ineficacia jurídica radica, en primer término, en la ausencia de una tipicidad contractual exhaustiva que prevea, con claridad y precisión, las conductas que pueden dar lugar a la extinción del vínculo laboral por causa justa. En la práctica, los contratos adolecen de fórmulas genéricas y cláusulas abiertas que no definen objetivamente los umbrales del daño reputacional, la fractura de la buena fe contractual ni la vulneración de la cláusula de moralidad ante inconductas extralaborales graves—como, por ejemplo, las acusaciones por violencia de género, abuso sexual o cualquier otro ilícito penal que trascienda al ámbito público y comprometa la imagen institucional del club.

Esta deficiencia estructural en la redacción contractual genera un escenario de incertidumbre jurídica para las entidades deportivas. Al carecer de mecanismos específicos que deslinden la responsabilidad disciplinaria-laboral de la responsabilidad penal, los clubes se encuentran en una posición de manifiesta indefensión jurídica: si optan por extinguir el vínculo contractual sin contar con una sentencia penal firme que acredite la comisión del delito, se exponen inminentemente a contingencias indemnizatorias por despido arbitrario u hostilidad laboral. Esta situación evidencia que el diseño contractual vigente no logra armonizar la facultad disciplinaria del empleador con la necesaria protección institucional frente a crisis mediáticas y éticas, dejando a los clubes en una

encrucijada entre la protección de su imagen y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador deportivo.

Además, se parte de la base de que en el fútbol peruano se han detectado numerosas problemáticas relacionadas con el incumplimiento contractual, considerando que estas se producen, en gran medida, cuando la administración de los clubes se torna opaca, sesgada y carente de lineamientos claros, lo que genera un desequilibrio sustancial en las relaciones laborales e impacta negativamente en la confianza depositada en el fútbol peruano como profesión reconocida en la Ley N.º 26566. De la misma forma, en la práctica, cuando se firma un contrato y no existen cláusulas claramente reglamentadas o supervisadas por instancias competentes, pueden darse casos donde las partes actúen bajo la conveniencia propia, lo que lleva a que las cláusulas contenidas en el contrato del futbolista profesional no aseguren la igualdad de derechos e intereses entre el jugador y el club. En dicho escenario, se produce un desequilibrio que, en múltiples ocasiones, favorece claramente al futbolista profesional, en detrimento de la seguridad jurídica de la institución empleadora.

### **La insuficiencia del reglamento interno de trabajo como fundamento autónomo para el despido**

Se observa que en el fútbol profesional peruano aún existen diversas dificultades relacionadas con la forma en que los clubes ejercen su potestad disciplinaria. Muchas veces, estas situaciones se originan por la falta de claridad o adecuada regulación en los instrumentos internos, como el reglamento interno de trabajo (RIT), que en numerosos casos adolece de una redacción ambigua, desactualizada o desconectada de la realidad dinámica del fútbol profesional. Esta carencia normativa interna impide que los clubes cuenten con herramientas eficaces para sancio-

nar conductas que, si bien no siempre constituyen infracciones laborales típicas, afectan gravemente el clima organizacional y la reputación de la institución.

En este contexto, el reglamento interno del club ayuda a mantener el orden y la disciplina dentro de la organización, pero por sí solo no es suficiente para justificar el despido de un futbolista por temas disciplinarios. Para poner fin a la relación laboral de manera válida y legítima, es necesario respetar de manera concurrente la legislación laboral general, lo pactado expresamente en el contrato de trabajo, las normas deportivas aplicables y, sobre todo, garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador. El ordenamiento jurídico peruano, en su artículo 6.º de la Ley N.º 26566, reconoce la posibilidad de despido por falta grave, pero remite su calificación a las causales previstas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), lo que exige que la conducta imputada revista la entidad suficiente para hacer inviable la continuación de la relación laboral.

Cuando no existen criterios claros, objetivos y previamente consensuados para aplicar sanciones, se corren serios riesgos de tomar decisiones arbitrarias o discrecionales, lo que puede afectar los derechos fundamentales del jugador y generar un clima de inseguridad jurídica tanto para el deportista como para el club. Por ello, el reglamento interno no debe funcionar de manera aislada ni ser interpretado como un instrumento autónomo de sanción, sino que tiene que aplicarse en sintonía con las leyes vigentes, los convenios colectivos y los estándares internacionales de protección laboral. En definitiva, la disciplina interna debe ser el complemento, y no el sustituto, de una adecuada tipificación contractual de las faltas y sus consecuencias.

