

# jurídica

SUPLEMENTO DE ANÁLISIS LEGAL DE *EL PERUANO*

N°  
692

## EL MUNDIAL EN EL TRABAJO

La fiesta deportiva como oportunidad  
para mejorar el clima laboral

Págs. 4, 5 y 8 César Puntriano Rosas-Brian Ávalos Rodríguez



**Págs. 2-3**  
**CARÁCTER NOVEDOSO.** Los derechos laborales en el fútbol peruano y en el ámbito internacional. **Esteban Carbonell O'Brien**

**Págs. 6-7**  
**BLOQUEO AL RIESGO.** Aproximación al compliance a propósito del dopaje. La prevención en el deporte. **Jhuliana Atahumán Paucar**

## DERECHOS LABORALES EN EL FÚTBOL A PARTIR DE LA NORMATIVA APLICABLE

# Contratos de futbolistas

**ESTEBAN CARBONELL O'BRIEN**

Doctor en Derecho por la Universidad de Castilla La Mancha, España. Presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho Deportivo.

Antes de convertirse en un régimen especial, el Código Civil tenía en su haber la regulación de la prestación de servicios realizada por los futbolistas, al igual que los reglamentos de la Federación Peruana de Fútbol (FPF) y las normas emanadas por la FIFA. En el año 1990 se emitió el Decreto Supremo N° 046-90-TR, logrando una mejor regulación normativa.

En el año 1996 se publica la Ley N° 26566 del Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional, estableciendo que el vínculo laboral de los jugadores de fútbol con los clubes deportivos se debe sujetar a las normas regidas por la actividad privada (el Texto Único Ordenado - TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus normas complementarias, además de la aplicación supletoria de las normas del Código Civil).

Debido a la relación laboral especial que tienen los jugadores y los clubes, los contratos que realicen se deben celebrar por escrito para cumplir con las formalidades de registrarlos en la FPF y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). El reglamento de la FIFA en su artículo 4 señala también que los contratos de los jugadores de fútbol profesional se deben realizar por escrito, para que sean usados como medio probatorio en caso de que exista un conflicto de por medio.

La Ley N° 26566 establece las condiciones de trabajo de los futbolistas con los clubes, la defensa de sus derechos,

como el de recibir prestación médica y percibir pensiones, ya sea en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP), así como la conducta que deben seguir.

## Obligaciones del jugador

El artículo 6 de la referida ley indica la obligación que tiene el futbolista de concurrir a sus prácticas de preparación, adiestramiento a las horas señaladas, el acatamiento a las órdenes y guardar disciplina y la respectiva compostura en las actividades deportivas.

Además, su vida privada debe guardar un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental en su condición de deportista profesional. Queda a

criterio de cada club y del entrenador, sancionar al futbolista que no cumpla con esto.

No solo se trata de un simple juego, sino que en el caso de los futbolistas, como con cualquier otro trabajador, hay también múltiples obligaciones que cumplir como beneficios durante su tiempo de servicios.

## Prerrogativas

- El descanso semanal obligatorio (al menos un día, de forma continua e ininterrumpida).
- Vacaciones conforme a la naturaleza del contrato (30 días conforme al Decreto Legislativo N° 713, que regula los descansos remunerados).
- La explotación comercial de su imagen o la del club.

- La participación sobre su transferencia.
- Ocupación efectiva.
- No ser separado de las prácticas, salvo sea por lesión o sanción disciplinaria.
- Existe el día del jugador profesional (18 de julio), el cual debe ser considerado feriado no laborable para ellos.

## Salud

El tercer párrafo del artículo 1 de la ley refiere: Los futbolistas profesionales tienen derecho a la seguridad social en el régimen de prestaciones de salud y en el de pensiones, sea el SNP o el SPP. Los clubes están obligados a organizar y mantener un servicio médico y social para atender a sus futbolistas. Estos deben estar siempre en los lugares de concentración y en donde se desarrolle la actividad deportiva.

Además, los empleadores o clubes de fútbol están obligados a prestarles alimentación, balanceada, nutricionalmente, cuando estén en concentración, en el club o en el centro de entrenamiento. Al tener la posición de empleadores, con más de 20 trabajadores a su cargo, deben cumplir con lo señalado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los clubes, al igual que los empleadores comunes, deberán entregar una copia del reglamento interno del club al futbolista, además de estar obligados a entregar lo propio al sindicato de futbolistas; lo cual colisiona con la autonomía colectiva. Esta entrega es un deber del régimen común,

con lo que no entregar el reglamento interno podría simplemente ser considerado una falta a nivel regulatorio por parte de los clubes de fútbol, lo que trae como consecuencia que el futbolista desconozca las directrices de este.

