



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Formalización laboral de la liga de fútbol femenino peruano y el
derecho constitucional a la remuneración, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Cornejo Arroyo, Hristo Ernesto (orcid.org/0000-0002-4885-8810)

ASESORA:

Mgtr. Arevalo Santa Maria, Claudia Jimena (orcid.org/0000-0002-0278-5054)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mi familia y a Dios por la fortaleza brindada durante toda esta linda etapa.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis padres,
y a todo aquel que contribuyo
para llegar a este momento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Indice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de Estudio.....	15
3.4. Participantes.....	15
3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimiento.....	17
3.7. Rigor científico.....	18
3.8. Método de análisis de datos.....	18
3.9. Aspectos Éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Categorías y subcategorías.....	15
Tabla 2. Lista de entrevistados.....	16

Resumen

El presente trabajo se justifica en describir la problemática de las futbolistas de la liga de fútbol femenino peruana con relación a sus derechos laborales, con el fin de aportar e incentivar a que las futbolistas sean reconocidas laboralmente.

El objetivo de la presente tesis es determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración, así mismo se tienen como objetivos específicos: identificar cómo la falta de contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital y analizar cómo la falta de registro en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, cuyo tipo de investigación es básica y cuyo diseño de investigación es la teoría fundamentada.

Finalmente, se concluye la presente investigación evidenciando la urgente necesidad de formalizar laboralmente la liga de fútbol con el fin de que las futbolistas tenga a derecho a suscribir contratos laborales, remuneraciones mínimas vitales que ayuden a que puedan tener una vida digna y su pleno desarrollo.

Palabras clave: Fútbol femenino, derecho laboral, remuneración mínima, contratos laborales.

Abstract

The present work is justified by describing the problems of soccer players in the Peruvian women's soccer league in relation to their labor rights, in order to contribute and encourage soccer players to be recognized at work.

The objective of this thesis is to determine how the lack of labor formalization of the Peruvian Women's Soccer League violates the constitutional right to remuneration, likewise it has specific objectives: to identify how the lack of work contracts affects the right to remuneration vital minimum and analyze how the lack of registration in payrolls affects the right to equitable and sufficient remuneration.

This research has a qualitative approach, whose type of research is basic and whose research design is grounded theory.

Finally, the present investigation is concluded, evidencing the urgent need to formalize the soccer league at work so that soccer players have the right to sign labor contracts, vital minimum wages that help them to have a dignified life and their full development.

Keywords: women's soccer, labor law, minimum wage, employment contracts.

I. INTRODUCCIÓN: los inicios del fútbol femenino han sido realmente duros, puesto que se necesitaba la aceptación de la sociedad para el desarrollo de este e incluso que al practicarlo no sufran insultos las deportistas o que no sean denigradas y excluidas por practicar dicha disciplina. Según comenta Méndez, J. (2019) durante los primeros años que se desarrollaba el fútbol femenino a dichas futbolistas se les acusaba de mostrar cualidades varoniles, y de ir contra la naturaleza femenina e inclusive de insinuar que querían ser hombres.

El fútbol femenino a nivel mundial empezó a ser considerado por la FIFA un poco más de 50 años después de que se jugara el primer partido de fútbol femenino en Inglaterra. La historia del fútbol femenino ha tenido dificultades para su desarrollo y en un contexto actual debería de romperse todo tipo de barreras y diferencias, en la actualidad esa barrera se observa en el no reconocimiento de los derechos laborales de las futbolistas.

En España a inicios del 2020 se logró obtener un convenio colectivo con la asociación de clubes de fútbol femenino de España, con la obtuvieron mejores beneficios sociales, así como la fijación mínima del salario laboral en donde se fijó el mínimo de 20000 euros mensuales y otros beneficios que contribuyen a salvaguardar los derechos laborales de las futbolistas de la liga profesional de fútbol española.

En el contexto nacional, la informalidad predomina en muchos sectores de nuestro país, partiendo de esta premisa se puede observar una gran problemática como es que las deportistas del fútbol femenino según el informe de la radiografía del fútbol femenino de la PUCP en donde se evidencia que el “82% de jugadoras reciben una retribución inferior a S/. 500.00” esto muestra una brecha de desprotección de los derechos laborales de aquellas deportistas que no tienen un régimen laboral adecuado.

