

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



Propuesta de modificación de la Ley N° 26566 para una igualdad de condiciones laborales entre futbolistas profesionales hombres y mujeres

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Carlos Agustin Cabanillas Morales

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2023

**Propuesta de modificación de la Ley N° 26566 para una igualdad de
condiciones laborales entre futbolistas profesionales hombres y
mujeres**

PRESENTADA POR:

Carlos Agustin Cabanillas Morales

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Ricardo Vicente Silva Peralta
PRESIDENTE

Lenka Luzmila Otoyá Tasayko
SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero
VOCAL

Dedicatoria

Dedico con todo corazón el presente trabajo a mi familia, quienes en todo momento confiaron en mi persona, apoyándome incondicionalmente en mi aventura académica universitaria, destacando principalmente el constante soporte que me brindo mi madre, pilar fundamental de mi vida; mi tía Angela, mi segunda madre y quien siempre estuvo para corregirme; mi padre, que partió antes de tiempo, pero me dejó un ejemplo de amor y lucha contra las adversidades; por último, a mi hermana Ariana y mi abuelo Oscar, quienes con su comprensión y cariño contribuyeron a concluir esta etapa de aprendizaje y crecimiento personal y profesional.

Muchas Gracias.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por otorgarme la maravillosa familia en la que me ha permitido formarme como persona; segundo, a mi madre y padre, quienes me permitieron soñar libremente, y en base a ello construir y forjar mi camino; en tercer lugar, a mi familia en general por apoyarme constantemente; cuarto, a mis compañeros y amigos, por ayudarme en los cursos y hacer más divertida la vida académica, marcando en mi memoria vivencias y anécdotas que atesorare en mi corazón; quinto, a mis profesores, quienes aportaron sus conocimientos para construir un profesional honesto y eficiente, y por último, a mi persona, por superar obstáculos constantes, y por crecer constantemente en este recorrido. Les estaré eternamente agradecido

Propuesta de modificación de la Ley N° 26566 para una igualdad de condiciones laborales entre futbolistas profesionales hombres y mujeres

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	2%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	doku.pub Fuente de Internet	1%
4	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1%
8	jdiazg.blogspot.com Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura:	10
Materiales y métodos	30
Resultados y discusión	32
Conclusiones	50
Referencias Bibliograficas	52

Resumen

El presente artículo de investigación científico pretende, como principal objetivo, proponer una modificación normativa de la Ley N° 26566 – Ley de Régimen laboral del futbolista profesional, con la finalidad de regular e introducir, dentro de este marco normativo, a la mujer como futbolista profesional, para concretar una igualdad de condiciones laborales entre el futbolista profesional hombre y la futbolista profesional mujer, permitiendo un desenvolvimiento equitativo de esta profesión deportiva. Asimismo, adicionalmente, se promueve el reconocimiento de los derechos laborales exclusivos de la mujer, para garantizar una protección de esta durante el desarrollo de esta profesión. Consecuentemente, para realizar la presente propuesta de modificación normativa, en un primer momento, se tiene por bien, analizar el recorrido histórico de la evolución del fútbol femenino, para luego, teniendo un contexto previo, introducirse al principio de igualdad, y así tener una noción de las necesidades que requieren las jugadoras profesionales y lo que significaría una igualdad de condiciones laborales entre futbolistas hombres y mujeres. Finalmente, se procederá identificar los derechos laborales que debería reconocer la Ley N° 26566, en favor de las futbolistas profesionales femeninas y su impacto al momento de su aplicación. Asimismo, esto surge, en razón, a que la vigente normativa limita su aplicabilidad únicamente al fútbol profesional masculino, ignorando a la futbolista profesional mujer y a sus derechos. Ante tal hecho, este trabajo de investigación permitió plantear la problemática de forma directa y concreta, abordándolo desde una perspectiva de carácter social y jurídico, utilizando herramientas como libros, reportajes y otros materiales documentales, todo enfocado en la finalidad conseguir una igualdad de condiciones laborales entre futbolista hombres y mujer, como, también, garantizar y proteger los derechos laborales de la mujer.

Palabras claves: Fútbol profesional femenino, principio de igualdad, Régimen laboral.

Abstract

This scientific research article aims, as its main objective, to propose a regulatory modification of Law No. 26566 – Law on the Labor Regime of Professional Footballers, in order to regulate and introduce, within this regulatory framework, women as professional footballers, to specify equal working conditions between male professional footballer and female professional footballer, allowing an equitable development of this sports profession. Likewise, in addition, the recognition of the exclusive labor rights of women is promoted, to guarantee their protection during the development of this profession. Consequently, to make this proposal for regulatory modification, at first, it is well to analyze the historical path of the evolution of women's football, and then, having a previous context, introduce the principle of equality, and thus have a notion of the needs required by professional players and what it would mean an equality of working conditions between male and female footballers. Finally, it will proceed to identify the labor rights that should be recognized by Law No. 26566, in favor of female professional soccer players and their impact at the time of its application. Also, this arises, because the current regulations limit their applicability only to men's professional football, ignoring the female professional footballer and her rights. Given this fact, this research work allowed to raise the problem in a direct and concrete way, approaching it from a social and legal perspective, using tools such as books, reports and other documentary materials, all focused on the purpose of achieving equal working conditions between male and female footballers, as well as guaranteeing and protecting women's labor rights.

Keywords: Women's professional football, principle of equality, Labor regime.

INTRODUCCIÓN

El fútbol, actualmente, puede ser catalogado como el deporte más popular del mundo, llegando al punto, de considerarse como un fenómeno social de nivel mundial, prueba de ello es que alrededor de 264 millones de personas juegan o tienen alguna influencia con este deporte, estimándose que existen, aproximadamente, 1.7 millones de equipos de fútbol y alrededor 300.000 clubes en el mundo; adicionado a ello, uno de los eventos de mayor impacto televisivo de la historia, como lo es la Copa de Mundo, está directamente relacionado con este deporte. Inclusive, tiene un impacto tal, que la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA), el máximo ente regulador del fútbol a nivel mundial cuenta en la actualidad, con una mayor participación e integración de estados que la misma Organización de Naciones Unidas, pues el primero cuenta con 208 asociaciones nacionales afiliadas, en cambio la segunda cuenta solo con 192 países miembros.

Por tal motivo, queda claro, que este deporte tiene una gran influencia en diversos aspectos sociales, y el derecho, obviamente, no es la excepción, una clara evidencia, es la diversidad de regulaciones que han ido surgiendo, sobre este deporte, a lo largo de la historia, desde aspectos reglamentarios hasta los aspectos laborales de los jugadores, siendo uno de los cambios más resaltantes la inclusión de las mujeres en el ámbito profesional futbolístico, generando una serie de cambios a nivel internacional e institucional; muestra de ello, es la reciente modificación FIFA, pionera en cimentar normativas dirigidas al fútbol femenino, donde incluye determinados artículos dirigidos a una protección para la jugadora de fútbol profesional

Sin embargo, a pesar del reconocimiento de FIFA, dentro de su regulación normativa, aun existe una serie de dificultades y obstáculos por superar, principalmente en determinados países, como es el caso del Perú, el cual hasta la fecha carece de una normativa que proteja a las jugadoras profesionales de fútbol, llegando al punto de no reconocer derechos laborales exclusivos de las mujeres, por lo que permite dilucidar que, aún falta un largo camino para lograr una igualdad en las condiciones laborales entre los jugadores profesionales masculinos y las jugadoras profesionales femeninas. Aunado a ello, también se debe tenerse claro que, dicha reforma normativa realizada por la FIFA no es vinculante, y por ende su aplicación no es obligatoria, aparte, esta no contempla todos los aspectos sobre las necesidades laborales de las deportistas femeninas profesionales del fútbol, tales como una mayor incidencia por parte del

club en procurar, o por lo menos buscar progresivamente, una inversión equitativa entre el fútbol masculino y femenino.

En base a lo anterior, conviene precisar que, la situación de la futbolista femenina actualmente, en comparación de los últimos años ha mejorado, pues se ha evidenciado un gran avance, con relación al reconocimiento que se le otorga a la mujer como futbolista en un ámbito profesional, pero, en el Perú, aún se está muy lejos competir con los privilegios laborales ostentados por el fútbol masculino, el cual cuenta con una normativa que regula su régimen laboral, Ley N° 26566; por lo mismo, ante este contexto de desigualdad e inequidad dentro de esta disciplina deportiva, se evidencia una clara vulneración a los derechos y una desprotección a la mujer en ámbito laboral, teniendo una clara muestra de ello en las diferencia de infraestructura e implementos de entrenamiento que ofrecen a cada uno, siendo los hombre quienes cuentan con mejores recursos, aunado a ello también se encuentra la notoria omisión existe en el ámbito futbolístico al reconocimiento de derechos exclusivos a las mujeres. Es por tal motivo que, ante todo lo mencionado surge la problemática, ¿Qué modificacionesse deberá realizar a la Ley N° 26566 para que se reconozca y concrete la igualdad de condiciones laborales entre futbolistas profesionales hombres y mujeres?

Por último, y en base a lo anterior, queda claro la relevancia que se suscita actualmente en el fútbol femenino y la necesidad de su regulación, ante la carencia de una normativa que garantice las condiciones laborales de las futbolistas como trabajadoras, por lo cual el presente trabajo buscara, por medio de un análisis concreto, los siguientes objetivos específicos; primero, analizar la evolución del desarrollo y profesionalización del fútbol femenino; segundo, analizar la aplicación del principio de igualdad en las condiciones laborales de los futbolistas hombres y mujeres; y tercero, identificar los derechos laborales que debería reconocer la Ley N° 26566 en favor de las futbolistas profesionales femeninas; todo con la finalidad de plantear un aporte idóneo para la problemática planteada, implementando una propuesta de modificación a la Ley 26566, en la cual se establezcan o reconozcan los derechos laborales necesarios en la actividad que desarrollan la jugadora profesional de fútbol femenino.

REVISIÓN DE LITERATURA:

ANTECEDENTES

El contrato para la transferencia de jugadores entre equipos de fútbol no es ajeno a los principios generales del derecho, en este sentido debe tenerse en cuenta que la actuación de las partes dentro del mismo debe enmarcarse dentro de los principios de la buena fe y del deber de no abusar de los derechos propios. (Navarrete, 2017, p.150)

El primer antecedente, consiste en una tesis para optar el Título de Magister en Derecho Contractual, denominada El abuso del derecho en los contratos para la transferencia de futbolistas profesionales, lo considero muy relevante, pues marca una premisa muy clara sobre lo que sería los contratos laborales en el fútbol, si bien dichos contratos tienen unas determinadas particularidades, por la misma profesión, este no pierde su naturaleza laboral. Por lo cual, los principios generales del derecho seguirán estableciendo parámetros de regulación en estos casos, asimismo, un aporte importante de esta tesis se verá reflejado al momento de establecer las condiciones laborales que debe tener un contrato laboral en el ámbito futbolístico.

Es importante recalcar que se están dando cambios en la concepción del fútbol como un deporte meramente masculino y esto se puede evidenciar en la inserción de las jugadoras a más temprana edad en clubes y campeonatos. Los cambios en la mentalidad de los padres de las potenciales jugadoras, genera que las nuevas generaciones hayan ingresado a más temprana edad a la práctica del deporte, situación que se ve plasmada en la calidad de las jugadoras. (Paz, 2019, p. 128)

La segunda fuente utilizada como antecedente, será una tesis para obtener una licenciatura de sociología, con el título Pasión y discriminación: El fútbol femenino en Lima (2000-2018), la cual aporta una perspectiva social y un sentir común por parte de las mujeres al momento de desenvolverse en un ámbito futbolístico, mismo que también se ve en el ámbito laboral, donde el aspecto que más destaca la desigualdad es en la inversión que se realiza en el fútbol profesional masculino y el fútbol profesional femenino, siendo este último, abismalmente inferior, inclusive dicha

diferencia de inversión se evidencia con mayor claridad en la promoción y formación de futuros jugadores, donde las academias de fútbol suelen centrarse únicamente en formación masculina y no en la femenina.

Si el club toma la decisión de culminar de manera unilateral con o sin justa causa el contrato de trabajo de una jugadora en estado de embarazo durante los periodos de estabilidad previamente señalados, esa terminación debería ser considerada ilegal y, por lo tanto, el acuerdo laboral se debería mantener hasta el día en que la jugadora retorne de su licencia de maternidad y culmine el periodo de lactancia correspondiente, y ya, solo en ese momento, el empleador tendría derecho a notificarle a la jugadora su decisión de finalizar el contrato de trabajo. (Sierra, 2020, p. 97)

Esta cuarta fuente, utilizada como antecedente, es el artículo de la Revista E-Mercatoria. Vol N°19, denominado La maternidad, ¿un derecho de la mujer olvidado por FIFA?”, la cual sienta una postura muy clara, donde se centra principalmente en los grandes obstáculos que afrontaba las jugadoras profesionales al momento de quedar embarazadas, ya que, en su momento, prácticamente significaba concluir el vínculo laboral con el club contratante, hechos que hasta la fecha puede seguir sucintándose, pues si bien en países de Europa existe una formalización que da determinadas seguridades, en otros países no se logra dar tales garantías, a pesar que ya existe una mínima regulación. Asimismo, aparte de dicho contrato, también existe una gran cantidad de problemas, en referencia a la desigualdad de condiciones laborales entre el fútbol masculino y femenino, como es la inversión, atención mediática y, en sentido general, condiciones laborales.