## Condiciones

Los contratos tienen un período de evaluación de 30 días prorrogables a 30 días más (entiéndase esto como el período de prueba), el cual queda extinto si el jugador participa en un encuentro oficial en dicho lapso de tiempo. La contratación es de duración determinada, pu-





## EL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL ADOPTA LA MODALIDAD DE CONTRATO A PLAZO FIJO.

equipos deportivos. Aquí, los médicos, directores técnicos y preparadores físicos deben tener títulos y estar acreditados ante la FPF y la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional (ADFP).

Como se podrá ver, el fútbol, visto desde una perspectiva laboral, tiene otra connotación y está sujeto a una serie de reglas que, rígidas o no, deberían considerar todos los clubes de fútbol.

### Cláusula de rescisión

En el Perú, el régimen laboral del futbolista profesional está regulado por el Estatuto del Futbolista Profesional. El artículo 16 norma lo pertinente a la duración de la relación contractual entre el jugador y el club o entidad deportiva, mientras que el artículo 17 regula lo concerniente a la resolución unilateral del vínculo contractual. Según la normativa de la FIFA, el Estatuto regula que los contratos en el fútbol peruano no pueden rescindirse de forma unilateral, sin justa causa durante la temporada. Al igual que ocurre con la norma chilena, en el Perú se apuesta por legislar con definiciones, delimitando el concepto de “causa justa” o “motivo justificado” como “las causales justas de despido que establece la ley laboral vigente” [6].

Respecto a la cláusula de rescisión, el Estatuto norma lo concerniente a la extinción anticipada del contrato por transferencia.

La ley peruana sí regula la rescisión contractual por un acto unilateral del club, en que se establece claramente que “para la terminación de la relación contractual por acto unilateral del club, el futbolista tendrá derecho a una indemnización equivalente a una y media (1.5) remuneración mensual por cada uno de los meses que le restan para el vencimiento del plazo de vigencia del contrato, así como las cantidades que por beneficios sociales regulados en las normas nacionales le correspondan”. ▶

diendo esta pactarse por cierto tiempo o por un número de presentaciones específicas. La ampliación o prórroga del contrato debe ser de forma expresa. Los contratos deben registrarse, al igual que los contratos sujetos a modalidad, en el MTPE y en este caso especial también hacerlo en la FPF. En los contratos deben constar los conceptos remunerativos y las causas de resolución contractual que se aplicarán en caso de no hacer uso de los señalados regularmente por ley para motivar la extinción del vínculo laboral, entre ellos la renuncia, el despido por alguna causa, mutuo acuerdo, etcétera [1].

No es de sorprender lo particulares que son los contratos firmados entre jugadores y clubes, ya que, a diferencia de cualquier trabajo convencional, estos acuerdos están sujetos a variaciones, condiciones y hasta pagos especiales, así como cláusulas específicas, por ejemplo, aquellas que le impidan a un jugador enfrentar a determinado equipo [2].

### Sujetos

El contrato de trabajo del futbolista profesional adopta como modalidad la de ser un contrato a plazo fijo, sin perjuicio de que en cierto modo esta modalidad resulta relativa y atenta a la posibilidad de prórrogas establecidas por la ley [3].

Los sujetos de este contrato son dos: el club empleador y el futbolista profesional, que ocuparía el lugar del trabajador.

El club empleador: De los artículos 1, 2 y 3 del respectivo Estatuto de la Agrupación de Futbolistas Profesionales del Perú se desprende con claridad que el club ocupa el lugar de empleador en este contrato, la misma situación se establece con respecto a los artículos 1 y 3 de la Ley N° 26566 [4]. En el Perú, varios clubes de fútbol son asociaciones civiles sin fines de lucro, la Ley N° 29504 promueve la transformación y la participación de los clubes de fútbol profesionales en sociedades anónimas abiertas.

El futbolista profesional: artículo 2 de la Ley

## Las dificultades

■ Las principales dificultades a las que se enfrentan los jugadores a la hora de garantizar sus derechos laborales se ven agravadas por ser corta la carrera de los futbolistas y sus contratos son aún más cortos.

■ La mayoría de los jugadores se enfrentan a una presión constante por ampliar y sacar el máximo partido a sus carreras profesionales, lo que exige un gran número de sacrificios.

■ Los jugadores que imponen el pago de una indemnización por traspaso suelen ser los de mayor talento, un talento que los clubes deben

retribuir ofreciendo salarios competitivos. Al mismo tiempo, está protegido por contratos de mayor duración por parte de los actuales clubes, ya que lo que desean es aumentar al máximo la rentabilidad de un futuro traspaso.

