



CÉSAR
PUNTRIANO
ROSAS

Abogado y magister en
Derecho del Trabajo por la
PUCP. Profesor de la PUCP y ESAN.

REFLEXIONES A PROPÓSITO DEL MUNDIAL DE FÚTBOL

El derecho laboral en la tribuna



Es evidente la gran felicidad que ha generado la clasificación de nuestra selección al mundial de fútbol que se desarrollará en Rusia. Luego de 36 años, estamos de vuelta por la puerta grande en el evento deportivo más importante del orbe.

Nuestra selección tendrá que afrontar por los menos tres partidos, con el deseo que juegue más en la siguiente ronda. El sábado 16 de junio jugaremos, a las 11:00 horas, contra Dinamarca; luego, el 21 de junio, a las 10:00 horas, contra Francia; y finalmente, el 26 de junio, a las 9:00 horas, contra Australia. Para más de uno alguna de las fechas coincidirá con su jornada laboral, por lo que corresponde evaluar qué decisión podría tomar la empresa. Mantener la rutina ordinaria durante el mes en que se desarrolle el mundial, y específicamente cuando juegue Perú, no es una opción sensata, pues la expectativa es altísima.

Por otro lado, tenemos también a los futbolistas que nos representarán en este evento de talla mundial, por lo que es conveniente preguntarnos cómo se regula su actividad deportiva en nuestro país desde la óptica del derecho laboral. Sin duda, los que juegan en el exterior estarán regidos por las disposiciones vigentes en cada país en el que desarrollan sus actividades, pero no está demás comentar lo que sucede en el Perú.

Régimen laboral del futbolista

Nuestra Constitución Política establece en su artículo 103 que “pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas”. Dicho artículo, a decir del Tribunal Constitucional, “[...] es el título habilitante que permitiría la generación de normas especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, es decir, las circunstancias especiales, privativas y propias de una materia definida que requieren que el legislador legisle especialmente, a efectos de que la normativa cubra una realidad que, por sus especiales rasgos, requiere de un tratamiento diferenciado no discriminatorio [...]” [1].

Es precisamente la especial situación de la actividad que realiza el futbolista profesional la que justifica que esta regulación suponga un régimen laboral especial, a la que también resultará aplicable la legislación laboral privada. Lo mismo ocurre, por ejemplo, en el régimen de construcción civil, portuario o agrario.

El futbolista profesional posee una relación laboral con el club que toma sus servicios, la cual está rodeada de particularidades y que exige aplicar armónicamente la legislación laboral y la normatividad deportiva emanada de la FIFA y federaciones nacionales.

Flexibilidades

El empleador no está obligado a otorgar facilidad alguna ante la ocurrencia de los partidos de fútbol de nuestra selección en el mundial, pero sería poco acertado no hacerlo. En todo caso, las medidas que se ejecuten quedan a criterio de la empresa. En esa línea, podría efectuarse lo siguiente:

- Otorgar los días libres cuando Perú juegue sus partidos de la primera ronda sin exigir que las horas no laboradas sean recuperadas en un día distinto. Esto

implica que dicho tiempo sin laborar sea atendido como una licencia con goce de haberes. Recomendamos se comunique por escrito.

- Otorgar los días libres cuando Perú juegue sus partidos de la primera ronda, exigiendo que las horas no laboradas sean recuperadas en un día distinto. Esta opción supone que el trabajador tenga que posteriormente quedarse a laborar más tiempo o llegue más temprano para “devolver” las horas no laboradas. Puede ocurrir que algún traba-

jador prefiera no ausentarse cuando juegue la selección, en cuyo caso dicha labor se remunera de manera ordinaria. Recordemos que el 16 de noviembre del 2017 fue declarado día no laborable recuperable debido a que el 15 de noviembre ganamos a Nueva Zelanda y clasificamos al mundial.

- Conceder horas libres durante los partidos de Perú. Estas horas no laboradas podrán o no ser recuperadas, en cuyo caso estaremos frente a las dos primeras medidas antes anotadas.

EL FUTBOLISTA PROFESIONAL POSEE UNA RELACIÓN LABORAL CON EL CLUB QUE TOMA SUS SERVICIOS.

Así lo prevé la Ley N° 26566 de 1995, cuando establece en su artículo 2 que son futbolistas profesionales quienes en virtud de una relación de carácter regular se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol dentro del ámbito de una organización, por cuenta y dirección de un club, a cambio de una remuneración. Es evidente que en esta definición legal se advierten los elementos esenciales que permiten la configuración de una relación laboral, pues el futbolista presta sus servicios en forma personal, remunerada y subordinada. La ley añade que son empleadores los clubes deportivos de fútbol organizados de conformidad con las normas legales vigentes (artículo 3).



La norma dispone que la relación laboral de los futbolistas profesionales se sujeta a las normas que rigen la actividad privada, con las características propias de la prestación de servicios que establece dicha ley. Esto ha sido ratificado por la Ley N° 29504, disposición que el 2005 promovió fallidamente la transformación de los clubes deportivos en sociedades anónimas abiertas.