## **Hacia una cláusula integral de integridad, daño reputacional y resolución contractual**

Para revertir la indefensión jurídica de los clubes deportivos frente a inconductas graves, se propone la incorporación obligatoria de una “Cláusula Integral de Integridad, Daño Reputacional y Resolución Contractual”, acompañada de una estandarización procesal en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Esta propuesta debe ser implementada por las gerencias legales de los clubes y validada por la Federación Peruana de Fútbol (FPF), estructurándose de manera realista y detallada bajo parámetros de ejecución que garanticen tanto la eficacia disciplinaria como el respeto a los derechos fundamentales del deportista.

En primer lugar, los contratos de trabajo deportivo deben abandonar las descripciones genéricas y las remisiones imprecisas a normas externas. Se debe incluir una cláusula que tipifique como “Falta Muy Grave”, y por tanto como causal de despido justificado —al amparo del artículo 6.º de la Ley N.º 26566 y la LPCL—, la participación directa o indirecta del futbolista en actos que deriven en investigaciones preliminares, fiscales o policiales por delitos contra la libertad sexual, violencia de género, violencia intrafamiliar o cualquier otra conducta extralaboral escandalosa que afecte gravemente la imagen y el prestigio del club. La cláusula debe estipular expresamente que la resolución del contrato no estará condicionada a la emisión de una sentencia penal con autoridad de cosa juzgada, sino que bastará la existencia de indicios objetivos y documentados que acrediten la afectación al interés institucional.

Para no vulnerar el principio constitucional de presunción de inocencia, el contrato debe establecer que la causal de despido se activa por la “frustración del objeto contractual y el daño objetivo a la imagen del club”, y no por la mera imputación penal. Para ello, el contrato deberá detallar indicadores de medición objetivos que justifiquen razona-

blemente el despido, tales como: (i) la pérdida, suspensión o amenaza documentada de resolución de contratos con empresas patrocinadoras (sponsors) a causa de la asociación de la imagen del jugador con el ilícito; (ii) la documentación de un impacto mediático negativo sostenido que devalúe los activos intangibles de la institución deportiva, medido a través de criterios objetivos como la reducción de seguidores en redes sociales, la cobertura negativa en medios de comunicación o la afectación a la venta de abonos y productos oficiales; y (iii) la imposición de medidas coercitivas personales —como prisión preventiva, comparecencia restringida con impedimento de salida del país o cualquier otra que imposibilite la disponibilidad física y táctica del jugador— que impidan la ocupación efectiva del deportista en las actividades propias de su profesión.

En segundo lugar, el contrato y el RIT deben estructurar un mecanismo procesal claro para gestionar la crisis, respetando en todo momento el derecho constitucional a la defensa y al debido procedimiento administrativo laboral. Se recomienda incluir una cláusula que faculte al club a dictar una “Suspensión Imperfecta de Labores de Carácter Profiláctico”. Ante el estallido de un escándalo de índole sexual o de gravedad ética, el club podrá apartar temporalmente al jugador de los entrenamientos grupales y partidos oficiales, manteniendo el pago íntegro de su remuneración —para no afectar derechos alimentarios ni generar cargas indebidas al deportista y su familia—, mientras se activa un plazo perentorio de seis (6) días naturales para que el deportista presente sus descargos escritos y, de ser el caso, ofrezca las pruebas que estime pertinentes. Esta medida cautelar interna, de carácter temporal y excepcional, permite al club preservar su imagen y al jugador ejercer su defensa en un marco de razonabilidad y proporcionalidad.

Finalmente, se recomienda que el contrato establezca detalladamente que, dada la naturaleza de altísima confianza, exposición pública

y el daño económico causado a la institución, la comprobación interna del quebrantamiento de la cláusula de integridad extinguirá el vínculo laboral de forma automática tras la etapa de descargo, sin que proceda en ningún escenario la reposición al puesto de trabajo. Asimismo, se debe incluir una sub-cláusula de salvaguarda que proteja económicamente al club, estableciendo que el jugador infractor perderá el derecho al cobro de bonos por fidelidad, primas por objetivos cumplidos o premios pendientes de pago que no posean carácter estrictamente remunerativo, siempre que así se hubiera pactado expresamente y con pleno respeto a la naturaleza de cada concepto retributivo.