■ El trabajo de los sindicatos de futbolistas y la profesionalización global del juego han generado importantes mejoras de la normativa contractual en muchos países.

■ En algunos países, clubes y jugadores emplean con frecuencia contratos de carácter secundario que

suelen tratar la retribución por el uso de sus derechos de imagen.

■ Unas condiciones laborales decentes para los jugadores promueven el desarrollo positivo global del fútbol tanto de equipos nacionales como de los clubes. Del club, el futbolista tendrá derecho a una indemnización equivalente a una y media (1.5) remuneración mensual por cada uno de los meses que le restan para el vencimiento del plazo de vigencia del contrato, así como las cantidades que por beneficios sociales regulados en las normas nacionales le correspondan”.

N° 26566. Son futbolistas profesionales los que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club a cambio de una remuneración; lo que podrá acreditarse por los medios autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 37 del Decreto Legislativo N° 728. (Presunción de la existencia del contrato de trabajo).

### Contraprestaciones

La contraprestación [5] de esta relación laboral es la remuneración, gratificaciones legales (en julio

y diciembre), pagos extraordinarios por contrato y premios pactados en este.

Los trabajadores, llamados en este caso “futbolistas”, tienen derecho a la seguridad social, para lo cual el empleador debe realizar las respectivas retenciones de ley. En forma adicional, también les corresponde la adquisición de un seguro de vida desde el momento de su contratación.

Como todo trabajador, de igual modo tienen derechos sindicales o colectivos. La FPF está obligada a realizar un encuentro anual en beneficio del sindicato de futbolistas, existente desde casi el año 2000.

El empleador debe entregar implementos y

[1] Lora A., José Antonio. Artículo “El fútbol peruano y los derechos laborales” en Blogs – UPC.

[2] Artículo “Conozca los derechos laborales de los futbolistas” en La Ley.pe

[3] Artículo “El futbolista profesional y el club. El contrato. Régimen legal”. Seminario sobre aportaciones teóricas y técnicas recientes. 2014, página 31.

[4] Ley N° 26566, Régimen laboral de los jugadores de fútbol profesional: Artículo 1.- La relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos de fútbol se sujeta a las normas que rigen la actividad privada, con las características propias de su prestación de servicios que establece esta ley. Artículo 3.- Son considerados empleadores los clubes deportivos de fútbol organizados de conformidad con las normas legales vigentes.

[5] Lora A., José Antonio. Artículo “El fútbol peruano y los derechos laborales” en Blogs – UPC.

[6] Rodrigo Arias Grillo. Las cláusulas de rescisión dentro del contrato de trabajo deportivo: consideraciones jurídicas y derecho comparado sudamericano. Pág. 9.



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. ▀

## APROXIMACIÓN AL COMPLIANCE A PROPÓSITO DEL DOPAJE

# La prevención en el deporte



JHULIANA  
ATAHUAMÁN  
PAUCAR

Abogada en Silva & Asociados.  
Máster avanzado en Ciencias  
Jurídicas por la Universitat  
Pompeu Fabra-Barcelona.