La Ley N° 26566 reconoce la naturaleza temporal de la relación de los futbolistas profesionales al disponer que la relación laboral es de duración determinada, por cierto tiempo o para la realización de un número de actuaciones deportivas, debiéndose los contratos de trabajo celebrarse por escrito y registrarse ante la Federación Peruana de Fútbol (FPF) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). En él se pactan las causas de resolución, de acuerdo con la naturaleza del servicio; la prórroga es por acuerdo de partes (artículo 5). Advertimos la existencia de autorización legal para contratar a plazo fijo al futbolista en razón de la naturaleza

temporal de sus actividades. En esa medida, se justifica la contratación de duración determinada sin exigirse la utilización de alguna de las modalidades reguladas en el D. S. N° 003-97-TR.

En el caso de los contratos de trabajo de futbolistas extranjeros que presten servicios a clubes en confrontaciones en el país durante un período máximo de tres meses al año no existe la obligación de presentarlos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) para su aprobación. En este supuesto tampoco rigen los porcentajes limitativos para la contratación de trabajadores extranjeros.

Beneficios

La remuneración del futbolista, así como cualquier retribución por sus servicios, es pactada por las partes en el contrato, debiendo respetarse el mínimo legal de 930 soles. Los futbolistas tendrán derecho a los beneficios contemplados en el régimen laboral privado, como gratificaciones y CTS, y percibirán también aquellos conceptos usuales

Acciones no vinculadas con el tiempo

Otras medidas “mundialistas” no relacionadas con el tiempo libre pueden ser:

- Celebrar acuerdos con empresas que comercializan merchandising alusivo a la selección peruana para facilitar el descuento del valor de los productos que se adquieran mediante la planilla. Para ello, se requerirá no solo un acuerdo con la empresa comercializadora, sino también con el trabajador, en el cual este autorice el descuento salarial correspondiente.

- Permitir que el trabajador asista a laborar con el polo de la selección peruana, que puede ser propio o entregado por la empresa. Esta práctica también

es habitual y supone romper con los códigos de vestimenta de manera temporal. Sugerimos a las compañías comunicarlo por escrito indicando con precisión las oportunidades en que ello ocurrirá.

- Implementar televisores en las cafeterías o destinar salas especiales para que el personal pueda ver los partidos de fútbol. Recomendamos comunicar los horarios durante los cuales la sala se encontrará disponible indicando al colaborador que podrá asistir sin descuidar sus labores, previa coordinación con su jefe inmediato.

- Promover actividades de integración en las que se premie a algunos

trabajadores por razones vinculadas a la participación de Perú en el mundial de fútbol. Los premios no son considerados como remuneración, por lo que no forman parte de la base de cálculo de los beneficios sociales del trabajador.

- Administrar una polla mundialista. La polla es un tradicional juego de predicción de resultados en partidos de fútbol en el que los participantes acumulan puntos por los diferentes aciertos que tengan en los marcadores respectivos. Los premios se derivan de un aporte que realizan los propios jugadores o puede la empresa destinar parte de su presupuesto para su otorgamiento.

LOS FUTBOLISTAS TENDRÁN DERECHO A LOS BENEFICIOS CONTEMPLADOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

en el mundo futbolístico, como premios por partido ganado o por gol anotado, que constituyen complementos remunerativos.

Es claro que lo recibido como “premio”, cuyo propósito es retribuir el buen desempeño del futbolista al anotar un gol o contribuir a un triunfo de su equipo, formará parte de la remuneración computable para determinar los beneficios laborales del futbolista ya indicados.

Adicionalmente, la Ley N° 26566 señala que los futbolistas tienen derecho a acceder a la seguridad social en el régimen de prestaciones de salud y pensiones, sea el Sistema Nacional de Pensiones o en el Sistema Privado de Pensiones, al descanso semanal, descanso en días feriados y al descanso vacacional, de acuerdo con la naturaleza del contrato. También a explotar su imagen comercialmente o a participar económicamente en la que el club haga de esta, así como a participar en los ingresos que reciba su club por parte del club adquirente con ocasión de su transferencia, sin fijar monto mínimo. Se prevé también el derecho del futbolista profesional a la ocupación efectiva, y no puede ser excluido salvo sanción o lesión.

La legislación (Ley N° 26566) regula los deberes del futbolista profesional, como realizar la actividad deportiva con diligencia, de acuerdo con las reglas del juego y las instrucciones de los

representantes del club, concurrir a la práctica de preparación, entre otras.

Como se advierte, la relación laboral que posee el futbolista puede ir más allá de la jornada laboral, invadiendo ámbitos de la vida privada dada la especial característica de su actividad. Esta situación es natural en este tipo de actividad laboral, pues resulta una condición necesaria para el adecuado desempeño laboral del futbolista profesional el mantener una impecable condición física y mental. Sin perjuicio de ello, toda intervención que el club pretenda realizar amparándose en la mencionada disposición deberá ser analizada bajo parámetros de razonabilidad, pues supondría una invasión a la vida privada del futbolista.

La legislación contempla obligaciones del club, como organizar y mantener un servicio médico social para atender a los futbolistas. El club profesional deberá cumplir con las obligaciones previstas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, el D. S. N° 005-2012-TR, respecto al futbolista, garantizándole un ambiente de trabajo seguro.

El régimen especial del futbolista no puede apartarse de las causas de extinción del contrato de trabajo previstas en la Ley de productividad y competitividad laboral, pero aplicadas con matices en función a la naturaleza especial del régimen del futbolista guardando el debido respeto a los derechos laborales del futbolista profesional. Así, siendo el contrato del futbolista uno a plazo fijo, si es despedido arbitrariamente, tendrá derecho a ser indemnizado. ▀