Hay que potenciar el papel de la mujer en el deporte teniendo en cuenta sus necesidades deportivas y también en el ámbito de la Seguridad Social.

No tiene sentido en el momento histórico en el que vivimos que existan aún diferencias entre hombres y las mujeres en algo tan sencillo como es la práctica del deporte, debiendo establecer, desde ya, un sistema que regule las cuestiones femeninas para contribuir a la igualdad de sexos en el mundo del deporte. (Martínez, 2020, p.321)

La conclusión a la que llega el autor, en la Tesis para obtener grado de Doctor

en derecho del trabajo y seguridad social, denominado La relación laboral especial del deportista profesional en el siglo XXI. Aspectos contractuales, novedades y tendencias. La respuesta del Derecho ante los cambios sociales en el deporte; dicho trabajo desarrolla una gran serie de aspectos laborales relacionados con el derecho laboral y el ámbito deportivo general, permite obtener una idea clara y concreta del contexto actual en el que nos desenvolvemos, donde en el ámbito laboral deportivo, existe una tendencia muy marcada de desigualdad y que existe la necesidad de tener una regulación normativa que contribuya a la consecución de una igualdad en el mundo del deporte de ambos sexos, trasladándolo a la realidad peruana y contexto futbolístico, evidentemente, es necesario una regulación de las condiciones laborales de los futbolistas profesionales mujeres para que obtengan el reconocimiento de los derechos que les corresponden.

Lo que se busca constantemente es que la mujer no sea vista como un habitante de segunda categoría. Se busca que sus derechos valgan, que sus reclamos sean oídos, y que se la trate en igualdad de condiciones que, al hombre quien no es más que su par. A lo largo del presente trabajo hemos observado diferentes situaciones en donde claramente no hay igualdad entre hombre y mujer, tanto desde lo sociológico, como desde lo profesional. En el fútbol, el camino será largo, porque para lograr dicho cambio, se necesitan cambios sustanciales de fondo. Cambios vinculados con conceptos culturales y sociales. Para ello, el Estado tiene que ser un jugador clave de dicha modificación. Tiene que ser quien recepta el reclamo, y lo hace propio, generando cambios constantes en pos de realmente lograr la igualdad entre el hombre y la mujer. (Filippis, 2020, p.32)

La conclusión ofrecida en el antecedente seleccionado, consiste en el trabajo de investigación de la Universidad Belgrano denominado, El fútbol femenino: un partido desigual, otorga un panorama claro, consistente en que para conseguir un cambio dirigido a la igualdad de condiciones laborales entre hombre y mujer en el ámbito futbolístico profesional, se requiere de una participación activa por parte del Estado, involucrándose normativamente, pero a la vez, como toda innovación, deberá ser complementado con elementos culturales y sociales, en aras de conseguir una igualdad de derechos, una sociedad sin discriminación y “un partido en la vida con igualdad de condiciones”.

BASES TEÓRICAS.

CAPITULO I: Evolución histórica del desarrollo del futbol profesional femenino

1.1. Concepciones generales del futbol profesional femenino

1.1.1. El Futbol profesional

El futbol profesional se podría calificar o definir como un deporte de alto rendimiento competitivo colectivo de cooperación y oposición, consistente en la práctica “profesional” por parte de atletas y/o deportistas, debidamente preparados tanto física como mentalmente, para desenvolverse de manera óptima en la disciplina del balompié. Asimismo, el futbol se conceptualiza como aquel deporte que se desarrolla en un campo rectangular, con dos porterías entre dos equipos, compuestos por once jugadores cada uno, cuya finalidad será obtener posesión de un balón, con el objetivo de que el esférico ingrese en la portería contraria durante el tiempo reglamentario de noventa minutos, dicho ingreso o anotación en la portería contraria se le denomina gol; consecuentemente el equipo que mayor cantidad de goles realizados será el ganador.

En base a lo expresado, podemos establecer, y coincidir en, que el futbol deporte multifacético, de cooperación entre los compañeros de equipo y de oposición de los rivales; asimismo, también es acíclico, de habilidades abiertas y acciones intermitentes; polivalente, donde se corre a máxima velocidad, se salta, se trota, se resiste una embestida contraria y por momentos se camina; de adaptación constata a nuevas situaciones, de realidades cambiantes y de diversidad de estímulos, mismos que serán resueltos según "la propia lógica" de acciones repartidas entre movimientos premeditados y espontáneos. (Martínez, 2008)

Entendido lo anterior, se precisa que, este deporte al practicarse de forma profesional, requiere de una serie de reglas, mismas que fueron establecidas por la Fundación Internacional de Futbol Asociado (FIFA), destacándose principalmente como regla que el juego debe de llevarse a cabo en una cancha de césped natural o artificial con unas dimensiones de 90 a 120 metros de largo y de 45 a 90 metros de ancho, asimismo, en la cancha deberán estar presente 22 jugadores, 11 jugadores de cada equipo, y 7 jugadores suplentes, los cuales podrán ingresar o sustituir a los titulares como máximo de tres veces durante el tiempo reglamentario del partido. Por otro lado, los jugadores pueden ser sancionados por cometer alguna infracción establecida en el reglamento, con tarjeta amarilla, que significa amonestación, o tarjeta roja, que es la expulsión. Obviamente, para la ejecución de dichas reglas se requiere, y se debe

tener, un tercero ajeno a ambos equipos, apareciendo la figura del árbitro, el cual estará encargado de dirigir el partido según establece la norma, teniendo la potestad de sancionar, anotar incidencias, suspender y añadir tiempo por diversas incidencias.

Ahora bien, una vez comprendido lo que significa el futbol como deporte y disciplina, otro factor a tomar en consideración es su profesionalización, es decir, considerar la práctica de este deporte dentro del ámbito laboral como una profesión o un trabajo formal, con lo cual, también, significa traer consigo relaciones jurídicas contractuales de trabajo, reconocimiento de derechos fundamentales laborales y condiciones óptimas para desenvolvimientos de funciones en el centro de labores. Esta postura de profesionalización surge ante el gran crecimiento e impacto económico que produce este deporte, siendo reflejado en que a la fecha el futbol ya no se considera simplemente una actividad recreacional, sino un negocio.

Consecuentemente, a pesar de la existencia de un crecimiento económico y consolidación del futbol como negocio, aun no hay una profesionalización completa, una clara muestra de ello se ve reflejada en el sector del futbol femenino, el cual recién en los últimos años se ha visto se ha visto con avances concretos, como obligatoriedad de formalización de contratos laborales, campeonatos oficiales y equipos correctamente inscritos, sin embargo a pesar de ello el futbol profesional femenino aún sigue careciendo de factores que permitan concretizar una “profesionalización” propiamente establecida, por ende, para su consecución es positivo tener correctamente identificado los defectos o carencias del futbol femenino para posteriormente buscar subsanarla y así concretar de manera completa la profesionalización del futbol femenina.

1.1.2. Jugadora profesional de futbol

En base a lo desarrollado anteriormente, se tiene claro que actualmente el futbol femenino está pasando por un proceso de profesionalización, por lo mismo, es común que surja la incógnita sobre que parámetro o requisitos se requieren para calificar a una jugadora de futbol como profesional, ante ello partimos de la siguiente premisa, establecida por la Ley N° 26566, la cual define a los jugadores profesionales de futbol como “aquellos 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.”

Por consiguiente, tomando la definición proporcionada, podemos tener claro que para la considerarse como jugadora profesional, primero, debe existir una intención, obviamente, voluntaria por parte del deportista a dedicarse al fútbol, aceptando obligaciones como entrenar diariamente, cuidar su alimentación, procurar proteger su cuerpo como herramienta de trabajo, tener una preparación técnica, táctica y psicológica, entre otros; segundo, para considerarse profesional, el deportista también debe encontrarse debidamente registrado ante las instituciones organizadoras, como son la Federaciones nacionales e internacionales, y, aparte, tener un vínculo, en el cual exista un poder de dirección en beneficio y ejercicio del club de fútbol profesional, mismo que surgirá ante el ofrecimiento de los servicios como jugador de fútbol a cambio de una remuneración, básicamente una relación contractual laboral deportiva.

En resumen, la profesión de futbolista profesional se puede obtener de una forma similar a la de cualquier otro oficio, pues cuenta con los mismos elementos que cualquier otro trabajo, inclusive, en el estado peruano cuenta con una ley que regula su propio régimen especial laboral; sin embargo, este no aplica para todos los que están inmersos a esta profesión, pues aún existe quienes no cuentan con una regularización de un vínculo contractual laboral deportivo, siendo el caso más evidente, las futbolistas mujeres, quienes recién se encuentran en un proceso de profesionalización, por lo cual si bien reúnen las características mencionadas considerarse como trabajadoras de fútbol profesional, aun se carece de formalización dentro de su ámbito, con lo cual trae consigo una gran cantidad de problemáticas para las mujeres se dedican a este deporte, evidenciándose, en una desigualdad en condiciones laborales, en comparación con los futbolistas profesionales hombres, y vulneración a sus derechos.

1.2. Origen del fútbol profesional femenino

El fútbol moderno tiene su origen atribuido a Inglaterra, lugar donde se reglamentó el juego en 1863 a través de la Football Association (FA), la primera asociación del fútbol en el mundo, siendo evidentemente, en un principio, solo jugado por deportistas masculinos, posteriormente con el transcurrir del tiempo, la sociedad como el mundo del deporte fue reconociendo a la mujer su lugar y su relevancia dentro de la sociedad, siendo a fines del siglo XIX, el inicio de una serie de hechos relevantes de la sociedad como sería la segunda revolución industrial, y, principalmente, el reclamo fuerte y constante de la mujeres en la lucha por una igualdad, en razón de conseguir derechos tanto sociales como políticos. Trayendo consigo consecuencias positivas en la sociedad y, obviamente, dentro del deporte, como serian

la inclusión de las mujeres en los Juegos Olímpicos de 1900, ante el reclamo surgido en los Juegos Olímpicos de 1896 por no incluir la participación femenina.

Consecuentemente, según precisa Paz (2019), dicha inclusión o apertura de la mujer a la práctica deportiva, se vio también reflejada en el fútbol, sin embargo, dicha inclusión femenina en esta disciplina se vio mucho antes, específicamente en 1894 cuando Nettie Honeyball en Inglaterra crea el British Ladies Football Club, el primer club exclusivo de mujeres, enfrentándose a constantes obstrucciones por parte de los clubes masculinos y asaciones. A pesar ello, las mujeres continuaron con la práctica de este deporte, haciéndose bastante común observar a las féminas jugando después de sus labores en fábricas, esto ante la escasez de hombres durante la guerra mundial. Esta situación llegó al punto que en 1921 la Asociación de Fútbol empezó a prohibir la práctica de este deporte y de todo club que habilite, en razón al gran crecimiento de su ejercicio en mujeres, dicha situación duro hasta 1971.

Posteriormente, y concluida la irrisoria prohibición de la practica libre de futbol por parte de las mujeres, se inicia un crecimiento y largo proceso de formación, participación y profesionalización del futbol femenino, siendo Europa quien comenzó con una fuerte lucha para consagrar el futbol femenino profesional. Asimismo, se debe precisar que Inglaterra no fue el único país que pronuncio, en su momento, un fuerte rechazo al ejercicio del futbol por parte de la mujer, pues en Sudamérica Brasil también prohibió el futbol femenino, esto en 1940, bajo la excusa que el deporte era demasiado violento paralas mujeres y que podía dañar sus órganos reproductivos, así como provocar depresión y resultar destructivo para futuras madres; hasta quedar anulada en 1979.

En resumen, podemos precisar que, el futbol femenino a lo largo de la historia ha tenido constantes obstáculos, surgidos de prejuicios y estereotipos contra las mujeres; viéndose, inclusive, limitadas de su libertad, esto en razón a la prohibición de realizar un simple deporte como era el futbol. Es por ello por lo que, actualmente, se debe entender que el futbol femenino aún se encuentra en constante crecimiento, en gran medida porque durante varios años su ejercicio estuvo limitado y no se pudo desarrollar a plenitud, a diferencia del futbol profesional masculino. Por tal motivo, se considera que el consolidar la práctica del futbol por parte de las mujeres como una victoria contra el machismo, pues se conquistó una disciplina que en su momento únicamente era ejecutada por hombres, llegando en 1991 la gran oportunidad para quienes soñaban con ejercer forma profesional el futbol femenino, siendo la aparición de la Copa Mundial Femenina FIFA una ocasión idónea y coyuntural para

promover fútbol femenino, aumentando su popularidad y dando inicio a un constante crecimiento.

1.3. Fútbol profesional femenino actual

En la actualidad, el fútbol profesional femenino se ha visto en un crecimiento constante y uniforme, cobrando una gran relevancia e impacto social, llegando a introducirse en premiaciones de primer nivel y ganado popularidad en transmisiones televisivas, siendo Europa y Estados Unidos, los grandes precursores en darle condiciones mínimas a las mujeres profesionales del fútbol y dando normativas que garantizaran una protección a sus derechos, con la finalidad que no promover un abuso y vulneración de sus derechos por su condición de trabajadoras. Sin embargo, a pesar de ello, se puede expresar que, aún existe una desigualdad en comparación con los hombres que practican profesionalmente el fútbol.