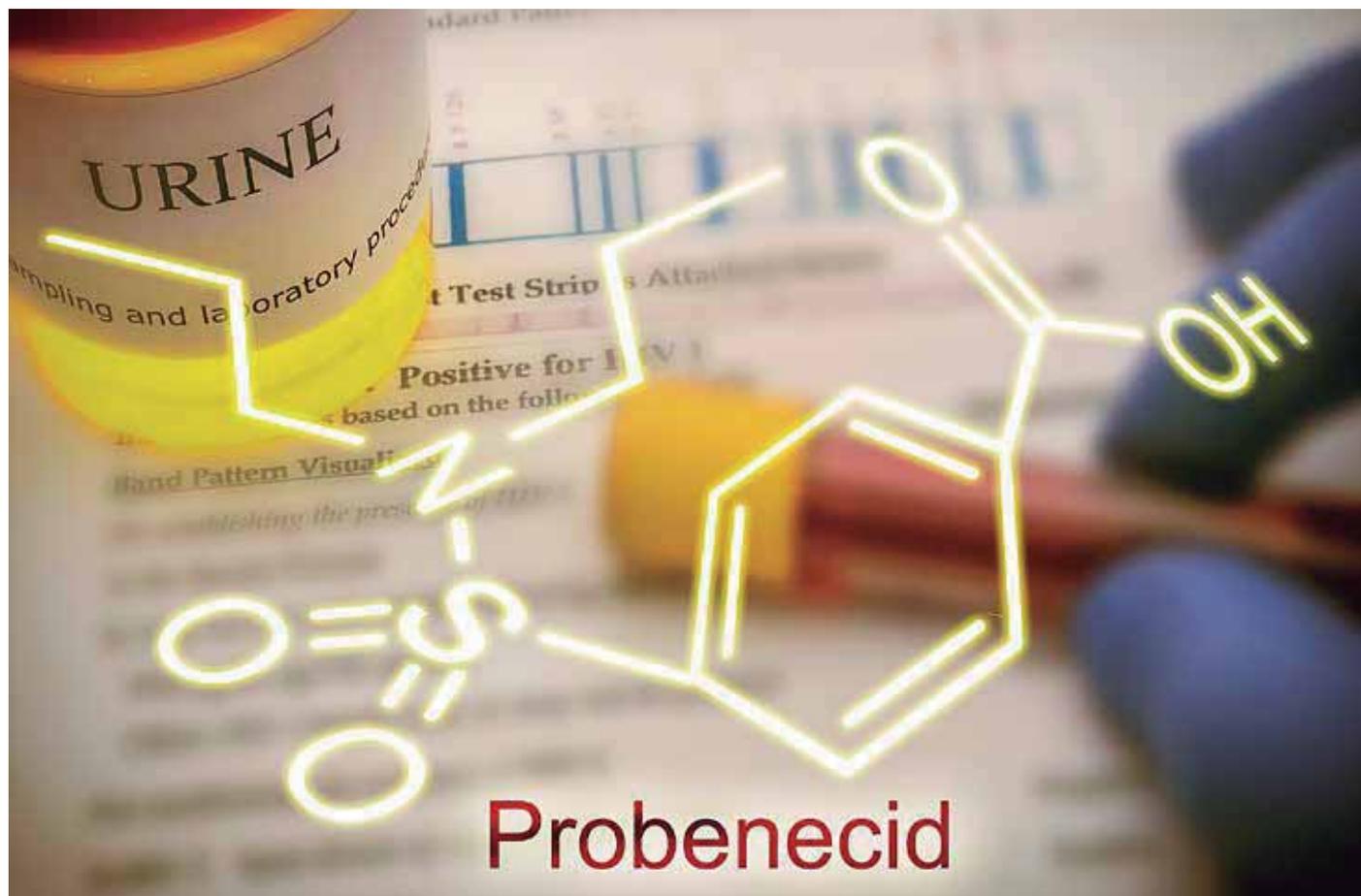
Lance Armstrong es un exciclista de élite estadounidense, es famoso no solo por haber ganado siete veces el Tour de Francia, sino además porque luego de ser sometido a un control sanguíneo antidopaje, este arrojó positivo. Dicho resultado hizo que perdiera todos los premios obtenidos y además que fuera condenado a tres meses de prisión y al pago de una fuerte multa (1).

Pero este, lamentablemente, no es el único caso de resultados positivos al consumo de sustancias prohibidas en el mundo del deporte. Otro caso, más reciente, es el escándalo del llamado 'Sistema estatal de dopaje' en Rusia, investigado ahora por la Agencia Mundial Antidopaje (AMA).

La elaboración del informe fue delegada al abogado canadiense Richard McLaren. Él ha publicado dos primeros avances de su trabajo y los resultados preliminares señalan que a partir de los malos resultados de los Juegos de Invierno de Vancouver del 2010, el propio Estado ruso planteó un sistema de manipulación de las pruebas de orina en los laboratorios antidopaje en dicho país; para ello, los técnicos seleccionarían a aquellos deportistas con mayor posibilidad de situarse dentro del medallero para darles la libertad de consumir sustancias prohibidas por la AMA, asegurándoles que no serían detectados en los controles, pues el laboratorio de Moscú ya tendría la orden de cambiar los resultados si fuese necesario. Se les pidió a los deportistas, meses antes del certamen, que congelaran muestras de orina limpias, que eran cambiadas –de una manera que ni el mismo McLaren puede explicar– con las muestras recibidas (2).