Muchas futbolistas de la liga peruana no tienen contratos laborales suscritos lo que termina generando que muchas de ellas sufran la vulneración a su derecho a la remuneración mínima vital, a tener contratos de trabajo, a condiciones laborales mínimas y muchos otros beneficios que corresponden a un trabajador.

Habiendo observado esta problemática se debe fortificar la relación laboral entre las deportistas del fútbol femenino y los clubes que representan estas atletas, iniciando por brindar contratos laborales, registro en planillas, una remuneración

mínima y equitativa y demás condiciones que se obtienen por el hecho tener una relación laboral.

La importancia de desarrollar la presente investigación es romper las brechas de desprotección de los derechos laborales y de desigualdad de las futbolistas. Es por ello no se debería esperar más tiempo para otorgar categoría de profesional y formalizar laboralmente la liga femenina peruana de fútbol y así puedan adquirir las deportistas los beneficios laborales como el tener un contrato laboral, sueldo mínimo vital, registro en planillas y todos los derechos que puedan corresponder de una relación entre empleador y trabajador.

Se planteó como problema general ¿De qué manera la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima vital? y consecuentemente se desprenden los siguientes problemas específicos, ¿Cómo no tener suscritos contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital?, ¿Cómo no estar registradas en planillas afecta el derecho a la remuneración equitativa y suficiente?

Justificación teórica se busca aportar conocimiento e investigación que incentive el reconocimiento de los derechos laborales de las futbolistas y formalización laboral de la liga de fútbol femenino, **la justificación práctica** del presente trabajo es incentivar a disminuir las brechas de género en el fútbol y motivar a que exista una legislación que regule y promueva los derechos laborales de las deportistas del fútbol femenino, por otro lado se tiene como **justificación metodológica** la de crear técnicas y procesos que permitan obtener soluciones factibles y por último como justificación social parte desde que nuestra sociedad pueda conocer más la problemática y fomentar proyectos e ideas que incentiven el desarrollo del fútbol femenino.

El **objetivo general** del presente trabajo es, determinar cómo la falta de formalización laboral de la liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración y por consecuencia se tienen los siguientes **objetivos específicos** los cuales son; identificar cómo la falta de contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital y analizar cómo la falta de registrado en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

La presente investigación tiene como **supuesto general** que la falta de formalización laboral de la liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho

constitucional a una remuneración, como primer supuesto específico que la falta de contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital y como segundo supuesto específico que la falta de registro en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

II. MARCO TEÓRICO: En cuanto a los **antecedentes nacionales** según comenta Aguilar (2019) en su tesis "Compliance laboral como herramienta de gestión deportiva en los clubes de fútbol profesional peruanos" que tiene un enfoque metodológico cualitativo, teniendo como objetivo general evidenciar la necesidad de la aplicación del compliance laboral sobre los clubes deportivos del fútbol y se concluye que la obligación que tienen los clubes con los futbolistas es otorgar condiciones laborales mínimas e indispensables para desarrollar dicha disciplina deportiva como lo es el brindar atención médica, porciones alimentarias equilibradas, etc. Por otro lado, la obligación de los futbolistas para con los clubes son; los entrenamientos, disposición, mantener un estado físico idóneo para el cumplimiento de las actividades y asistir a los partidos en donde el club los convoque. Estas condiciones mínimas que detalla Aguilar pues son las indispensables para que las deportistas tengan un desenvolvimiento óptimo durante el desarrollo de los entrenamientos y partidos de fútbol, es pues importante aclarar que dichas condiciones mínimas dichas deportistas la consiguen a partir de tener contratos laborales suscritos.