En resumen, el fútbol profesional femenino, a nivel internacional, actualmente se encuentra en un periodo de consolidación, siendo evidente ante las constantes mejoras laborales que se ha otorgado en los últimos años a las jugadoras, pero a pesar de ello aún queda un largo camino por recorrer si se quiere consagrar un deporte igualitario en condiciones laborales entre hombres y mujeres; sin embargo, no cabe duda de que se está bien encaminado a lograr dicho objetivo.

En el caso de Perú y América Latina, la situación es completamente distinta, ya que a diferencia de los países mencionados, el contexto sudamericano carece de una correcta formalización del fútbol profesional femenino, siendo el Perú el país en la que peor situación se encuentra, un claro ejemplo de ello es que recién en el año 2019 la Federación Peruana de Fútbol, por medio de un mandato de la CONMEBOL (Confederación Sudamericana de Fútbol) estableció que para que los clubes puedan obtener licencias profesionales, y por ende participen en torneos internacionales, tenían que cumplir con determinados requisitos, entre los cuales se encontraba tener un equipo femenino tanto de mayores como juvenil, correctamente registrados y regularizados; esto surgió como un mecanismo de discriminación positiva en favor del fútbol femenino.

Ante tal circunstancia, el fútbol femenino profesional en el Perú surgió de forma apresurada e improvisada, llegando al punto que a la fecha se sigue careciendo de una normativa que regule la condición de la mujer como una jugadora de fútbol profesional; pues la única norma que regula la condición de futbolista profesional está dirigida simplemente a

los hombres, en razón, a que no establece la igualdad que debe existir en las condiciones laborales entre los hombres y mujeres futbolistas; además, dicha norma carece de determinados aspectos correspondientes a derechos fundamentales de la mujer como trabajadora.

1.4. Contexto y surgimiento de la Ley N° 26566

El fútbol como acción humana puede analizarse desde diversos ámbitos del derecho, siendo el ámbito laboral y su regularización en el Perú un aspecto resaltante, pues se ha conseguido una regulación normativa y un reconocimiento como una profesión a lo largo de los años. Es por tal motivo que, partiendo de tal premisa, es común que la situación laboral del futbol peruano, durante un determinado periodo, haya tenido como protagonista silencioso a los jueces. Los cuales progresivamente a través de decisiones, se han transformado y reivindicado los derechos laborales del jugador profesional de fútbol, que en un principio ni siquiera era reconocido como trabajador, hasta el surgimiento de la ley N°26566 – Régimen Laboral del Futbolista Profesional.

El régimen laboral del futbolista profesional peruano surgió en un contexto particular, siendo el hecho que, dicha normativa apareció ante la constante vulneración de derechos constitucionales laborales que sufrían estos deportistas profesionales, pues ante las particularidades de su profesión se vieron constantemente involucrados en situaciones de desventaja ante injusticias suscitadas a lo largo del desarrollo de su profesión. Por tal motivo, en el 1996, durante el periodo presidencial de Alberto Fujimori se promulga la Ley N°26566, la cual regularizaba la profesión del futbolista, con sus respectivas peculiaridades de sus labores y de los servicios prestados a la institución, contando con normas especiales sobre su actividad.

Consecuentemente, conviene destacar que esta normativa fue un punto de partida trascendental para lo que posteriormente significaría una profesionalización del futbol peruano. Aunado a ello, se precisa que la norma mencionada, solo estaba dirigida a los futbolistas profesionales masculinos, en razón a que en ese periodo no existía clubes formalmente establecidos con un equipo profesional femenino, siendo evidente, entonces, que esta, la Ley N° 26566, vigente a la actualidad, carece de determinados derechos correspondientes a las mujeres, los cuales deberían ser reconocidos en favor de la futbolista profesional mujer.

Por ello, complementariamente, el surgimiento de esta norma dio cabida a una serie de cambios interesantes en la relación jurídica laboral del deportista especializado en el balompié, destacándose principalmente que, a partir de esa fecha, el futbolista profesional, que jugaba para un club y recibía una retribución a cambio de dicho servicio, poseía un vínculo laboral, siendo el club deportivo el empleador y el jugador el trabajador, además, que dicha relación se sujetaría a las normas regidas por la actividad privada.

Este cambio, produjo una visión completamente diferente de lo que significa ser un deportista profesional, pues, así como se inició un reconocimiento de derechos para el deportista de alto rendimiento profesional, también trajo consigo obligaciones para los mismos, consistente en relación con su rendimiento y responsabilidad como deportista. Todo esto, con la finalidad de sacar la mayor ventaja posible del rendimiento del deportista y así beneficiar al club de fútbol.

Por último, ante este acontecimiento, se cambió por completo la concepción de profesión del fútbol, pues se estableció lo siguiente: “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 servicio” (Carbonell, 2018)

1.5. Influencia y rango de aplicación de la Ley N° 26566

La Ley N° 26566 se influencio y formó en concordancia con el artículo 103° de la Constitución Política del Perú que establece que: “pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas”. Esto en razón, a 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.

Sin embargo, a pesar de estar bajo determinados parámetros del régimen privado, la profesión de futbolista profesional, en el caso de la ejercida por la mujer, continúa destacando por las carencias latentes, mismas que son evidenciadas de forma constante, tanto en las condiciones de trabajo como en los beneficios laborales obtenidos. A pesar de la lastimosa situación, en el caso del fútbol profesional femenino, es innegable que, si ha existido un gran crecimiento en relación con el reconocimiento de sus derechos y un intento por buscar un mejoramiento en las condiciones laborales, pero a pesar de ello se sigue estando lejos una igualdad para con los futbolistas profesionales masculinos.

Por tal motivo, en la actualidad los entes reguladores internacionales del fútbol (FIFA, UEFA, CONMEBOL, etc), han empezado a buscar la forma de reconocer los derechos correspondientes a las mujeres, dedicadas a la profesión del fútbol, y regular las condiciones laborales de forma tal que sean equitativas entre hombre y mujeres; aunado a ello países como Colombia y Estados Unidos han empezado a emitir regulaciones y normativas nacionales en aras de buscar una igualdad entre deportistas profesionales de alto rendimiento del balompié, siendo el Perú un país que se está quedando atrasado en relación a ese ámbito, a pesar de la existencia una necesidad, por tal motivo se debe procurar a emitir una normativa actualizada, cuyo alcance no se limite a abarcar únicamente al fútbol masculino, sino también al femenino; pues los tiempos cambia, la profesión del fútbol se moderniza y crece, y con ello el derecho, también, debe intervenir para buscar una relación.

CAPITULO II: Principio igualdad en las condiciones laborales de los futbolistas profesionales

2.1 El principio de igualdad laboral

El principio de igualdad y no discriminación, consiste básicamente parte de que todas las personas son iguales, en razón a que son sujetos de derechos y poseen dignidad, y por ende poseen los mismos derechos y deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado; estando totalmente prohibido cualquier trato diferenciado en los diversos ámbitos. Y en caso de recurrir algún trato diferenciado se incurriría en una discriminación. Sin embargo, a pesar de que existe este principio y aparte está establecido como un derecho fundamental, reconocido tanto en la Declaración Universal de los derechos humanos como en la Constitución Política del Perú, en la realidad practica social existen desigualdades, y por ende se requiere la implementación normativa y medidas orientadas a la consecución de la igualdad.

Consecuentemente, se puede establecer que la igualdad en su contenido “distinguir entre la denominada igualdad formal, por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual; frente a la igualdad sustancial o material, que impone más bien la obligación de que la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas”. (Eguiguren, 1997)

Asimismo, dicha doctrina y aplicación práctica del principio de igualdad, se encuentra debidamente inmerso en nuestro ordenamiento jurídico, estando correctamente identificado, o mejor dicho aplicado, por medio del derecho fundamental a la igualdad y no

discriminación, en la Constitución Política del Perú, específicamente en su artículo 2°, el cual expresa que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

En base a lo anterior, y partiendo de la norma máxima y primigenia de un Estado, en cuestión jerárquica, como es la Constitución Política se deviene que su aplicación es directa en los diversos ámbitos del derecho, siendo el ámbito laboral el que destaca en el presente trabajo, pues este consiste en que tanto hombres y mujeres contaran con las mismas posibilidades laborales, no habiendo o no existiendo discriminación alguna al momento de postular a un puesto de trabajo, siempre y cuando estén en igual de condiciones, consiguiendo el trabajo quien se encuentre mejor capacitado. Subsecuentemente, este derecho, también, se aplica cuando existe dos personas en un mismo puesto y /o desempeño de funciones, por lo que de ser el caso ambos deben estar en igualdad de condiciones laborales, sin que existan privilegios para uno ni otro, y en caso existan incentivos extras por rendimiento laboral, estos se otorguen según meritocracia y con posibilidad de acceso para ambos.

Por tal motivo, partiendo del texto constitucional y su aplicabilidad en el ámbito laboral, debe quedar claro que, a pesar de su regulación, siempre ha existido una desigualdad en dicho ámbito, por diversos aspectos, pero uno constante y que incluso se mantiene en la actualidad es la diferencia entre las condiciones laborales por el sexo, es decir, entre hombres y mujeres, siendo esta última la que siempre se ha visto perjudicada tanto al momento de postular a un trabajo, como al momento de recibir sus beneficios laborales. Trasladándolo al ámbito laboral deportivo, específicamente futbolístico, se puede evidenciar en gran medida la desigualdad existente.

En el fútbol profesional peruano es innegable la existencia de una supremacía en la condición de futbolista masculino por sobre el femenino, en especial si destacamos que profesionalmente su liga es prácticamente nueva, y que recién a partir del año 2020 se dispuso que todo club profesional debe tener también una división femenina, es decir, en cuestión de surgimiento deportivo futbolístico de mujeres en el Perú se encuentra prácticamente en “pañales”, o dicho de mejor manera, en sus inicios. Ante tal hecho, se puede presumir que la formación tanto de los equipos femeninos como en la liga profesional, en el Perú, se puede catalogar improvisado, y una clara muestra ello es que la situación de las futbolistas profesionales femeninas no cuenta con una regulación formalmente establecida.

Por último, aparte de que el fútbol profesional femenino carece de una correcta formación profesional, por lo apresurado de su formalización, también la evidente desigualdad en condiciones laborales, no contando con las medidas deportivas básicas para el desarrollo de sus funciones como equipamiento y campo de entrenamiento como tampoco incentivos económicos comparables a los del equipo masculino.

2.2 Condiciones laborales de futbolistas profesionales

Los futbolistas profesionales peruanos, específicamente de la división masculina, como se ha desarrollado, cuentan con una regulación normativa, misma que regula su régimen de trabajo especial, esto debido a lo particular de sus actividades laborales, dicha normativa se le conoce como la Ley 26566. De la misma forma, dicha regulación, abarca una serie de parámetros como sería la duración de contratos y sus formalidades, los cuales se aclara que son a plazo determinado y debiendo ser correctamente registrados, celebrándose por escrito, en la Federación Peruano de Fútbol y Ministerio de Trabajo. Aunado a ello, obviamente, aparte de la regulación contractual que contine dicha normativa, también abarca una serie de condiciones laborales en favor de los futbolistas como son:

Primero, los beneficios económicos pactados en el contrato, consistentes en los premios por ser titular, campeón, cantidad de partidos jugados o de similar índole; siendo el caso que todo futbolista debe tener acceso a esta clase de cláusulas, variando obviamente del rendimiento o relevancia de cada jugador, pero sin excluirlo de dichos beneficios. Asimismo, cabe destacar que estos premios son montos monetarios aparte del sueldo, mismo que es completamente libre de negociación y que todo club deportivo es libre de poder negociar con completa libertad sin limitantes de igualdad entre jugadores.

Segundo, un descanso semanal, el cual variara según el calendario deportivo para no ver interrumpido o afectado el desempeño del club en las competencias oficiales. De igual forma, otro aspecto que trata la ley es la ocupación efectiva, la cual manifiesta que el futbolista solo podrá ser excluido o separado del entrenamiento por razón de sanción o lesión.

Por otro lado, un aspecto que también se regula es el derecho de explotación comercial de la imagen, el cual permite tanto al jugador como al club utilizar su imagen para producir ingresos por medio de publicidad. Asimismo, siguiendo por esta vertiente económica, se establece que, el jugador también tiene derecho a participar en la transferencia al momento

de un fichaje, el cual obviamente produce beneficios económicos al momento del pago por la ficha del jugador al club.

Consecuentemente, otra condición laboral en favor del futbolista profesional es que el club debe organizar y mantener un servicio médico y social para la atención oportuna del futbolista en el momento oportuno, ya sea en el entrenamiento o en el partido oficial. Esto en aras de entender que, a pesar de ser calificado como un deportista de alto rendimiento, este no deja de ser persona, por lo cual siempre requerirá de apoyo adecuado

Bajo esta misma línea, la norma también expresa que el club debe proporcionarles lugares de concentración y campos de juego para prácticas con un mínimo condiciones adecuadas de higiene y comodidades necesarias, a los jugadores, es decir, todo futbolista tiene derecho al momento de iniciar su periodo de entrenamiento, ya sea diario o pretemporada, a un espacio óptimo para ejercer su prácticas de forma organizada y limpia; y en caso exista la necesidad de concentrar, esto debe hacerse en un espacio que cumpla con las regulaciones de higiene y comodidades de un deportista profesional.