### El caso peruano

En nuestro país también se ha presentado un caso de dopaje deportivo y es el del futbolista Paolo Guerrero. Dicho resultado ocasionó que el deportista fuese sancionado temporalmente, perdiera los dos partidos de repechaje para la clasificación al Mundial Rusia 2018 y fuera sancionado por la Fédération Internationale de Football Association-FIFA (3). Pero, acaso, si hubiese existido un modelo de prevención (compliance program) aplicado a la Federación Peruana de Fútbol, ¿se hubiese evitado este resultado? Esta interrogante trataré de responderla a partir de



## Modelo en ascenso

¿Si la Federación Peruana de Fútbol hubiese tenido instalado un Modelo de Prevención de acuerdo con lo estipulado en la Ley N° 30424 (y el D. Leg. N° 1352) (7) se hubiese prevenido el resultado positivo de dopaje en el futbolista Paolo Guerrero? La respuesta es muy probablemente sí (8). En efecto, al implementarse seriamente un programa de prevención a cargo del oficial de cumplimiento, este tiene como labor –por ejemplo– conocer de todas las sustancias y métodos prohibidos que la AMA cada cierto tiempo actualiza. Desde luego, es deber del propio personal sanitario

que labora en la federación, así como del mismo deportista profesional, conocer de esas sustancias y métodos y estar siempre actualizados en alguna modificatoria (su desconocimiento resulta un riesgo que debe ser controlado, por ejemplo, con capacitaciones periódicas). Sin embargo, si existe un refuerzo de prevención de parte de una persona encargada de estar al tanto de ello, el riesgo de caer en un resultado positivo de dopaje se reduciría considerablemente. Asimismo, también puede reforzarse el procedimiento de la extracción de la muestra, así se evitaría

el cuestionamiento sobre la cadena de custodia de esta. De hecho, equipos como el Fútbol Club Barcelona iniciaron la búsqueda de un oficial de cumplimiento luego de haberse iniciado el proceso penal por fraude tributario y administración desleal contra Alexander Rossel i Feliu, Josep Maria Bartomeu i Floreta (que fueron presidentes del FC Barcelona) y por la contratación del futbolista Neymar Jr. (9). Esto demuestra que poco a poco el compliance está resultando útil también en el ámbito deportivo en general y en el ámbito del fútbol profesional en especial.

(i) explicar la especial complejidad que tiene el deporte, (ii) el control y la normativa que tiene el dopaje y (iii) la implementación del compliance program en una organización deportiva.

En una organización dedicada al deporte profesional confluyen dos focos que deben cuidarse. El primero es el aspecto económico (similar a cualquier otra empresa). El otro es el deportivo –propriadamente dicho– (aquí encontramos los fenómenos del amaño, corrupción, dopaje, violencia, racismo y xenofobia, por ejemplo). Asimismo, si hablamos del deporte profesional, este tiene un marcado carácter jerárquico; a la cabeza encontramos a la Federación Internacional; en segundo lugar, inferior, a la Federación Nacional; luego el club, y, por último, al deportista profesional.

Así, en el ámbito del deporte encontramos varios problemas congénitos. Centrémonos ahora solo en el dopaje.

### Fundamentación

El dopaje –de acuerdo con la AMA– está definido en el artículo 1 del Código Mundial Antidoping (4). La definición actualmente válida es bastante amplia en comparación con la que había en años anteriores. En la edición del 2015, el código cambió

## EL DEPORTE TIENE RIESGOS QUE LO ATAÑEN EN VIRTUD A SU PROPIO TIPO DE ORGANIZACIÓN.

y ahora se define el dopaje como la infracción a cualquiera de las diez conductas señaladas en el artículo 2 del mismo código (“Doping is defined as the occurrence of one or more of the anti-doping rule violations set forth in Article 2.1 through Article 2.10 of the Code”). En dicha lista se sanciona no solo la presencia de sustancias prohibidas en el cuerpo del deportista, sino también el uso o intentar usar alguna sustancia o método prohibido, evadir, rehusarse, suministrar la entrega de muestras, manipular o intentar manipular de cualquier forma los controles, estar en posesión de sustancias o métodos prohibidos, comercializar o intentar comercializar alguna sustancia o métodos prohibidos, administrar o intentar administrar sustancias o métodos prohibidos, todo ello también aplica si se comete en calidad de cómplice o de integrante de una asociación ilícita.

Las sustancias, prácticas y métodos prohibidos están en un catálogo cerrado. Cada año la AMA publica dicha lista de tal forma que se conoce qué sustancias deben evitarse. Los sujetos obligados a conocer de esta lista son –de entrada– los deportistas, pero además los entrenadores, administradores, agentes, personal sanitario y demás personal de apoyo del entorno del deportista.

Ahora bien, antes de configurar estos ámbitos debemos definir de qué trata el compliance. Este es un conjunto de medidas/políticas adoptadas por la misma organización (empresarial o no) a raíz de una previa evaluación de sus riesgos, para así asegurar que se cumplan, en todas las dimensiones de la organización, reglas y normas propias del ordenamiento jurídico y, con ello, prevenir la comisión de algún delito. Todas estas

medidas se concretan por medio del Programa de Cumplimiento, que deberá ser implantado en la organización y, por ende, ser de conocimiento de todos sus integrantes.