Otro antecedente nacional es la que menciona Paz, A. (2019) en su tesis para obtener la titulación en ciencias sociales "Pasión y discriminación: el fútbol femenino en Lima (2000-2018)" que tiene un enfoque metodológico cualitativo, que tiene como objetivo la institucionalización del fútbol femenino en Lima, y concluyen a través de un estudio sociológico y concluye que una somos una sociedad con atrasos y secuelas machistas dirigidas a las jugadoras de fútbol solo por el hecho de ser mujeres e inclusive por no ser heterosexuales. Este tipo aristas y otras muchas afectan directamente el desarrollo del fútbol femenino. Estas deportistas pese a lo antes mencionado sobrellevan ese tipo de actos discriminatorios y se van empoderando el espacio del fútbol. En consecuencia, es importante pues ir fortaleciendo el fútbol femenino reforzando mucho más lo derechos de las deportistas siendo el primer paso la formalización de la liga de fútbol femenino.

Tavares, A. (2021) en su tesis para obtener el grado de bachiller en derecho titulada "La precariedad laboral de las futbolistas de la primera división femenina de fútbol del Perú y la conformación de un sindicato como una herramienta para el reconocimiento de derechos laborales" cuyo enfoque metodológico es el cualitativo, y que tiene como objetivo evidenciar la precariedad laboral a la que está sometida

la liga de fútbol femenina y se concluye que la falta de reconocimiento de derechos laborales genera que las futbolistas estén en un contexto de inestabilidad laboral, por consecuencia no tienen beneficios sociales ningún otro beneficio de otra clase por lo que recomiendan la creación de un sindicato que vele los derechos e interés de las futbolistas.

Con respecto a los **antecedentes internacionales** en Ecuador, Rodriguez (2018) en su tesis "Situación actual del fútbol femenino en el Ecuador" investigación con un enfoque metodológico es cualitativa, tiene como objetivo, conocer la situación actual y las problemáticas que enfrenta el fútbol femenino profesional en el Ecuador y se concluye que la desigualdad económica entre el fútbol masculino y femenino es grande, esto en gran medida se debe a la falta de estructuración y planificación que hay en el fútbol femenino ecuatoriano y pone como ejemplo los sueldos que perciben los futbolistas convocados a la selección masculina perciben entre \$12,000 a \$14000 y por su lado las convocadas a la disciplina femenina solo cuando jugaron un mundial percibieron \$2,000 cada deportista. Es evidente que lo que sucede en Ecuador sucede en muchos otros países y justamente el no percibir un sueldo mínimo termina que las deportistas no terminen teniendo un desarrollo profesional deportiva al alto nivel.

Para Mahmoud, M. (2016) en su tesis doctoral titulada "El fútbol femenino en los clubes deportivos de la ciudad de Barcelona: un análisis de su gestión" investigación con enfoque metodológico cualitativo, como indican las estadísticas del fútbol femenino en la actualidad ha conseguido avances importantes a lo largo de su desarrollo y crecimiento. Dando una vista macro a las organizaciones y las deportistas es importante observar y entender los factores que refuerzan o impiden la práctica del fútbol por parte de las futbolistas y es insoslayable los prejuicios y homofobia. Ya que esto afecta a las deportistas y al desarrollo de estas en esta disciplina deportiva.

Según Manrique, S. (2020) en su tesis para obtener el título de comunicador social titulado "Fútbol femenino una historia llena de baches" investigación cualitativa, comenta que en Colombia existe una normatividad en donde se exige que ningún futbolista varón puede entrenar en algún club sin tener contrato firmado. Mientras que a las mujeres futbolistas las hacen entrenar y previamente a que inicie el torneo se decide a quiénes hacerles contrato. En la liga de fútbol femenino de

Colombia no exige a los clubes que suscribir contratos laborales con sus deportistas.

Es importante pues aclarar que en el mundo del fútbol en general el principal activo de un club de fútbol es el jugador y esto como consecuencia entonces se tiene que manifestar proporcionando buenas condiciones que provean a las deportistas un bienestar físico y mental óptimo entonces por lo tanto esto debe evidenciarse en buenas condiciones laborales como el derecho a tener una remuneración mensual.

En ese sentido tenemos como primera categoría: **formalización laboral de la liga de fútbol femenino peruano** con respecto en el Perú en su constitución política tiene en su artículo 22 lo siguiente; “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” entonces se comprende que en cualquier tipo de rubro laboral el estado tiene como prioridad el de promover y gestionar el reconocimiento de los derechos laborales de sus ciudadanos.