En base a lo señalado anteriormente, el club también debe proporcionar al futbolista, durante las concentraciones, la alimentación correctamente balanceada, esto con la finalidad de que se encuentre correctamente nutrido, durante el lapso que el club está teniendo dentro de su guardia, teniendo su sustento en que al ser un deportista profesional y al ser el cuerpo de este su herramienta de trabajo, este debe consumir una dieta balanceada para conseguir su máximo rendimiento. Aunado a ello, el club deportivo, deberá hacerse responsable del pago de los viajes y traslado de jugadores para la participación en los torneos y campeonatos a los que pertenezca el club.

Por último, el jugador de fútbol profesional tiene derecho a toda la gama de atribuciones mencionadas en el presente capítulo, además, de la serie de derechos laborales constitucionales y correspondiente a cualquier trabajador normal, por lo que, ante cualquier carencia o vulneración de los derechos mismos, este puede realizar y exigir su cumplimiento, pero, así como trae consigo derechos, también trae consigo obligaciones correspondientes a su profesión.

2.3 Desigualdad de condiciones laborales entre futbolistas hombres y mujeres

Las desigualdades que prevalecen entre mujeres y hombres se relacionan directamente a la histórica separación de trabajo, mismo que se mantuvo durante un largo periodo, hecho por el cual el mercado laboral también se ha visto afectado con tales detalles. Consecuentemente, la autonomía económica da la pauta a otros tipos de autonomía y empoderamiento para la toma de decisiones, mismos que posteriormente traerán beneficios sociales a largo plazo, tales como el libre ejercicio de la ciudadanía, la participación política y el pleno acceso al goce de los derechos humanos. Por tal motivo, entablar y promover la igualdad, sin importar el sexo, sino su rendimiento, en diversos ámbitos, debe ser tomado en cuenta siempre como un factor fundamental.

Para expresar la desigualdad existente en el mundo del futbol, entre hombre y mujeres, partiremos de la siguiente premisa:

En la historia mundial, la mujer ha estado marcada por la desigualdad y la inequidad, ocasionando que la mujer tenga poca participación en escenarios políticos, económicos, deportivos y sociales, situación que se ha legitimado con la influencia de la publicidad y los medios de comunicación, asumiendo que la mujer debe tener un rol principal de esposa y madre, por encima de sus aspiraciones profesionales, personales y la falta de reconocimiento en el ámbito deportivo, especialmente en la práctica del fútbol. (Vargas, M. & Nájjar, O. ,2020, pp.334)

En base a lo anterior, podemos establecer que históricamente la mujer se ha visto constantemente perjudicada, o mejor dicho olvidada, en diversos ámbitos, viéndose constantemente vulnerada en sus derechos fundamentales, pues se le limitaba, por simple prejuicio social, a que simplemente desempeñara en el ámbito familiar, una labor de madre y esposa; por tal motivo, trasladándose al ámbito laboral – deportivo futbolístico es natural que la mujer no haya tenido un papel abundante a lo largo de la historia del futbol, llegando, inclusive, en su momento, por machismo, al extremo de prohibir la practica de este deporte de forma recreativa o profesional al sexo femenino.

En ese sentido, no es sorpresa que en la actualidad se siga luchando por el reconocimiento y protección de derechos de las mujeres, en búsqueda de una igualdad, siendo una clara muestra de ello la realidad actual en el futbol peruano, donde existe una evidente diferencia y desigualdad entre las condiciones laborales entre el futbolista profesional hombre y el futbolista profesional mujer.

La diferencia de condiciones laborales, mencionada en el texto anterior, tiene una gran cantidad de aristas, no limitándose solamente a una brecha salarial, en la cual el futbolista varón tiene una remuneración hasta diez veces mayor a la de la futbolista mujer, sin embargo, esto ya es un tema netamente de libertad contractual, publicidad y mercadotecnia, por lo que no se tomara en consideración dentro de las condiciones laborales. En relación con este último, se puede establecer como aquel conjunto de factores que determinan el contexto en el que el trabajador realiza sus funciones, incluyendo horas laboradas, organización y bienestar social.

El fútbol profesional masculino, en los clubes deportivos, en la actualidad cuenta con diversas condiciones, que si bien no son de un primer nivel, si cuentan con los parámetros mínimos para poder rendir y servir a nivel profesional, como son equipamiento de entrenamiento, campo de fútbol para entrenar, los premios por bonificación, concentraciones en locales en óptimas condiciones, etc; siendo el hecho que todas estos equipamientos e inversiones permiten al jugador profesional tener un mejor rendimiento.

En cambio, en el fútbol femenino profesional existe una gran diferencia, pues la inversión existente es completamente diferente, además, que este, también, se encuentra en sus inicios de profesionalización e inclusive algunos equipos femeninos fueron creados improviso, por lo cual no es de sorprender que el equipo no proporcione las mismas condiciones que el equipo masculino.

Un ejemplo de lo expresado en la premisa anterior, se ve reflejado en diversas situaciones, siendo una muy común en relación a los entrenamientos, tanto en el campo como en el equipamiento, el cual suele ser, en caso del primero, material de trabajo antiguo o previamente utilizado por el equipo masculino, produciendo que las jugadoras tengan que verse limitadas a un equipamiento viejo y desgastado o en su defecto diseñado para un entrenamiento masculino, asimismo, ocurre lo mismo con el campo de entrenamiento, donde se le da prioridad al equipo masculino para entrenar, ya sea en cuestión de turnos o en relación a la repartición espacio o calidad del gramado.

Consecuentemente, otra condición laboral en la existe desigualdad es la promoción y publicidad de imagen que da el club de fútbol al equipo femenino, siendo inmensamente inferior al masculino, pues este último suele ser constantemente promovido por lo diversos medios publicitarios masivos, y solo muestran al equipo femenino en la presentación de inicio y final de año, por lo cual no se expone o muestra el equipo femenino, limitando las posibilidad

de poder aperturas a un crecimiento tanto en popularidad como económico. Complementariamente, dicho ámbito económica, también, se ve afectado en el caso del fútbol femenino, refiriéndose, específicamente, a los premios o incentivos monetarios por obtención de títulos, objetivos o rendimientos individuales, siendo estos ingresos ajenos a la remuneración, deberían ser relativamente iguales entre ambas divisiones, pues en ambas divisiones los futbolistas profesionales están desempeñando las mismas funciones y buscando los mismos objetivos en su respectiva competencias; sin embargo los permios e incentivos se suelen dirigir en promedio el 80% a los futbolistas profesionales hombre y 20% para futbolistas profesionales mujeres.

Simultáneamente; a la par de la existencia de esta desigualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres, que denota la realidad existente de desventaja contra la deportista mujer, esto permite dilucidar la necesidad que posee el Perú de tener una normativa que abarque y regule la condición de trabajadora de la futbolista profesional, con sus respectivos derechos, proporcionando la posibilidad de buscar igualdad de condiciones laborales. Aunado a ello, dicha normativa, deberá tomar en consideración aspectos adicionales, a las condiciones laborales ya establecidas en la vigente Ley N° 26566, como sería el embarazo de la jugadora profesional y el periodo de lactancia de la madre que es futbolista profesional.

En conclusión, podemos establecer a manera general que la desigualdad de condiciones laborales entre los futbolistas profesionales masculinos y femeninas, son aquellas circunstancias, donde un futbolista varón posee determinadas circunstancias que ponen en una situación privilegiada o ventajosa por sobre la futbolista mujer, un claro ejemplo de ello es la diferencia de atención mediática y de inversión que existe entre el fútbol de ambas divisiones, llegando a marcar una diferencia considerable al momento de ejecutar su labor, pues el futbolista varón obtiene mayor relevancia pública y por ende mejores condiciones laborales, en cambio, la futbolista mujer no llega a tener tal trascendencia mediática y económica.

2.4 ¿La Ley N° 26566 regula las condiciones laborales de la futbolista profesional femenina?

La Ley N° 26566, como se ha mencionado, regula básicamente el régimen laboral de los futbolistas profesionales, dicha normativa, también, establece las formalidades que debe seguir la relación contractual laboral del deportista profesional especializado en el fútbol, además de reconocer los respectivos derechos y condiciones laborales correspondientes a su

profesión, con sus respectivas particularidades. Sin embargo, a pesar de ello, esta NO regula condiciones laborales de la futbolista profesional del sexo femenino, pues dicha normativa surgió en una época en la que profesionalmente solo existía la división masculina y por ende solamente se limitó su aplicación a los hombres.

En efecto, la ley N° 26566 analizándola objetivamente, se puede catalogar en un inicio como una normativa innovadora para su tiempo, observando el contexto en el que surgió, pero, actualmente, esta norma ya no regula la totalidad de los derechos de los deportistas especializados en el balompié, específicamente las mujeres; las cuales se han visto mermadas en relación a los hombres al momento de asistir a desempeñar sus funciones como trabajadores, debido a que las condiciones de trabajo son completamente diferentes.

Esta diferencia, se evidencia en varios aspectos, siendo el factor publicidad e inversión los pilares que desencadenan los demás problemáticas, ya que el primero básicamente consiste en que no se le da la suficiente atención mediática a la Liga Femenina, siendo el hecho que recién en el año 2021 se consagró formalmente la transmisión por señal privada el campeonato, pero dicha transmisión solo proporciona horarios nada favorecedores, aparte de dicho factor, los clubes deportivos tampoco explotan o procuran explotar la imagen de la jugadora en los auspicios, pues simplemente se limitan a mostrar a dicha categoría a inicio y final de año en la publicidad de los auspiciadores del club, con lo cual deja en evidencia la nula intención por promover su imagen y su campeonato.

En caso del segundo punto, la inversión, está dirigida netamente a las condiciones en el centro labores, y no al aspecto remunerativo, pues a pesar de existir una fuerte brecha salarial entre ambas divisiones, esto se encuentra en concordancia con la libertad de contratar; seguidamente, estas condiciones correspondientes al futbolista profesional no son correctamente otorgadas a las mujeres trabajadoras en el ámbito futbolístico, debido a que el equipamiento con el que entrenan suele ser el desgastado o en su defecto preparado para el equipo masculino, o en su defecto, al momento de elegir o preparar en campo para entrenar se suele otorgar la disponibilidad y preferencia de turnos al equipo masculino, y no una repartición equitativa entre ambos planteles. Cuando lo correcto, debería ser invertir en igualdad de condiciones en equipamientos necesarios para entrenar y una repartición igualitaria del campo de entrenamiento.

Sin embargo, se debe destacar que aparte de la omisión que hace la Ley N°26566 a la mujer profesional del fútbol, jugadora, misma que ocasiona una concreta desigualdad en las condiciones laborales de los futbolistas, hace evidente, con mayor realce de la falta de consideración a la mujer, al momento de no establecer y/o regular el embarazo de una jugadora o el periodo de lactancia de la misma, hecho que debe tomarse con relevante importancia, debido a que la trabajadora que ejerce la profesión de futbolista profesional si afectara su trabajo y al empleador desde el inicio del mismo, pues el embarazo limitara la actividad y participación deportiva competitiva.

Aunado a ello, el periodo de lactancia, también, debería ser regulado, ya que, al ser la jugadora una madre, debe cumplir con su actividad natural, sin que se vea afectada su desarrollo de actividades laborales, pero aquí surge la disyuntiva, pues al no estar regulado estas necesidades laborales para las mujeres futbolistas, podrían ejercer libremente estos derechos en su régimen laboral especial, pese a que el embarazo y la maternidad afectan directamente el desarrollo de sus funciones, desde cualquier perspectiva de derechos fundamentales la respuesta debería ser positiva.

Pero, el hecho es que, situaciones como las expresadas anteriormente se han suscitado de forma constante a lo largo de la historia del fútbol femenino, generando que el club deportivo prefiera la rescisión del vínculo contractual laboral, en lugar de mantener vigente el contrato con la jugadora, pues considera que la inversión sería innecesaria y sin ningún resultado; con lo cual se dejaría completamente desprotegida a la jugadora profesional embarazada o con un hijo, ya dando de por sí una clara vulneración a principio de igual y no discriminación, aparte claro está de la diferencia entre las condiciones laborales de hombres y mujeres.

En conclusión, se puede expresar de forma clara, tajante y concreta que la Ley N° 26566, Ley del futbolista profesional, es una ley obsoleta en los tiempos actuales, pues; pese a que establece 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; omite la figura de la mujer como futbolista profesional de fútbol, ya que no regula la igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres, como tampoco la figura del embarazo y periodo de lactancia de la profesional, siendo factores de vital importancia, y que merecen ser regulados en la normativa respectiva.

2.5 Aplicación del principio de igualdad en las condiciones laborales de futbolistas profesionales

En primer lugar, debemos tener claro que el principio de igualdad aplicado al ámbito laboral no es una novedad, sino que es una constante lucha que lleva un largo tiempo, y la cual, según Montalvo, debe entenderse “como como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.” (2007, P.24)

Consecuentemente, la desigualdad existente, para Rivas, se debe a una determinada causal, consistente en que “tradicionalmente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que, por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres” (2004, P.13)

En base a lo expresado, tenemos claro que la existencia de desigualdades se debe a un largo recorrido histórico lleno de concepciones y prejuicios sociales, mismas que influenciaron a que en el futbol se siga una clara desigualdad de condiciones laborales entre hombres lista varón posee una situación privilegiada con condiciones laborales decente para desenvolvimiento profesional, en cambio la futbolista femenina, suele verse en desventaja, pues no cuenta con las mismas circunstancias, esto en razón a la inversión, promoción y publicidad que se le otorga a cada división. Estando el futbol profesional femenino en un perjuicio y vulneración constante.