Ahora bien, todas las organizaciones no son iguales, cada una difiere del objeto social, tamaño, número de empleados, número de proveedores, número de clientes, si cotizan o no en bolsa, antigüedad, nivel de actividad riesgosa, si tienen o no sucursales, entre otros. La Federación Peruana de Fútbol es también una organización, quizá no con la misma estructura que una empresa automotriz, por ejemplo, pero es también una persona jurídica –en su caso– de derecho privado y sin fines de lucro. Un compliance program adecuado deberá tener en consideración estas características especiales de este tipo de organización y reforzar aquellos puntos de mayor riesgo. A cargo de esa implementación deberá estar el oficial de cumplimiento (o llamado compliance officer). Dependiendo de la organización, podrá recaer en solo una persona o en un departamento de mayor tamaño.

### Responsabilidades

En el caso peruano, la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas (modificada por el Decreto Legislativo N° 1352), cuya entrada en vigor comenzó el 1 de enero del 2018, nos circunscribe a los delitos de cohecho (transnacional), lavado de activos y financiamiento de terrorismo. El modelo planteado se compone de cinco ítems: i) Oficial de cumplimiento, ii) Gestión de riesgos, iii) Canal de denuncias, iv) Capacitación y v) Evaluación y monitoreo.

Bien podría pensarse que este modelo de prevención no serviría para mitigar el riesgo expuesto, pues está enfocado en determinados delitos que poco tendrían que ver con la federación. Dicha

afirmación no es correcta. Primero, porque el GAFI, en julio del 2009, publicó el estudio *Lavado de dinero en el sector fútbol*, en el que identifica el espacio de interés que representa este deporte a nivel profesional para lavar dinero y muestra de ello son los casos conocidos en el ámbito mundial (en el Perú está el caso del expresidente de la FPF Manuel Burga). Y segundo, porque si bien la legislación ha marcado el territorio referente a qué delitos debemos poner más atención sobre otros al elaborar la matriz de riesgos, no es menos cierto que con base en la “autorregulación regulada” la organización bien puede atender aquellos riesgos que también les interesa controlar. La norma, de ninguna manera, se opone a ello; y, dentro de su segundo componente (Gestión de riesgos), se pondrá atención al riesgo (que no está contemplado dentro de la ley), por ejemplo, la manipulación indebida de sustancias prohibidas por el AMA.

En el caso que nos concierne, la Federación Peruana de Fútbol no cuenta con un compliance program, lo que sí tiene es un Código de Ética del 2016 (5), que no es lo mismo. En un Código de Ética se busca privilegiar los valores con los cuales la organización pretende vincularse y regirse, son “principios, valores y estándares o reglas de comportamiento que orientan las decisiones, los procedimientos y sistemas de forma que contribuyen al bienestar de sus principales grupos de interés y respetan los derechos de aquellos que se ven afectados por sus operaciones” (6).

Como lo señalé, el deporte tiene riesgos que lo atañen en virtud de su propio tipo de organización. Tanto el Código de Ética como el Modelo de Cumplimiento deben estar alineados a esos riesgos, mediante un diseño y desarrollo de políticas, que deben ser aprobadas por el órgano respectivo y luego divulgadas para el conocimiento en todos los niveles de la organización; y cada cierto tiempo ser evaluadas para actualizarlas si fuese el caso. ■

[1] Sobre este caso puede consultarse el Reasoned decision of the United States Anti-Doping Agency on disqualification and ineligibility que contiene el pronunciamiento de la United States Anti-Doping Agency en el caso planteado Lance Armstrong (disponible en <<http://d3puodzu3wuis.cloudfront.net/ReasonedDecision.pdf>>). [2] El Comité Olímpico Internacional, como consecuencia de ello, instaló la Comisión Oswald (a cargo de Denis Oswald), que se hizo cargo de una serie de casos por infracción del artículo 2 de las International Olympic Committee Anti-Doping Rules aplicables a los XXII Juegos Olímpicos de Sochi del 2014. El 29 de noviembre del 2017 el COI emitió pronunciamiento en contra del Comité Olímpico Ruso en virtud del cual se le descalificó de los Juegos Olímpicos de Pyeongchang y ordenó el pago de 15 millones de dólares en costos, por lo que el COI denominó “un ataque sin precedentes a la integridad de los Juegos Olímpicos y el Deporte” [la sinopsis de esta decisión puede apreciarse en: “Russia banned from Winter Olympic over stated- sponsored doped”, en The Guardian, edición del 5 de diciembre del 2017, disponible en <https://www.theguardian.com/sport/2017/dec/05/russian-olympic-committee-banned-winter-games-doping>].