### **Mecanismos de control y seguimiento contractual como herramienta preventiva**

Se sugiere establecer en todo contrato estipulado con el futbolista profesional una cláusula denominada “Seguimiento Quincenal del Cumplimiento Contractual”. Para desarrollar esta idea, se propone la creación de un órgano interno denominado “Unidad de Control y Rendimiento Deportivo”, la cual estará conformada por trece (13) dirigentes o socios del club con conocimiento técnico y experiencia en la gestión deportiva. Los integrantes recibirán una remuneración acorde con las funciones de supervisión y control que desempeñan, la cual deberá ser proporcional a las condiciones económicas del club y a la responsabilidad del cargo.

Las funciones de esta unidad serán realizar un seguimiento periódico, cada quince (15) días, del cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de los futbolistas. En concreto, la Unidad de Control y Rendimiento Deportivo tendrá como funciones verificar que los futbolistas cumplan con: (i) el respeto estricto de los horarios establecidos por el club, debiendo estar en las concentraciones al menos una (1) hora antes de lo acordado; (ii) la asistencia obligatoria a los entrenamientos

programados, sin admitirse permisos salvo casos de emergencia debidamente justificados; (iii) el mantenimiento de una adecuada condición física, incluso durante los periodos de vacaciones, dando correcto cumplimiento a los controles médicos y nutricionales dispuestos por el club para un mejor desempeño deportivo; y (iv) el cuidado de la imagen institucional dentro y fuera del ámbito deportivo, absteniéndose de realizar declaraciones públicas no autorizadas o participar en eventos que puedan comprometer la reputación del club.

El régimen sancionador asociado a esta cláusula debe estar claramente graduado. Si alguna de estas obligaciones no se cumple, el futbolista profesional será multado con una cantidad equivalente a dos mil dólares americanos (USD 2,000). Asimismo, si la conducta disciplinaria no es la adecuada y el jugador perjudica al club —por ejemplo, mediante actos que afecten la imagen institucional o que generen un impacto mediático negativo—, el monto de la sanción ascenderá a cuatro mil dólares americanos (USD 4,000). En caso de reincidencia en esta última categoría de faltas, el club estará facultado para separar al jugador de manera inmediata, previo cumplimiento del debido proceso y con la debida motivación de la medida.

El control será desarrollado cada quince días con la rigurosidad que exige la profesión. Cada multa o decisión adoptada deberá ser evidenciada y fundamentada con medios probatorios suficientes, sin perjudicar al futbolista profesional ni desconocer su derecho al trabajo y a la defensa. Todo esto se realizaría con el fin de verificar el cumplimiento contractual del futbolista profesional, respetando los valores institucionales del club, promoviendo un mayor compromiso y fomentando que el fútbol profesional sea tomado con la seriedad y responsabilidad que demanda la afición y la sociedad en su conjunto.



## **La necesaria armonización entre disciplina interna, contrato y legislación laboral**

El fútbol profesional peruano arrastra desde hace tiempo un problema estructural que no siempre se discute abiertamente en los foros deportivos y jurídicos: la manera en que los clubes manejan su disciplina interna y la falta de instrumentos contractuales adecuados para hacer frente a conductas graves que atentan contra la ética y la imagen institucional. Las reglas existen, pero cuando están mal definidas, resultan ambiguas o no se aplican con criterios uniformes, los conflictos son inevitables y generan un clima de confrontación que perjudica tanto a los jugadores como a las entidades deportivas.

Ahí es donde aparece el reglamento interno de trabajo, el cual sirve para ordenar la convivencia, marcar límites claros y dejar establecido qué se espera de cada jugador en términos de conducta, puntualidad, esfuerzo y representación de la institución. Sin embargo, el verdadero problema se presenta cuando algunos clubes piensan que el reglamento interno es suficiente, por sí mismo, para justificar la salida de un jugador, sin considerar que la desvinculación de un futbolista tiene una repercusión significativa en su carrera profesional, en su estabilidad emocional y en su vida personal; por lo tanto, no puede ser tomada a la ligera ni fundamentada únicamente en un documento interno de carácter unilateral.