Asimismo, la existencia de las deficientes condiciones profesionales de trabajo que poseen las mujeres, y la omisión latente que sufren en la Ley 26566, aparte de la laguna jurídica en su régimen laboral sobre el embarazo de una jugadora profesional y el periodo de lactancia de la misma; evidenciando claramente la desigualdad existente, y por ende la vulneración directa al principio de igualdad y no discriminación, así como también al derecho constitucional del mismo nombre.

Por tal motivo, y en vista de lo expresado, de aplicarse de forma correcta el Principio de Igualdad y No Discriminación, lo correcto sería, primero que se reconociera que los derechos laborales del futbolista profesional, se aplican de forma general tanto para hombres como para mujeres, sin distinción alguna; segundo, que las condiciones de trabajo para el desarrollo de

labores de los futbolistas hombres y mujeres sean iguales, es decir que la inversión en equipamiento y campo de entrenamiento para ambas divisiones, además que en cuestión publicitaria o expositiva tengan la misma promoción comercial ; por último, un factor determinante, sería también, el reconocer y regular el embarazo de la futbolista profesional, otorgándole una garantía de que durante su periodo de gestación asegure la vigencia de su contrato permitiendo proteger su trabajo, y en el caso del periodo de lactancia, que se reconozca que toda jugadora que cumpla con los requisitos respectivos ejecute dicho periodo en respeto a su labor como madre, sin que esto signifique una merma en su labor como deportista.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Paradigma

El presente proyecto de investigación se adapta al Paradigma Interpretativo, porque este tipo de investigación está dirigido a comprender que la realidad es dinámica y diversa producida en las acciones humanas, permitiendo exponer una realidad de desigualdad de derechos laborales que sufren las mujeres que se dedican al fútbol profesional, esto por medio de la interacción de conocimientos; en este caso, quedando demostrado con las evidencias aportadas, mostrando la necesidad que existe para aplicar una normativa que regule a la jugadora profesional; por medio de una propuesta de modificación de Ley N° 26566 para que se reconozcan todos los derechos laborales de las futbolistas femeninas y posean igualdad de condiciones laborales, esto en mérito de los conocimientos adquiridos, interpretarlos y, posteriormente, aplicados a una modificación que producirá un impacto en la realidad.

3.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación utilizada en el presente proyecto es la Investigación Aplicada, considerada la idónea para desarrollar conocimientos teóricos, centrados principalmente en el derecho laboral deportivo, aplicado al fútbol profesional femenino, reflejando una realidad y contexto de desigualdad de condiciones laborales entre hombre y mujeres, permitiendo evidenciar el aporte que se desea ejecutar, mismo que consiste en una propuesta de modificación a la Ley N° 26566, con la finalidad que exista una igualdad de condiciones laborales entre futbolistas profesionales hombres y mujeres.

3.3. Instrumentos y Técnicas

El presente proyecto de investigación al tener como finalidad una propuesta de modificación de la Ley N° 26566, para un reconocimiento de los derechos laborales de las futbolistas profesionales femeninas, para conseguir una igualdad de condiciones laborales entre futbolistas hombres y mujeres; encaja dentro de las características de la investigación cualitativa descriptiva, documental e histórica, permitiendo observar la situación concreta de la población afectada por la investigación, con sus respectivos rasgos y contextos, por otro este tipo de métodos investigativos tiene en cuenta las bases teóricas y conceptuales, perfectos para formulación de leyes, asimismo permiten profundizar contenidos encontrados en las fuentes bibliográficas buscadas de manera virtual, por medio de libros, revistas científicas,

artículos jurídicos, tesis, etc. Consecuentemente, las técnicas utilizadas en la metodología, que corresponde la presente investigación será observación, entrevistas y análisis de documentos.

En relación con la primera técnica de la observación, se ha desarrollado por medio de la lectura de los libros y, prestando atención, a las declaraciones de las futbolistas femeninas que son madres de familia, como también los constantes reclamos que suelen surgir después del inicio de la temporada competitiva profesional, donde las jugadoras reclaman mejores condiciones laborales. Por otro lado, la técnica de la entrevista se desarrolló, entablando una conversación con futbolistas profesionales femeninas, consultándoles su situación actual y sobre sus principales carencias laborales, obviamente se tendrá preparado una serie de preguntas, para la entrevista, dirigidas a captar información real y concreta del contexto de una futbolista promedio. Por último, el análisis se realiza con la revisión constante de libros, notas, artículos, etc.; que permitan adquirir mayor conocimiento del tema.

3.4. Tipos de Fuentes

Consecuentemente, las fuentes utilizadas para el presente trabajo se basan, primero en reportes periodísticos internacionales, pues son la fuente de primera mano en relación al acontecer diario deportivo, asimismo, esto solo es para tener nociones básicas del contexto internacional y nacional, pues para la elaboración del proyecto se utilizó tesis relacionadas con el derecho laboral deportivo, en relación a las condiciones laborales e igualdad de condiciones entre mujeres y hombres para poder desarrollar la idea de forma clara, concreta y eficiente. Asimismo, toda la información se complementó y reforzó con libros especializados en la materia laboral, para tener las nociones teóricas laborales y poder aplicarlas al contexto futbolístico femenino. También, se complementó el trabajo con normativas y jurisprudencias, mismas que permitieron consolidar de mejor manera la postura optada por el presente proyecto. En base a ello podemos estimar que las fuentes netamente se basaron en el trabajo fueron de naturaleza bibliográfica, normativa y hemerográfica.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 La realidad peruana del fútbol profesional femenino y la perspectiva de su régimen laboral

4.1.1. Liga Femenina de Fútbol profesional peruano

El fútbol peruano profesional femenino, recientemente, por medio de la Liga Femenina FPF, ha tenido uno de sus mayores avances, en lo que respecta a concretar una profesionalización e igualdad de condiciones laborales con el fútbol profesional masculino, debido a que se concluyó de forma exitosa y llamativa su campeonato femenino profesional, siendo Alianza Lima el flamante campeón de la competición, rompiendo récord de asistencia en la final realizada en el estadio Alejandro Villanueva, con una asistencia promedio de 30 000 personas, según se señaló durante la transmisión del partido; aunado a ello, por segundo año consecutivo el campeonato fue transmitido por medios televisivos; denotando cada más el crecimiento que ha tenido esta división en la disciplina deportiva más popular del mundo, y dejando cada vez más claro que el fútbol femenino con un adecuada planificación, trabajo e inversión, puede llegar a tener las mismas condiciones que el fútbol masculino.

Consecuentemente, ante la premisa mencionada, y lo desarrollado a lo largo del presente trabajo, queda completamente claro que las mujeres se encuentran totalmente aptas de poder desarrollar cualquier actividad laboral de forma profesional, no siendo el fútbol una excepción, por ende, si bien en la actualidad se han realizado grandes y positivos cambios para el fútbol femenino, aún existe una gran variedad de necesidades y carencias dentro de la profesión de futbolista profesional femenina, por lo cual es necesario aportar una serie de herramientas que sirvan para mejorar la situación y sus condiciones en las que desempeñas su actividad, siendo la modificación de la ley N° 26566, un aporte idóneo para establecer unos cimientos normativos que busquen, en primera instancia, proteger a la mujer dentro de esta actividad futbolística, otorgándole unas condiciones laborales similares en calidad a las que poseen los profesionales masculinos, y adicionalmente, regulando figuras normativas exclusivas para la mujer.

Sin embargo, a pesar de lo expresado en el párrafo anterior, es pertinente precisar que, así como ha surgido la necesidad de una regulación normativa, en favor de la futbolista mujer, esto, también debe entenderse que es una consecuencia de los grandes avances y crecimiento constante de la de la mujer como profesional en la disciplina del balompié, siendo la más clara evidencia de ello, el conocido campeonato Descentralizado de Fútbol Femenino, actualmente denominado Liga Profesional Femenina FPF; mismo que ha sido una herramienta y factor trascendental, pues

ha permitido a las jugadoras tener un torneo oficial competitivo, correctamente regulado por la Federación Peruana de Fútbol, otorgándoles un medio idóneo para desempeñar sus actividades deportivas de forma constante y en concordancia con un ámbito profesional.

Este torneo competitivo profesional femenino, bajo mi consideración, ha significado para las jugadoras una oportunidad única, esto en razón, a que el torneo requiere de una preparación precompetitiva, lo que significa que las jugadoras estarán más tiempo brindando servicios al club y, por ende, este en retribución le otorgara determinados recursos estructurales y económicos que antes era impensado recibir; por otro lado, un factor que las jugadoras rescatan es que con la consolidación del campeonato femenino se ha permitido una profesionalización de la condición de jugadora profesional, pues conforme con Mariela Drago, gerente general de la Fundación Deporte en Igualdad, en una entrevista brindada para medios locales, ahora existen jugadoras con contratos profesionales laborales, correctamente inscritos y en concordancia con la ley, hecho que anteriormente era completamente impensado, siendo el club Alianza Lima, conforme señaló en la entrevista, el equipo con mayor cantidad de contrato profesionales firmados y vigentes en la actualidad. Por último, otro factor que Mariela Drago, considera ha sido fundamental para la consolidación del campeonato, y aparte, un avance significativo a la profesionalización del fútbol femenino, es la transmisión televisada de los partidos del torneo, ya que aporta con una mayor difusión y promoción, e inclusive posibilita un aumento presupuestal en la división femenina de los clubes, por los ingresos resultantes de los derechos televisivos, y por los potenciales auspicios a realizar ante un mercado en crecimiento.

4.1.2. Óptica de la futbolista profesional femenina

La jugadora profesional de fútbol tiene, en la actualidad, una postura muy clara referente a la realidad existente del fútbol femenino nacional, mismo que se ve reflejado en las entrevistas a las jugadoras después de cada partido; considerándolo como deficiente, pero con un potencial de crecimiento bastante optimista, esto en relación a los últimos acontecimientos suscitados a nivel del campeonato local femenino, donde se rompieron récords de asistencia y de teleaudiencia, produciendo que el nombre de jugadoras como Adriana Lucar, Sandra Arévalo, entre otras empiecen a cubrir las portadas de los periódicos y, con ello, atraer la mirada de espectadores e inversionistas para las divisiones femeninas de los equipos.

Por otro lado, un factor pertinente de destacar es la loable labor que ha venido realizando el equipo de marketing y la jefa de la división de fútbol femenino del club Alianza Lima, Sisy

Quiroz, quien, por medio, de una estrategia y plan de trabajado correctamente realizado, logro influenciar en los seguidores y conseguir bastante acogida, reflejado en la venta de merchandising y entradas para las justas deportivas; dicha estrategia ha empezado a ser elogiada por diversos medios televisivos y virtuales, y ha llegado a ser imitada por otros equipos participantes del torneo.

En contraposición de lo anterior, diversas jugadoras, también, han señalado que así como se realiza un reconocimiento a los clubes que ejecutan de forma correcta un plan de trabajo en favor de la división femenina, también debe existir una sanción para aquellos equipos en los cuales no se cumpla con los requisitos mínimos de condicionamiento laboral, como serian campos de entrenamiento semiprofesional o equipamiento de entrenamiento, siendo los equipos de provincia quienes suelen incurrir esta clase de faltas.

Consecuentemente, y bajo la misma línea de lo anterior, se precisa que la labor realizada por la Federación Peruana de Futbol, como ente rector de futbol nacional, no ha sido la idónea al momento de implementar políticas dirigidas a un apoyo para la división femenina, pues constantemente ha existido la voz de protesta por el descuido o falta interés en la ejecución de determinado proyectos; pero, a pesar de ello, y con los últimos acontecimientos, las jugadoras profesionales ven el futuro de la división femenina profesional de futbol con un alto entusiasmo, esto en razón a que ha existido una gran exposición mediática, con lo cual se ha empezado a ver al futbol femenino como una oportunidad auspicio y crecimiento, aparte que la nueva generación jóvenes (mujeres) ha empezado a ver al futbol con otros ojos, y no solo, prejuiciosamente, como un deporte para hombres, e ilusionándose que en un futuro, no muy lejano, se concrete como una profesión de la cual, sin importar el sexo, se pueda vivir. Por tal motivo, resultaría positivo, y beneficioso, lo propuesto en el presente trabajo, pues el agregar la modificación normativa la Ley N° 26566 impactaría de manera directa en desarrollo de las actividades de las futbolistas profesionales, pues los clubes profesionales estarían en la obligación de proporcionar condiciones de trabajo óptimas, similar al que se ofrece a la división masculina, con la finalidad de dar un correcto desenvolvimiento laboral, sin prejuicios y ni discriminaciones.

4.1.3. Obstáculos para superar y mejorar

Los obstáculos que afronta la división femenina peruana es muy amplia, cada jugadora tiene determinados aspectos que considera prioritarios a mejorar, en un primer momento los

señalamientos estaban dirigidos a la regularización y formalización de los vínculos contractuales entre club y jugador, siendo el hecho que actualmente se ha logrado controlar dicho factor, sin embargo, aún siguen existiendo determinadas irregularidades y obstáculos más allá del vínculo contractual, mismos que han surgido con la profesionalización del fútbol femenino.