La integridad de las decisiones puede encontrarse en línea:

(i) Caso contra Alexander Kas'yanov <[https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/Who-We-Are/Commissions/Disciplinary-Commission/2017/SML-030-Decision-Disciplinary-Commission-Alexander-KASYANOV.pdf#\\_ga=2.54726059.1427332439.1513870097-1196086424.1513870097](https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/Who-We-Are/Commissions/Disciplinary-Commission/2017/SML-030-Decision-Disciplinary-Commission-Alexander-KASYANOV.pdf#_ga=2.54726059.1427332439.1513870097-1196086424.1513870097)>; (ii) Caso contra Aleksei Pushkarev <[https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/Who-We-Are/Commissions/Disciplinary-Commission/2017/SML-031-Decision-Disciplinary-Commission-Aleksei-PUSHKAREV.pdf#\\_ga=2.213003668.1427332439.1513870097-1196086424.1513870097](https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/Who-We-Are/Commissions/Disciplinary-Commission/2017/SML-031-Decision-Disciplinary-Commission-Aleksei-PUSHKAREV.pdf#_ga=2.213003668.1427332439.1513870097-1196086424.1513870097)>; y, (iii) Caso contra Llivir Khuzin <[https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/Who-We-Are/Commissions/Disciplinary-Commission/2017/SML-032-Decision-Disciplinary-Commission-Ilvir-KHUZIN.pdf#\\_ga=2.6974898.1427332439.1513870097-1196086424.1513870097](https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/Who-We-Are/Commissions/Disciplinary-Commission/2017/SML-032-Decision-Disciplinary-Commission-Ilvir-KHUZIN.pdf#_ga=2.6974898.1427332439.1513870097-1196086424.1513870097)>. [3] La Comisión Disciplinaria de la FIFA, en primera instancia, impuso una sanción inicial de un año de suspensión para toda actividad profesional contra el futbolista peruano como consecuencia de la infracción al artículo 6° del Reglamento Antidopaje de la FIFA y del artículo 63° del Código Disciplinario de la FIFA derivada de la verificación del consumo de una sustancia prohibida (metabolito benzolegonina) en la disputa de la competición preliminar de la Copa Mundial de la FIFA 2018 del 5 de octubre del 2017 en Buenos Aires (Argentina). El 20 de diciembre del 2017 la Comisión de Apelaciones de la FIFA estimó parcialmente la apelación de jugador y redujo la sanción al jugador a seis meses. La defensa del jugador apeló la sanción ante el Tribunal del Arbitraje del Deporte. Lo hizo también el AMA solicitando el aumento de la sanción. Este rechazó la apelación del jugador y aumentó en 14 meses la sanción. La defensa de futbolista recurrió al Tribunal Federal Suizo, que suspendió la sanción permitiendo al deportista participar de la Copa Mundial. [4] La última edición es del 2015 y a ella se han incorporado importantes cambios respecto de las versiones del 2003 y el 2009, véase el Código en <https://www.wada-ama.org/sites/default/files/resources/files/wada-2015-world-anti-doping-code.pdf>. [5] Data de fecha diciembre del 2016, véase en <<http://www.fpf.org.pe/wp-content/uploads/2017/01/Codigo-de-Etica-2016.pdf>>.

[6] “International Good Practice Guidance, Defining and Developing an Effective Code of Conduct for Organizations, the International Federation of Accountants, 2007”.

[7] Diferente es el modelo de prevención (SPLAFT) para los clubes de fútbol profesional, que son –mediante el Decreto Supremo N° 020-2017-JUS (del 5 de octubre del 2017)– incorporados como “sujetos obligados” a cumplir con las “obligaciones aplicables al régimen del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo” conforme a los términos de la Ley N° 27693. [8] Ahora bien, ningún modelo de prevención reduce el riesgo de comisión de algún delito o falta a cero. [9] Ya desde octubre del 2016 en el FC Barcelona se aprecian los rasgos propios de la implementación de una estructura de cumplimiento normativo, a partir de la presentación de su esquema organizacional en el que la oficina de compliance tiene una ubicación en el top de la organización (dicho esquema se encuentra disponible en <<https://www.fcbarcelona.es/club/noticias/2016-2017/oscar-grau-ceo-del-fc-barcelona-presenta-el-organigrama-del-club>>).