La legislación laboral está creada precisamente para salvaguardar los derechos de los trabajadores en cualquier relación laboral, sin consideración al sector económico de que se trate, y el deporte profesional no es una excepción. Además, el contrato firmado es un compromiso bilateral que debe cumplirse por ambas partes, y cualquier extinción anticipada del vínculo debe ajustarse a las causales legales y a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso. No obstante, tal vez lo más importante sea el derecho fundamental del trabajador a un juicio

justo y a la defensa, que no puede ser relegado ni siquiera en aras de la disciplina deportiva. Por ello, la solución no pasa por suprimir garantías, sino por fortalecer los instrumentos contractuales y reglamentarios con criterios objetivos, claros y previamente consensuados, que permitan a los clubes actuar con firmeza y a los jugadores conocer con certeza las consecuencias de sus actos, todo ello dentro de un marco de respeto irrestricto a la Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

## **Referencias**

- Agremiación de Fútbolistas Profesionales del Perú. (s.f.). <https://www.safap.org/>
- Alvarez Matteazzi, A. (2014). *Régimen de contratación de futbolistas profesionales en Argentina. Análisis crítico* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de La Plata].
- Arroyo, L. C. (2014). El derecho al trabajo y los derechos laborales en la Constitución peruana. *THĒMIS-Revista de Derecho*, 65, 219-241.
- Asociación Deportiva de Fútbol Profesional. (s.f.). Página web. <https://adfp.org.pe/>
- Blancas Bustamante, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho y Sociedad*, (21), 154–171.
- Chuquizuta Culqui, C. L. (2023). *La contratación deportiva en el Perú: el caso del fútbol profesional. Lima, 2015 al 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal].
- COI. (s.f.). Latest news. <https://www.olympics.com/ioc>
- CONMEBOL. (s.f.). Página web. <https://www.conmebol.com/la-institucion/>
- Dionisio Chanzá, J., & Enguítanos Coronel, R. (2002). La naturaleza jurídica privada del Derecho Deportivo: la conexión de los derechos de imagen, la propiedad intelectual y la propiedad industrial de los deportistas. *Ciencia y Deporte*, 13.
- Federación Peruana de Fútbol. (s.f.). La federación peruana de fútbol cumple 103 años de vida institucional. <https://n9.cl/gntzgw>
- Ferro Delgado, V. (2017). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- FIFA. (2023). *Regulations on the Status and Transfer of Players*. <https://legal.fifa.com/legal/documents>

FIFA. (s.f.). What FIFA does. <https://inside.fifa.com/all-topics>

García Andrade, I. I. (2020). *La situación laboral contractual de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos en el Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca].

García Cabrera, L. (2025). *El despido de futbolistas profesionales por faltas disciplinarias: análisis del Código Disciplinario de la Liga Pro y su compatibilidad con el Código de Trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana].

García Toma, V. (2018). La dignidad humana y los derechos fundamentales. *Derecho y Sociedad*, (51), 45-60.

Instituto Peruano del Deporte. (s.f.). Página web. <https://www.gob.pe/ipd>

Justia Perú. (1995). Ley N° 26566. *Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos*. <https://n9.cl/dsyco>

Neves Mujica, J. (2006). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En *Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral* (pp. 55-78). Palestra Editores.

Ortiz, A. (2005). *Futbolista profesional y sus derechos laborales*. Universidad de Lima.

Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1997). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. SPIJ. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/>

Reuters. (2024, 23 de diciembre). FIFA amends transfer regulations following Diarra ruling. *Reuters*. <https://n9.cl/79wlfr>

Rivas Rodríguez, R. R., & Yanqui Puente, P. A. (2021). *Los contratos laborales de los futbolistas profesionales en el Perú y la regulación del artículo 5 de la Ley 26566* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

- Rospigliosi, E. V. (2008). *Derecho deportivo en el Perú*. Universidad de Lima.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). Los principios del proceso laboral. *Revista Lex*, 16(22).
- Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS/CAS). (2024). *Jurisprudencias sobre resolución contractual y sanciones disciplinarias en el fútbol profesional*. <https://www.tas-cas.org/en/index.html>
- Zalón Guio, J. F. (2017). *Los contratos laborales y los derechos laborales en el fútbol profesional peruano – Lima 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas].





# Religación **Press**

Ideas desde el Sur Global





**Religación**  
Press

ISBN: 978-9942-594-84-6



9 789942 594846