Entre los obstáculos identificados se encuentran las dificultades para entrenar en campos aptos, en conformidad con reglamentación FIFA, o en su defecto con la categoría de semiprofesional, esto en razón a que las canchas no cuentan con el tipo de césped o dimensiones adecuadas para una preparación competitiva, dificultando a las jugadoras las posibilidades de prepararse de forma correcta, aunado a ello un campo en mal estado puede exponer a las jugadoras a lesiones, siendo este un hecho a trabajar a futuro, pues si bien en el Perú no siempre se tiene campos de primer nivel mundial, si se debería, como mínimo, tener las mismas condiciones que el equipo masculino, pues en el Perú, como mínimo un equipo masculino profesional debe tener una cancha de entrenamiento con un césped semiprofesional y con dimensiones conforme reglamentos oficiales.

Complementariamente, otra deficiencia identificada en el plano deportivo, y que está directamente relacionado con el ámbito de precompetitivo, es el equipamiento para entrenar, ya que en la mayoría de equipos, e inclusive en la misma selección existe la constante queja de que los implementos de entrenamiento; ropa o equipo multifuncional; son o están adaptados para hombre o en su defecto son de segunda mano, siendo este detalle un indicativo claro de desigualdad existente, en relación a los implementos que se ofrece a un equipo masculino por sobre un equipo femenino.

Consecuentemente, aparte de las problemáticas mencionadas, sufridas por la división profesional femenina del balompié, también existen carencias en el ámbito formativo, donde se puede visualizar que la mayoría de equipos cuentan con divisiones menores únicamente masculinas, y en el mejor de los casos en dichas divisiones tienen dentro de su plantel un grupo reducido de niñas, es decir, no existe un plan formativo de menores en fútbol femenino, un acontecimiento preocupante, pues la formación profesional en el fútbol femenino se limitaría simplemente a academias, la cuales son escasas, no otorgando las mismas posibilidades que en fútbol masculino, este factor formativo suele ser la diferencia para una preparación profesional óptima y otra deficiente. Asimismo, se debe precisar que, en el Perú, los equipos que cuentan con divisiones menores femeninas, mínimamente óptimas, son Universitario de Deportes,

Alianza Lima y Sporting Cristal; siendo el primero quien, en su momento, implemento, antes que los demás, una Academia de Fútbol Femenina.

Por último, y habiendo establecido las necesidades que afronta el fútbol femenino, queda demostrado que si bien es cierto, como se expresó anteriormente, ha existido un crecimiento y consolidación en la división femenina profesional, aun este posee una serie de carencias muy notorias en comparación con la división masculina de fútbol, por ende, es necesario regular, o mejor dicho, modificar la normativa, de tal forma que se pueda atender esta desigualdad existente, y así poder lograr que las mujeres y hombres cuenten con las mismas condiciones laborales. Aunado a ello, también es de suma importancia asegurar el bienestar de la mujer en sus diversos estados, como son el de gestación o el de madre, condiciones que hasta la fecha no se les ha otorgado una completa atención en el ámbito deportivo, y mucho menos se ha proporcionado la debida solución, por lo que cualquier aporte o modificación que quiere realizarse, dirigido al bienestar de la mujer en el fútbol, debe abarcar estas situaciones.

4.2. Afectación del principio de igualdad en condiciones laborales entre futbolistas hombres y mujeres una visión a futuro de la realidad

4.2.1. El principio de igualdad y su aplicación en la formación profesional en menores de jugadoras femeninas

El fútbol profesional es una actividad que en la actualidad se considera un oficio, pues reúne determinados requisitos que permiten calificarlo como un trabajo, y, por ende, se rige bajo los parámetros del derecho laboral, teniendo sus respectivos derechos irrenunciables, y sus principios básicos, destacando principalmente el principio de igualdad y no discriminación, el cual surge del derecho fundamental a la igualdad ante la ley, y tiene como finalidad concreta la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y el trato durante mismo, sin la existencia de una discriminación. En el caso concreto, en el fútbol profesional se puede establecer que, si existe una vulneración directa a este principio de igualdad, en razón a que las futbolistas profesionales mujeres no cuentan con las mismas oportunidades y condiciones laborales que los futbolistas profesionales varones, una clara muestra de ello se ve reflejado en la formación profesional de menores.

La formación profesional futbolística consiste en transmitir contenidos de tipo educativo, de preparación y competición a jóvenes, para cumplir objetivos correctamente marcados, y así lograr una formación deportiva, en este caso, especializada en fútbol; sin

embargo, en el balompié nacional durante un largo tiempo la formación futbolística se limitó simplemente al sexo masculino, existiendo únicamente divisiones menores de varones, dejando la formación de mujeres a las academias de fútbol, mismas que, obviamente, no cuentan con un staff profesional adecuado para la formación deportiva de primer nivel. Este factor, se debe considerar como una circunstancia trascendental, y vulneradora del principio de igualdad, debido a que un jugador varón contara con mayores herramientas técnicas y conocimientos tácticos, que una jugadora mujer, por la diferencia de preparación, limitando y complicando a esta última las posibilidades de poder entrar a un club de fútbol. Adicionalmente, cabe agregar, que existe una mayor probabilidad de establecer un vínculo contractual para un jugador canterano, que un jugador formado en academias.

Por tal motivo, es pertinente señalar que el que exista esta clase de diferenciación resulta altamente contraproducente para el desarrollo a futuro del fútbol profesional femenino, ante ello conviene, precisar que, actualmente existe un grupo muy reducido de clubes; Alianza Lima, Universitario y Sporting Cristal; que han comenzado con un plan formativo profesional femenino, sin embargo, la ejecución de la mayoría empieza a partir de la categoría de 15 años, siendo notoria la diferencia, en comparación con la formación masculina que inicia, formalmente, a la edad de 8 años. Consecuentemente, está marcada diferencia genera a la larga una deficiencia al momento de una preparación óptima.

Complementariamente, y haciendo un paralelismo a un trabajo de oficina, la jugadora de fútbol a largo plazo se encuentra con una preparación deficiente, y teniendo en cuenta que un trabajador debe ser capacitado constantemente, o en su defecto haber tenido una posibilidad formativa adecuada, similar a la que tienen en este caso los varones, se vuelve notorio la discriminación existente. En base a ello, es pertinente aclarar que, con una correcta aplicación normativa, por medio de la modificación propuesta, la cual busca conseguir una igualdad de condiciones laborales, traería como consecuencia, la necesidad de los clubes a realizar formación básica futbolística a las mujeres, con la finalidad tener jugadoras correctamente formadas en principios básicos deportivos, y que a largo plazo generen un rendimiento óptimo.

4.2.2. Igualdad en infraestructura y equipamiento para el desarrollo de actividades y entrenamientos

El principio de igualdad y no discriminación laboral, en el ámbito del futbolista profesional, es un tema que se puede ejemplificar en diversos aspectos, destacándose principalmente por la

vulneración latente dentro del ejercicio de este oficio, concretamente en el trato diferenciado entre hombres y mujeres, donde esta última constantemente es testigo de la inversión realizada al equipo masculino, proporcionándoles equipamiento para entrenar de óptimas condiciones y en concordancia con las necesidades de los jugadores; dicha diferenciación de inversión entre las divisiones denota una clara inclinación en favor del fútbol masculino, y, por ende, una desigualdad en contra de la división femenina.

Consecuentemente, esta deficiencia, mencionada en líneas anteriores, significa un perjuicio directo para las jugadoras profesionales, pues al no contar con los mismos implementos que se les otorga a los futbolistas varones, existe una gran posibilidad de no lograr concretar un rendimiento óptimo, un claro ejemplo de esta clase de situaciones, se observa al momento de proporcionar a las jugadoras femeninas los implementos de entrenamiento, los cuales suelen ser de hombre, o en su defecto de “segunda mano”, es decir, utilizados previamente y, por lógica, desgastados.

En el caso concreto, cuando se suscita esta clase de hechos, es innegable la existencia de una discriminación, ya que contraviene a lo establecido por la normativa y jurisprudencia peruana, específicamente en la sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 05652-2007-PA, la cual expresa de forma clara que “la discriminación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y, los actos del empleador excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. (...) es indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que este no se realice sobre bases objetivas y razonables”

En concordancia con la premisa anterior, queda claro que el trato diferenciado, o el no proporcionarles en igualdad de condiciones las herramientas, a los trabajadores que desempeñan la misma función, en este caso futbolistas profesionales, se estaría incurriendo en un acto discriminatorio, y en consecuencia contraviniendo al principio de igualdad, por lo cual si se quiere consolidar una aplicación correcta y eficiente de principio de igualdad y no discriminación, se debe comenzar por proporcionar de forma igualitaria los implementos de entrenamiento e instalaciones del club, esto con la finalidad que no exista una diferencia al momento de desarrollar cada división sus labores. Por tal motivo, la implementación, o mejor

dicho la modificación, de la normativa peruana que regula el régimen laboral de los futbolistas peruanos, orientado a regulación que prime la igualdad de condiciones laborales entre futbolistas hombre y mujer, y que, además, agregue determinados derechos exclusivos de las mujeres, sería lo más idóneo.

4.3. Reconocimiento de derechos laborales exclusivos de las futbolistas profesionales mujeres

4.3.1. Licencia de Maternidad

La protección de los derechos laborales de la mujer, a lo largo de los años ha sufrido, a través de una larga lucha, una serie de transformaciones dirigidas a mejorar el bienestar de la mujer en su centro de labores, superando obstáculos como el acoso y discriminación laboral, esto, como consecuencia de una mejor comprensión del valor del trabajo, de la identidad femenina y del reparto de las responsabilidades en la vida familiar; no siendo el fútbol una excepción, pues también a lo largo de los años la división femenina de fútbol profesional ha ido superando una serie de obstáculos y desigualdades; sin embargo, a la fecha, aún sigue la lucha constante por regular y asegurar la totalidad de los derechos correspondientes a las mujeres, partiendo del reconocimiento de igualdad de condiciones laborales hasta derechos exclusivos de las mujeres, entre los cuales se encuentra el embarazo.

Partiendo de la premisa anterior, el embarazo, conceptualmente, es la condición de la mujer en el cual un feto desarrolla en el útero durante un periodo determinado de 9 meses, con la finalidad de generar una nueva vida y formar una familia. Asimismo, durante dicho periodo la mujer entra en un estado de salvaguardar su integridad y evitar impactos fuertes tanto física como psicológicamente; es por tal motivo que en su momento el embarazo en el ámbito laboral era mal visto e inclusive se cometían abusos como despidos arbitrarios o evitaba la contratación de mujeres en ese estado o que se proyectaban a estarlo, vulnerando, obviamente, derechos fundamentales y laborales de la mujer.

Consecuentemente, a lo largo de los años, la mujer gestante, después de una larga lucha ha logrado conseguir una regulación que la proteja y garantice su seguridad laboral, y no tenga que elegir entre formar una familia o su crecimiento laboral, estando correctamente regulado por acuerdos internacionales y la legislación nacional, destacándose el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la protección de la maternidad, en el cual, por medio del artículo 3 se deja claro que los “empleadores y de trabajadores, deberán adoptar

las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.”

Asimismo, conviene precisar que, aparte de lo mencionado anteriormente, la normativa internacional también regula en sus subsiguientes artículos una serie de premisas relacionadas directamente al embarazo, como sería la protección del empleo de la mujer gestante, estando completamente prohibido su despido bajo cualquier circunstancia injustificada, e inclusive, esta normativa, también, expresa el derecho a la licencia por maternidad, donde se establece que toda mujer, mediante presentación de un certificado médico o similar, según lo determinen la legislación interna, tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración mínima de catorce semanas. Complementariamente, a lo establecido por la normativa internacional, en caso del Perú, la licencia por maternidad se encuentra debidamente regulado en la ley N° 26644, normativa en la cual se establece la regulación sobre el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, siendo la división de días de licencia de la siguiente manera, en el caso del descanso prenatal, los días de descanso son mayores 45 días (más los días de retraso del parto que se toman como descanso médico), descanso posnatal 45 días, y descanso de parto múltiple o descanso de niños 75 días.

Sin embargo, a pesar de lo establecido en la normativa peruana referente al embarazo, se debe tener claro que existe una diferencia bien marcada en el ámbito futbolístico, en comparación con un trabajo de oficina o similar, esto, en razón a que la futbolista al ser una deportista de alto rendimiento y, aparte, el mismo fútbol un deporte de contacto e impacto constante, queda claro que la mujer embarazada no podrá ejercer y desempeñar a plenitud funciones de una futbolista profesional, con la finalidad de evitar exponer la salud de la jugadora y del niño; siendo el hecho que en este caso la licencia por maternidad abarcaría un periodo de mayor duración por la naturaleza misma de la profesión.

Finalmente, la licencia por maternidad es un derecho irrenunciable correspondiente a la mujer, y necesario de regulación dentro de la normativa peruana futbolística, en aras de buscar salvaguardar y proteger el bienestar laboral y familiar de la futbolista profesional, y si bien, la normativa peruana tiene unos plazos preestablecidos sobre la duración de la licencia por maternidad, se debe tener claro que por la naturaleza de la profesión, según el caso concreto, esta variara, siendo el hecho que en el fútbol profesional femenino, como deporte de alto

rendimiento, este derecho debe aplicarse bajo determinados parámetros, quedando claro que para proteger la salud de la futura madre y el futuro niño esta debe limitarse a desarrollar su trabajo.