**DISFRUTE  
LA FIESTA  
DEPORTIVA SIN  
DESCUIDAR LA  
PRODUCTIVIDAD**

# Oportunidades laborales frente a Rusia 2018



**BRIAN AVALOS  
RODRÍGUEZ**

Abogado asociado del  
Estudio Payet, Rey, Cauvi,  
Pérez & Abogados.

**R**están pocos días para el inicio del Mundial de Fútbol Rusia 2018 y no solamente existe mucha algarabía por la participación de Perú en esta gresca deportiva, sino también una serie de dudas respecto a cómo afrontar este certamen desde el centro laboral.

En efecto, el Mundial de Fútbol Rusia 2018 se iniciará este 14 de junio y se prolongará hasta el próximo 15 de julio, fecha en la que se llevará a cabo la final. En total son 64 partidos, de los cuales 55 se jugarán de lunes a sábado (incluso 43 partidos se disputarán de lunes a viernes) y la gran mayoría de partidos se realizarán entre las 9:00 y 13:00 horas (hora peruana).

En la primera fase, la selección peruana sostendrá tres partidos que se jugarán los días sábado 16 de junio a las 11:00 horas, jueves 21 de junio a las 10:00 horas, y martes 26 de junio

a las 9:00 horas. Es evidente que en dichas fechas se incrementará el ausentismo laboral y se reducirá la productividad de los trabajadores. Es importante valorar que si el trabajador se queda en las instalaciones de la empresa –y no produce– incurre en gastos que deben ser finalmente asumidos por el empleador (luz, agua, teléfono, etcétera).

Así, y en la búsqueda de mejorar el clima laboral, muchos empleadores preparan espacios para que sus trabajadores puedan disfrutar del evento deportivo, por ejemplo, adaptando zonas con televisores, ofreciendo meriendas y decoración, se ha relajado la vestimenta e incluso en algunas empresas los trabajadores irán a laborar con la camiseta de la selección peruana.

Sin perjuicio de ello, lo cierto es que la mayoría de los trabajadores prefieren ver el Mundial desde la comodidad de su hogar. Esta situación genera que el empleador piense en mecanismos legales para favorecer al trabajador y no perjudicar su productividad. A continuación, detallaremos algunos acuerdos que se podrían adoptar para que los trabajadores disfruten del Mundial.

## Mecanismos existentes

Una primera alternativa es otorgar vacaciones al personal. Recordemos que las vacaciones se

## Conclusiones

Las normas laborales ofrecen un abanico de posibilidades para que los trabajadores puedan disfrutar del Mundial y las empresas mejorar el clima laboral,

recordando que este evento deportivo solo se realiza cada cuatro años. En el caso del Perú, la selección peruana retorna a este campeonato de fútbol después de 36 años.

acuerdan entre el trabajador y la empresa, y a falta de acuerdo, prima la decisión del empleador. Estos períodos vacacionales no pueden ser inferiores a siete días. Este mecanismo evita contingencias laborales porque si el trabajador no hace uso de su descanso vacacional en la oportunidad que corresponde, puede generar una indemnización vacacional (equivalente a un sueldo adicional).

Otra alternativa para los empleadores será compensar las horas extras con días de descanso. Este mecanismo es eficiente para la empresa porque es más barato que el trabajador descance que pagarle las horas extras (con una sobretasa del 25% o 35% del valor hora). Por ejemplo, el

trabajador puede compensar las horas extras con los partidos en los cuales jugará la selección peruana.

La empresa asimismo podría acordar con los trabajadores modificar temporalmente el horario de trabajo, cambiando la hora de ingreso y compensando las horas dejadas de laborar en las siguientes semanas (por ejemplo, trabajar una hora más en la hora de salida, laborar los sábados, etcétera).

El empleador y el trabajador podrían pactar la reducción de la jornada laboral a tiempo parcial por el mundial de fútbol, siempre que se labore un promedio menor a cuatro horas diarias a la semana. Se debe considerar que la mayoría de los partidos de fútbol coincidirán con la jornada de trabajo (entre las 5:00 horas y 14:00 horas).

En estas dos últimas alternativas, después de concluido el mundial de fútbol, se podrá retornar a la jornada laboral ordinaria de la empresa.

Finalmente, el empleador y el trabajador podrían regular el teletrabajo a efectos de que la prestación de servicios –o parte de ella– se realice sin presencia física en la empresa. Este acuerdo podría ser temporal por junio y julio.

De esta forma, el trabajador podrá laborar desde su hogar, pero conectado para cualquier necesidad del empleador. Se pueden pactar jornadas mixtas, es decir, unas horas en la oficina y otras en el hogar. ▶