En el Perú existe la ley del régimen laboral número 26566, en donde se establece a detalle el régimen laboral de futbolistas profesionales, sin embargo, en el fútbol femenino no se aplica dicho régimen a las futbolistas, esto se da principalmente por la falta de profesionalización de dicha categoría en nuestro país. Es importante mencionar y recalcar que a vista y desarrollo de la misma competencia esta tiene características idénticas a la del desarrollo del fútbol masculino profesional.

Ofrecer una propuesta de regulación laboral que permita el reconocimiento de los derechos laborales de las deportistas del fútbol femenino es importante, ya que a lo largo de los años y en el ámbito general en el mundo las mujeres han sido dejadas del lado y se oprimieron derechos que realmente. Es prioridad para la sociedad que las mujeres reciban por inercia los beneficios y derechos que debido a ignorancia no se les han sido otorgados con anterioridad.

En cuanto a la primera subcategoría: **suscripción de contratos de trabajo**, en los estatutos de jugadores del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA menciona lo siguiente con respecto a quienes se les considera futbolistas profesionales; “Un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente

efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado” (2021, p. 11)

Se puede entender que solo es considerado un futbolista profesional, el deportista que ejerce su especialidad deportiva como profesión, se tiene como característica principal que se debe tener un contrato por escrito entiendo que este deba tener todos requisitos principales que den origen a dicho contrato y por consecuencia se obtiene una relación laboral con dicho club al que representa el jugador.

En el código sustantivo de trabajo colombiano se detalla el concepto del contrato de trabajo y es el documento por medio del cual el ciudadano se obliga, a través de su manifestación de voluntad, a prestar sus servicios de forma continua a cambio de una remuneración salarial.

En cuanto a la subcategoría: **registro en planillas**, se comenta que la finalidad que se busca al obtener una relación laboral entre los clubes deportivos, que pasarán ser empleadores, y las jugadoras profesionales que serán empleadas de dichos clubes es el que puedan obtener beneficios laborales, seguros médicos y también realizar la implementación de licencias por maternidad diferentes a las regulares que promuevan no solo el bienestar y desarrollo del recién nacido sino que se pueda proveer mecanismos que reinserción deportivas, pues entendemos que una reincorporación laboral regular no será la misma que la reincorporación de una futbolista profesional que viene de un desgaste físico como el que genera el proceso de embarazo en las mujeres.

Para García V. (2009) el deporte es un lugar que brinda una satisfacción emocional y que permiten a las personas apertura al manifestarse, por ello dichas actividades no generan obligación.

Partiendo desde esa posición debemos entender que el fútbol es un espectáculo que el público consume y por consecuencia los organizadores, llámese federación deportiva, clubes, jugadores, trabajan para brindar un espectáculo idóneo para el consumidor. Para esto se tiene como punto de partida profesionalizar y reconocer los derechos laborales ya que esto permite el desarrollo del espectáculo se dé correctamente porque previamente existió una preparación, inversión, estudio físico y de salud de las deportistas, etc. Que ayudarán a que la experiencia del consumidor sea mucho mejor.

Ahora Tabarez A. (2021) indica lo siguiente con respecto a que se busca adquirir para las futbolistas; las obligaciones de los clubes de fútbol son desarrollar y sostener servicios médicos sociales que tengan como finalidad la atención de los futbolistas, una idónea infraestructura, brindar una alimentación equilibrada durante las concentraciones y sesiones de entrenamiento, y otras obligaciones que se indiquen en los contratos laborales.

En el fútbol la discriminación de género se ha dado por muchos años desde que se dio el primer partido de fútbol femenino y la FIFA lo prohibió y no lo reconoció sino muchos años más tarde cuando se percataron de que el fútbol femenino era una realidad y que las mujeres tenían el mismo derecho que cualquier otro de disfrutar y ejercer este maravilloso deporte.

Para FIFPRO a través de su reporte "FOOTBALL EMPLOYMENT REPORT" realizado el 2017 indica pues que durante demasiado tiempo el fútbol se utilizó el término semiprofesional o amateur para tratar a las mujeres como si tuviesen menos derechos en el fútbol y que ha sido muchas veces motivo para otorgarles peores beneficios y por consecuencia no se permitía que las futbolistas no reciban el trato que realmente merecen.