4.3.2. Lactario

Los derechos laborales exclusivos de la mujer, en este caso, por su condición de madre, es de gran relevancia, pues busca otorgar un equilibrio entre el bienestar familiar y laboral, respetando el derecho de la mujer a poder formar una familia libremente y a garantizar y proteger su trabajo sin necesidad de verse en la necesidad de exponerse a un posible perjuicio laboral; siendo, en este caso el lactario es un derecho necesario para las madres con bebés recién nacidos. Complementariamente, la Constitución Política peruana, el documento jurídico más importante del país, también, hace una mención y relevancia a la factor de ser madre y trabajadora, específicamente en su artículo 23° en el cual se establece que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.

En base a la premisa anterior, queda claro que el estado peruano busca proteger a la mujer trabajadora y madre, otorgándole una serie de herramientas para poder mantener un equilibrio en los diversos ámbitos de la vida, siendo el lactario un implemento muy útil para el cumplimiento del objetivo mencionado anteriormente, por tal motivo el estado peruano por medio de la Ley N° 29896, establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Asimismo, esta se complementa con el Decreto Supremo No. N° 023-2021-MIMP, publicado el 26 de julio del 2021, el cual aprobaba el Reglamento de la ley mencionada.

Consecuentemente, esta normativa, está dirigida a que toda institución sea pública o privada que cuente con uno o más centros de trabajo donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil (entre los 15 a 49 años), se encuentre obligado a implementar un ambiente especialmente acondicionado, dirigido para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación. Trasladándolo al fútbol profesional femenino, y al caso concreto, queda claro que, el club en sus instalaciones, específicamente cercanas al campo de entrenamiento, está en la obligación de tener un lactario, pues evidentemente la mayoría, por no decir todas, las jugadoras de un equipo profesional de fútbol se encuentran dentro del rango de edad requeridos para la maternidad, es decir, cada

jugadora se encuentra en una edad fértil y el lactario será necesario en caso cualquiera de las pertenecientes al plantel inicie la aventura de ser madre. Por ende, y en base a lo anterior, se demuestra la necesidad de agregar este derecho laboral, exclusivo de las mujeres, a la normativa que regula el régimen laboral del futbolista peruano, en aras de garantizar y proteger los derechos las mujeres que ejercen la profesión de futbolista profesional y que desean ser madres.

4.3.3. Permiso por periodo de Lactancia

El permiso de lactancia, concretamente, se puede calificar como un derecho de la madre y del menor, esto, en razón de que, en el caso del primero, todo niño tiene derecho a ser amamantado por su madre, y en el caso del segundo, una madre tiene derecho a amamantar a su hijo y proporcionarle alimento, existiendo la constitución de un derecho fundamentales de primera necesidad, pues se está primando el bienestar del menor en sentido estricto, primero por garantizar su alimentación, y segundo por permitir entablar una relación afectiva con su madre. En concordancia con lo anterior, y en reconocimiento de la importancia de este derecho, la Organización Internacional del Trabajo ha emitido un pronunciamiento respecto a este tema, por medio de Convenio N°183, específicamente en su artículo 10°, donde específicamente se expresa que una “mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo”.

Consecuentemente, en el Perú, siguiendo los parámetros señalados por el Convenio N°183 de la OIT, y en concordancia con la Constitución Política, que señala que en el ambito laboral se prioriza la protección y garantía de la mujer que es madre, se emite la Ley N° 27240, la cual establece que aquella trabajadora que es madre de familia, habiéndose culminado su periodo postnatal, posee el derecho a disponer una hora diaria de permiso de lactancia materna, hasta que el menor beneficiado cumpla la edad de un año. Asimismo, el periodo de tiempo a disposición puede ser dividido en dos periodos de tiempo iguales, los mimos que serán otorgados dentro de la jornada laboral, obviamente, si existe un parto múltiple el tiempo otorgado será mayor, específicamente una hora adicional. Adicionalmente, se precisa que el derecho de permiso para periodo de lactancia materna es independiente del tiempo que se otorga para el uso del lactario institucional durante el horario de trabajo.

Debido a lo expresado anteriormente, y al ser un derecho exclusivo para la mujer, específicamente para la madre, queda claro que se debe aplicar a toda profesión que cumpla con los requisitos respectivos señalados para el sector público o privado, siendo en este caso, un

club de fútbol, el empleador, corresponde otorgar a la trabajadora, futbolista profesional, lo dispuesto en esta normativa complementaria, siempre y cuando, claro está, sea madre de un menor dentro del límite de edad indicado, esto en aras de proteger el derecho fundamental del niño y la madre, pues una mujer no debe elegir entre cimentar su vida profesional o su vida familiar, sino que el trabajo debe otorgar las facilidades para que ambos aspectos convivan y se concreten.

4.3.4. Descanso facultativo por periodo menstrual

El fútbol profesional, como ya se ha desarrollado a lo largo del presente trabajo, es un deporte de alto nivel competitivo, donde se requiere estar en un estado físico óptimo para cumplir con las exigencias mínimas de la profesión deportiva, por tal motivo, es común escuchar al momento de un partido relevante de alto nivel competitivo se descarte, o mejor dicho se de descanso a aquel jugador que no esté en óptimas condiciones o que en su defecto exponga su integridad de jugar el partido. Ante tal circunstancia, surge el paralelismo referente a la menstruación, en el fútbol femenino, siendo este un factor hormonal y natural del desarrollo de la mujer, y no una lesión, pero que bajo determinados parámetros si puede significar una afectación al rendimiento de la jugadora o en su defecto una afectación a la integridad.

La menstruación es aquel ciclo biológico mensual donde la mujer sufre un sangrado vaginal, por las alteraciones hormonales naturales, en razón a que el cuerpo de la mujer se prepara para la fecundación y en caso este no suceda, el útero desprende su recubrimiento, dando resultado lo que mensualmente ya se conoce. Consecuentemente, y teniendo claro que es la menstruación, también se debe precisar que esta misma, dependiendo del caso concreto y de cada cuerpo puede tener determinadas alteraciones físicas y emocionales en las mujeres, por lo cual es bastante lógico relacionarle con que en el periodo menstrual de una deportista profesional, en este caso futbolista, va afectar su rendimiento competitivo, ya que la mujer podría sufrir un sangrado excesivo y debilitar el cuerpo, cólicos o dolores que puedan impedir una actividad física de alto nivel, entre otras afectaciones.

Finalmente, en base de lo descrito, y primando el bienestar de la trabajadora y su derecho fundamental de la salud y protección de su integridad, se propone la normativa de una licencia facultativa por periodo menstrual, la cual consiste en otorgarle a la jugadora una licencia para ausentarse, o limitarse, a realizar su actividad deportiva, en razón a que su periodo menstrual le está produciendo una afectación física directa, resultando perjudicial para su rendimiento

deportivo, o en su defecto para su integridad; asimismo, este permiso facultativo, no sería plenamente a disipación y lección de la jugadora, sino que se concretaría previa valoración del médico encargado del equipo, y en base a las consideraciones del mismo y junto con la jugadora se determinaría si se hace efectivo la licencia por periodo menstrual o no, siempre primando el bienestar de la jugadora profesional, en segundo lugar, los intereses del equipo.

4.4. El nuevo comienzo: Propuesta de modificación de la Ley N° 26566

4.4.1. Análisis de impacto (costo – beneficio) de la ley

La presente iniciativa de modificación normativa de la Ley N° 26566 tiene un enfoque laboral, en razón a que dicha legislación está dirigida a regular y proteger los derechos surgidos de la actividad laboral de los futbolistas profesionales; sin embargo, con el transcurrir del tiempo, dicha norma ha ido quedando complementemente desactualizada y desnaturalizada, principalmente, por evidentes vacíos normativos que ostenta, destacando en lo que se refiere a la jugadora profesional de fútbol, pues no se encuentra debidamente protegida y con garantías en sus derechos laborales.

Por tal motivo, conviene considerar, por el vigente contexto deportivo, como un momento idóneo, para promover y proponer la modificación normativa de la Ley N° 26566; agregando y reconociendo de forma expresa que la mujer como futbolista profesional, y con ello empezar a extinguir el trato diferenciado en relación con las condiciones laborales entre hombres y mujeres. Consecuentemente, esta alteración de la norma estaría en concordancia con lo señalado en la Constitución Política del Perú, en relación del respeto del derecho fundamental de igualdad ante la ley, misma que está directamente relacionado con el principio laboral de igualdad y no discriminación, permitiendo así que las jugadoras profesionales cuenten con instalaciones y equipamiento de la misma calidad que el equipo masculino, a diferencia de la norma vigente que deja abierta la posibilidad de una existente discriminación por sexo, y donde la mujer profesional del fútbol sale perjudicada, porque la ley solo manifiesta la expresión jugador profesional, siendo complementate cerrada y haciendo referencia notoriamente al jugador varón, y no dejando la posibilidad de aplicar a las mujeres.

Asimismo, otro factor identificado, por el cual surge la necesidad de realizar la modificación de la Ley N° 26566, se sustenta en que la normativa vigente carece de precisar y regular los derechos laborales exclusivos de la mujer futbolista, y considerando que, actualmente, existen mujeres que desempeñan esta profesión, resulta completamente necesario

regular la gama de situaciones en las que las mujeres pueden verse implicada durante desarrollo de su vida laboral futbolística, aparte de considerar que su profesión tiene determinados aspectos únicos y especiales propias del oficio. Una clara muestra de los derechos que se debe agregar sería la licencia por maternidad, el derecho a un lactario institucional y un periodo de lactancia; complementariamente, esta posición se ve reforzado, por los acuerdos internacionales y las normativas peruanas, siendo el Convenio N°183 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual comienza expresando la necesidad de la implementación de estos derechos a la mujer con la finalidad de que pueda desempeñar la diversidad de roles, laboral y familiar, sin que se vea forzada a sacrificar uno, asimismo, también la norma peruana refuerza esta posición, ya que en la misma Constitución Política se expresa de forma directa que en el ámbito laboral el Estado prioritariamente deberá proteger a la mujer que es madre.

Aunado a lo anterior, aparte de los derechos exclusivos e irrenunciables de las mujeres, de los cuales se ha hecho mención, también es conveniente agregar una situación que suele suceder de forma regular a las mujeres, como sería el periodo menstrual, debiendo regularse en un sentido de protección a la integridad de la jugadora, pues la menstruación tiene determinados efectos que varían según la persona, por lo cual si una jugadora no se encuentra plenamente apta para desempeñar su mejor rendimiento deportivo, lo idóneo, sería otorgarle una licencia, misma que debería ser otorgada por el médico del equipo, es decir, esta licencia estará sujeta únicamente a que el doctor del equipo otorgue el permiso de creerlo conveniente, y que además, la jugadora también acceda, siendo esa la razón de ser plenamente facultativo.

Por último, y en vista de lo manifestado, se puede concluir que los efectos producidos por la modificación normativa propuesta mejorarían la situación laboral de las futbolistas profesionales mujeres, reconociéndoles derechos laborales y promoviendo igualdad de condiciones entre ambas divisiones; sin embargo, un factor que se deberá analizar es el valor de la implementación y ejecución de dicha reforma normativa, siendo lo concreto el gasto a realizar, estará en función al presupuesto de los clubes profesionales, pues son estos quienes se verán afectados al momento de invertir tanto con una jugadora embarazada, como con la instalación de un lactario y condiciones laborales, con lo cual se puede precisar que la propuesta es completamente viable económicamente, ya que el lactario requerirá una inversión mínima en su funcionamiento, bajo los parámetros establecidos en ley; además, por otro lado, en relación a las condiciones laborales y a las licencias a otorgar, por embarazo u otro, el club simplemente deberá tenerlo en cuenta al momento de programar su presupuestó de inversión anual.

4.4.2. Propuesta de modificación de la Ley N°26566

Finalmente, y conforme a lo desarrollado a lo largo del presente trabajo de investigación, la modificación planteada de la Ley N°26566, Ley del Régimen Laboral del futbolista peruano, estará dirigida en modificar artículos específicos, incorporando términos que permitan una aplicabilidad normativa tanto para futbolistas profesionales hombres y mujeres, y agregando artículos que reconozcan derechos laborales exclusivos de la mujer, como son los mencionados licencia de embarazo, licencia por lactancia, lactario y licencia facultativa por ciclo menstrual; adaptándolos a la realidad práctica y particular de la profesión de futbolista profesional. En tal sentido, el texto normativo con la modificación de términos y la incorporación de artículos debe quedar de la siguiente manera:

Ley N° 26566 –Régimen Laboral del futbolista profesional
<p>Artículo 1.- La relación laboral de los futbolistas profesionales hombres y mujeres 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.</p> <p>Los futbolistas profesionales hombres y mujeres tienen derecho a la seguridad social en el régimen de prestaciones de salud y en el de pensiones, sea el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.</p>
<p>Artículo 2.- Son futbolistas profesionales, aquel hombre o mujer, que se dedica de forma voluntaria a la práctica de un deporte de alto rendimiento competitivo denominado fútbol, prestando un servicio de forma personal y subordinada a un club deportivo profesional de fútbol, debidamente inscrito en la Federación Peruana de Fútbol, y participante de un torneo oficial de índole nacional o internacional, a cambio de una remuneración.</p>
<p>Artículo 3.- Son considerados empleadores los Clubes Deportivos Profesionales de Fútbol, debidamente, inscritos en la Federación Peruana de Fútbol, y organizados de conformidad con las normas legales vigentes.</p>
<p>Artículo 4.- La relación laboral de los futbolistas es de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. La prórroga de los contratos se dará por acuerdo expreso.</p>
<p>Artículo 5.- Los contratos deben celebrarse por escrito y registrarse ante la Federación</p>

Peruana de Fútbol y el Ministerio de Trabajo y Promoción Social. La Federación Peruana de Fútbol establece las reglas y normas para el registro de los contratos.