Entonces debemos entender que, si bien es cierta la existencia de una ley que regula los derechos de los futbolistas profesionales, sin embargo, es importante aclarar que esta normativa no prevé los puntos que mencionamos anteriormente de una futbolista profesional y se tiene pues que hacer modificaciones que se adecuen a las necesidades de estas deportistas que durante muchos años han sido dejadas de lado.

Hoy en día se va arraigando en el mundo del derecho y tomando mucha más posición es el derecho deportivo, y consigo engloba un poco del derecho civil, mercantil, laboral, etc. Y para De la Torre F. y Martínez F. (2011) comentan que con el derecho deportivo se busca la profesionalización del deporte, por lo que produce la entrega a los deportistas como la necesidad de relacionales laborales especiales entre clubes y deportistas.

Para Calderón M. (2016) las disciplinas deportivas profesionales tienen como objetivo principal el consumo y atención lucrativa del público aficionado, sea cual sea la disciplina deportiva que se desarrolle.

Se debe resaltar que en el ámbito del derecho laboral se deben cumplir ciertos requisitos para que exista una relación laboral entre empleador (clubes deportivos) y empleados (deportistas) y son las siguientes; la existencia de una prestación personal que en el ámbito deportivo es la prestación de sus servicios deportivos y preparación física desarrollar su disciplina deportiva en representación de los clubes, subordinación por parte de los deportistas para con sus empleadores que son los clubes deportivos y esto se manifiesta en el establecimiento de horarios, fechas de concentración proporcionados por los clubes, sanciones por parte de los clubes hacia los deportistas cuando existan indisciplinas o incumplimiento de su reglamento laboral, por último es el requisito de la remuneración de parte de los clubes hacia los deportistas.

Para Neves J. (2018) la prestación personal es el uso de la actividad u oficio ejercido por el trabajador a favor del empleador. Es decir, es la actividad realizada por el trabajador de manera regular y constante en el tiempo.

En cuanto a la subordinación Neves J. (2018) indica lo siguiente que es el vínculo laboral jurídico entre el empleador y el empleado, ya que este último ofrece su el ejercicio de su actividad u oficio y este sea conducido por el empleador.

Por último, la remuneración para Neves J. (2018) el trabajador realizar y ejerce su trabajo u oficio a favor del empleador y que es titular de lo que produce la actividad laboral con la finalidad de recibir una retribución económica que permita su desarrollo.

Detallados los puntos anteriores debemos de ver que los puntos anteriormente mencionados si se cumplen en muchos deportistas nacionales que representan a clubes deportivos de las distintas disciplinas que se desarrolla en nuestro país, es menester que el Estado pueda regular y velar por los derechos y beneficios laborales de los deportistas nacionales.

Para López J. (2012) el derecho laboral es un derecho que se relaciona de forma tan estrechamente con otros derechos y valores con alta relevancia en la constitución de su país y también resaltan la importancia del mundo laboral y profesional en el estado español.

Ahora con respecto que es un deportista profesional, es decir de cualquier disciplina deportiva. Para Calderón M. (2016) el deportista profesional es aquella

persona que percibe un incentivo monetario por la contraprestación de sus servicios deportivos y práctica de su especialidad.

Lo primero que debemos resaltar y no necesariamente por ser algo bueno, es que en nuestro país la única disciplina deportiva considerada profesional es el fútbol mientras el resto de las disciplinas no son consideradas profesionales y por consecuencia dichos atletas deportivos de alto rendimiento no reciben los derechos laborales que le corresponden y muchos beneficios sociales y médicos que deberían tener en pro del cuidado de su salud.

Ahora el primer paso para que se pueda reconocer los derechos laborales de los deportistas nacionales es lo siguiente para Ferrari J. (2021) pues menciona que el estado debe seguir una política que tenga como finalidad profesionalizar a los deportistas nacionales en virtud de la ley 28036, como el de certificar como deportistas calificados y por consecuencia el deportista peruano ser considerado y tratado como deportista profesional.

De igual manera para Ferrari J. (2021) indica pues que el IPD como ente rector tiene el deber de realizar el registro de todos los contratos celebrados, siendo este un requisito de forma y que deben seguir el proceso administrativo regular para su respectivo reconocimiento e inscripción.