En el contrato las partes pactan las remuneraciones, premios por partidos, seguro y demás conceptos retributivos, así como las causas de resolución del contrato acordes con la naturaleza del servicio.

Artículo 6.- Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:

a. Realizar la actividad deportiva para la que se le contrató, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus condiciones personales, físicas y técnicas, de acuerdo con las reglas de juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.

b. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por el club y concentrarse para las competencias cuando sea requerido.

c. Efectuar los viajes para intervenir en las competencias de conformidad con las disposiciones del club. Los gastos de transporte, hospedaje, alimentación y otros que sean inherentes al objeto del viaje son de cuenta del club.

d. Someterse a la disciplina de sus superiores y acatar sus órdenes e instrucciones, debiendo guardar la debida compostura en sus actividades deportivas, y cumplir los reglamentos locales, nacionales e internacionales.

e. Guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental en su condición de deportista profesional.

f. Las que se establezcan en el contrato de trabajo y las que deriven de las normas legales, directivas y reglamentos.

Artículo 7.- El futbolista profesional hombre y mujer tienen derecho a los beneficios pactados en el contrato y especialmente a:

a. Descanso semanal, días feriados y descanso vacacional, de acuerdo con la naturaleza del contrato.

b. Explotación comercial de su imagen y/o a participar en la que el club haga de la misma.

c. Participación por su transferencia en el pago que realice el club adquirente

Artículo 8.- Son deberes especiales de los clubes:

a. Organizar y mantener un servicio médico y social para atender a los futbolistas. Los lugares de concentración y campos de juego donde se efectúen las prácticas deben reunir condiciones adecuadas de higiene y comodidades necesarias.

b. Proporcionar al futbolista que permanezca en las concentraciones previas a la competencia cuatro o más horas en el club o centro de entrenamiento, raciones alimentarias convenientemente balanceadas.

c. Las que se pacten en el contrato de trabajo y las que se deriven de normas legales y reglamentos.

Artículo 9.- La transferencia de los futbolistas profesionales hombres y mujeres se rige por las normas de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) y las de la Federación Peruana de Fútbol.

Las partes podrán pactar el pago de una compensación por promoción o formación para el caso que el futbolista realice su transferencia a un nuevo club deportivo profesional de fútbol.

Artículo 10.- Licencia facultativa por periodo menstrual. Toda jugadora profesional con vinculo contractual vigente, que se encuentre impedida de ofrecer y/o desarrollar actividades deportivas durante y por causa de su ciclo menstrual, debidamente acreditado por el médico, tendrá la facultad de decidir y hacer efectivo un permiso por ciclo menstrual, por un periodo no mayor de 3 días, según el criterio del médico.

Artículo 11.- Embarazo de jugadora profesional futbol y licencia por maternidad: Aquella jugadora que quede embarazada durante la vigencia vinculo contractual, tiene derecho a:

a. Seguir ofreciendo sus servicios al club empleador, por mutuo acuerdo, bajo supervisión y aceptación médica, con la finalidad de seguir participando en las actividades deportivas, priorizando la salud de la jugadora y del fecundado;

b. Disponer de licencia por maternidad efectiva, durante el periodo que el médico especialista considere razonable y/o prestar otro tipo de servicios al club, en caso el medico no considere

seguro continuar con las actividades deportivas. La jugadora tendrá derecho a percibir su salario completo durante todo el periodo de licencia por maternidad;

c. Retomar la actividad futbolística tras la licencia por maternidad, tras la confirmación del médico que haya supervisado el embarazo y el médico del club, siempre y cuando concluyan de forma unánime que es seguro para ella hacerlo.

Asimismo, es de aplicación supletoria la normativa nacional vigente, y la normativa FIFA Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

Artículo 12.- Lactario

El club esta en la obligación de colocar un lugar adecuado, dentro de las instalaciones del club, para que la jugadora que es madre pueda amantar a su menor hijo.

Se aplica de forma supletoria la Ley N° 29896.

Artículo 13.- Licencia por lactancia

El club está en la obligación de otorgarle diariamente un periodo razonable tiempo a la jugadora profesional para ir a amamantar a su hijo, siempre y cuando este sea menor de un año.

Se aplica de forma supletoria la Ley N° 27240.

V.CONCLUSIONES

- El fútbol profesional femenino ha pasado por un largo proceso de evolución histórica, donde se han superado una gran cantidad de obstáculos y sufrido una serie de cambios positivos, otorgándole a la mujer la posibilidad de un crecimiento dentro del ámbito futbolístico – laboral, siendo los países como Estados Unidos, España, Inglaterra y Alemania, los que han logrado consolidar una profesionalización similar a la del fútbol masculino. Sin embargo, aún existe un gran margen de mejora para que el fútbol femenino pueda igualar al fútbol masculino, habiendo países, como Perú, donde, inclusive, hasta la actualidad sigue existiendo una brecha de discriminación laboral futbolística abismal. Por tal motivo, cada avance o logro conseguido se deberán valorar según el caso concreto, pues para consolidar un fútbol femenino correctamente profesionalizado y colocarlo al nivel del fútbol masculino se deberá trabajar conjuntamente, siendo un aporte apropiado, según el contexto una normativa que propicie un cambio y crecimiento.

- En la actualidad, el fútbol profesional femenino peruano se encuentra en una carencia normativa muy clara, producto de la notoria desigualdad y discriminación laboral que existe y sufren las futbolistas profesionales mujeres, en razón a que las condiciones laborales que se les ofrecen a las mujeres son completamente diferentes a las de los hombres, siendo estos últimos quienes suelen gozar de mayores privilegios en relación a la práctica del fútbol, siendo una clara evidencia, las instalaciones de entrenamientos, implementos para entrenar y difusión de imagen; por tal motivo y en razón de ello, un aporte idóneo sería la propuesta de modificación contenida en el presente investigación, misma que busca mitigar las desigualdades existentes y brindar la oportunidad de crecimiento y cimentación del fútbol profesional femenino, primando como influencia el principio de igualdad y no discriminación, el cual garantiza que tanto hombres y mujeres contarán con las mismas posibilidades laborales, no habiendo o no existiendo discriminación alguna al momento de postular a un puesto de trabajo o estén desarrollando la misma actividad, siempre y cuando estén en igual de condiciones.

- Se concluye que, existe una serie de derechos laborales, específicamente dirigidos a las mujeres, reconocidos en las normativas internacionales y nacionales, las cuales buscan crear un bienestar y protección jurídica respetando la condición de mujer en cada centro de labores, no siendo el fútbol profesional una excepción; sin embargo, en el Perú, aun existe

una notoria desprotección y desigualdad para con la mujer que se dedica profesionalmente al fútbol, al no estar debidamente regulado la figura de la mujer profesional de fútbol. Por ende, se puede concluir que la ley N° 26566, en aras de salvaguardar y proteger los derechos laborales de las mujeres, requiere de una modificación con planteamientos que regulen una igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres, y garanticen, dentro del fútbol, los derechos laborales exclusivos para mujeres profesionales en el fútbol y que quieran formar una familia; debiendo reconocerse los derechos consistentes en la licencia por maternidad, licencia por lactancia, lactario y licencia facultativa por ciclo menstrual.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al legislador la modificación normativa de la Ley N°26566 – Ley del Régimen Laboral del futbolista profesional, propuesta en el presente trabajo, con la finalidad de atender la necesidad existente de desigualdad en condiciones laborales entre el fútbol profesional hombre y mujer; además, de la carente regulación de derechos laborales exclusivos de la mujer, que se desempeña como futbolista profesional, para el desarrollo de su familia

- Se recomienda a los clubes profesionales de fútbol ir proyectándose y regularizando a las trabajadoras que se desempeñen como jugadoras profesionales de fútbol, otorgando condiciones laborales optimas, similar a las proporcionadas a los jugadores profesionales hombres.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baena, P. G. M. E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Grupo Editorial Patria

Barraza, J. (2014). Fútbol de ayer y de hoy. Bogotá D.C. Penguin Random House Grupo Editorial S.A.S

Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. Revista Themis N° 65, 2014, p. 13-26. Pontífice Universidad Católica del Perú.

Camilo, J. (2020). Condiciones Laborales en Materia Salarial del Futbolista Profesional en Colombia. [Tesis para obtener Título de Abogado]. Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB-YOPAL.

Carbonell, E. & Puntriano, C. (2018). Derechos laborales en el fútbol a partir de la normativa aplicable a contrato de futbol. Revista Jurídica, N°692, 2-5.

Constitución Política del Perú

Convenio N°183 de la Organización Internacional del Trabajo

Cubillos, F. (2020). 1° Foro internacional de Fútbol Femenino en Formato Digital, llamado SURAMÉRICA EN UNA SOLA VOZ. Femina Deportes.

Del Rey, C. & Pallotta, F. (2014). El futbolista profesional y el club, el contrato, régimen legal. [Tesis para obtener Título de Abogado]. Universidad Nacional de La Pampa

Erriest, M. & Eugenia, M. (2010). “Fútbol, seguridad ciudadana y derechos humanos. Algunas consideraciones para su debate. Revista IIDH. Vol 5. Argentina

Eguiguren, F. (1997). Principio de Igualdad y Derecho a la no discriminación. IUS ET VERITAS. Universidad Católica del Perú. Pp. 63-72

Fernández, L. (2020). La discriminación de la mujer en el mundo del deporte. [Tesis para obtener Título de Periodista]. Universidad de Sevilla

Fernández, M. (2019) Contratación laboral de los jugadores de futbol en Colombia. Universidad Católica de Colombia. Colombia

Filippis, D. (2020). El fútbol femenino: un partido desigual. Facultad de Derecho y Ciencias

Sociales – Abogacía. Universidad de Belgrano

García, A. (2012). Discriminación de la mujer embarazada para ser contratada en centros de trabajo en la ciudad de quetzaltenango. [Tesis para obtener Título de abogado] Universidad de Quetzaltenango

Gil, C. (2019). Sistema de Gestión de Equidad de Género para Clubes Profesionales de Fútbol, una solución a las inequidades salariales y comerciales del fútbol femenino colombiano. [Tesis para optar por el Título de Magister en Derecho Internacional de los Negocios]. Universidad de Externando de Colombia.

González, J. & Charria, A. (2018). Futbol y Derecho del Trabajo Presente pasado y Futuro. Revista Actualidad Laboral N°:211, ENE.-FEB./2019, PÁGS. 12-16

Jiménez, E. (2014). La relación jurídica del trabajador deportivo (caso de futbolistas y entrenadores de fútbol). Revista de Ciencia Jurídicas. N°103. Universidad de Costa Rica.

Ley N° 26644 – Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante

Ley N° 27240 – Ley que otorga permiso por lactancia materna

Ley N° 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna

Londoño, A. (2010). Derecho y Contratación Deportiva. Universidad Nacional de Rosario. Argentina

López, M. & otros. (2017). Mujer, discriminación y deporte. Colección de Derecho Deportivo. Madrid. Editorial Reus S. A

López, R. & Fernández, J. (2015). Responsabilidad Social Corporativa y Buen Gobierno en los clubes de fútbol españoles. Universidad Business Review, núm. 46, julio-diciembre, 2015, pp. 38-53 Portal Universia S.A. Madrid, España.

Martínez, A. (2020). La relación laboral especial del deportista profesional en el siglo XXI. Aspectos contractuales, novedades y tendencias. La respuesta del Derecho ante los cambios sociales en el deporte. [Tesis para optar por el Título de Doctor en Derecho del Trabajo y

Seguridad Social]. Universidad de Murcia.

Millán, A. & otros. (2016). Derecho del fútbol: presente y futuro. Colección de Derecho Deportivo. Madrid. Editorial Reus S.A.

Millán, A. & otros. (2018). Derecho del fútbol: Principios y normatividad. Colección de Derecho Deportivo. Madrid. Editorial Reus S.A.

Navarrete, M. (2017). El abuso del derecho en los contratos para la transferencia de futbolistas profesionales. [Tesis para optar por el Título de Magister en Derecho Contractual Público y Privado]. Universidad Santo Tomás de Aquino. Bogotá D.C

Paz, A. (2019). Pasión y discriminación: El fútbol femenino en Lima (2000-2018). [Tesis para obtener Título de Licenciada en Sociología]. Pontífice Universidad Católica del Perú.

Sierra, J. (2020). La maternidad, ¿un derecho de la mujer olvidado por FIFA? Revista E-Mercatoria. Vol N°19.

Vargas, M. & Nájjar, O. (2020). Mujer, fútbol e inequidad. Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 25, núm. Esp.11.

Varsi, E. (2008). Derecho Deportivo en el Perú. Universidad de Lima. Lima.