Para Pineda A. (2021) el derecho laboral que tiene el deportista profesional tiene que regirse de acuerdo con la regulación normativa y en donde ambas partes celebran y ratifican su acuerdo, aceptando las condiciones, derechos, deberes, obligaciones, beneficios sociales que amparen y protejan a los deportistas y clubes.

Para Opie, H, & Smith, G. (1992) con respecto a los derechos laborales de los deportistas son un trampolín para la investigación de los derechos de los deportes profesionales de equipo y que consecuentemente busca y da pie al reconocimiento de los derechos de intereses colectivos como lo son los sindicatos de deportistas profesionales.

Es claramente importante que el inicio de los derechos laborales de los deportistas genera el inicio de los derechos colectivos de todos los deportistas y a la creación de sindicatos de deportistas.

La importancia de reconocer los derechos laborales de las futbolistas del fútbol femenino es como primer punto romper las brechas de género que existe en

nuestra sociedad que lleva muchos siglos sin entender que no debe existir el trato diferente y poca entrega de oportunidades por ser mujer.

El primer paso y punto de quiebre como lo llama Paz A. (2019) en su tesis denominada “Pasión y discriminación: El fútbol femenino en Lima (2000-2018)” para se establezca en los clubes deportivos su disciplina deportiva femenina se dio cuando la CONMEBOL indica que para la entrega de licencias, que es la acreditación para los clubes que cumplen con ciertos requisitos puedan participar en torneos internacionales, los clubes deben de tener un equipo de fútbol femenino tanto de mayores, categoría libre, y juvenil.

Asimismo, tenemos la segunda categoría: **derecho constitucional a la remuneración**, tomando en cuenta y teniendo presente la madurez que ha adquirido el derecho laboral a lo largo de los años, es incomprensible entender por qué aún los derechos laborales de las deportistas del fútbol femenino en el Perú no tienen reconocidos sus derechos. Es menester de los actores de este rubro como lo son el Estado, los clubes y deportistas que puedan trabajar y generar un reconocimiento profesional y laboral inmediato que con el tiempo va a traer consigo beneficios económicos para todos los actores ya mencionados.

Wong G. (2010) indica que desde el 2010, 22 estados han incluido una enmienda de Igualdad de Derechos dentro su constitución que brinda más protección contra la discriminación basada en el sexo.

A lo largo de la historia y actualidad del fútbol se evidencia que existe diferencia, trato y una evidente esquivas a la igualdad de género, Para Llanos B. y Tello P. (2012) en su análisis de igualdad de género en la políticas y procesos electorales, indica que es necesario el planteamiento de propuestas que contentan una mirada pluricultural, completa y que no sea discriminatoria, garantizando los derechos de todas las personas, sin diferencia por su sexo, raza, cultura, orientación, etc.

En cuanto a la subcategoría: **remuneración mínima vital**, a nivel sudamericano el primer país en reconocer el fútbol como deporte profesional fue Argentina y comenta Reyna D. (2017) se dio en 1931 en Buenos Aires a raíz del reclamo en forma de protesta de los jugadores por la libertad de transferencias y que obligo a dichos clubes a oficializar la profesionalización del fútbol en dicho país porque consecuentemente las demás ciudades como Rosario y otras siguieron el ejemplo de hacer profesional esta disciplina deportiva.

Por consecuencia entonces, los dirigentes y jugadoras de fútbol femenino deberían analizar si es que se debe llegar hasta el punto de realizar una huelga o protesta para que su liga de fútbol femenina pueda ser reconocida como profesional y consecuentemente las deportistas de dicha disciplina como futbolistas profesionales. Considero que es importante este análisis ya que, si se cumple lo anteriormente mencionado, la profesionalización, se dará un gran e importante avance en el reconocimiento de los derechos laborales de las futbolistas como el derecho a la una remuneración.

En cuanto a la subcategoría: **remuneración equitativa y suficiente**, según Romero A. (2004) indica que, a lo largo de la evolución laboral mundial, ya la sociedad industrial posee un alto nivel de madurez y que institucionalmente, el estado, empleadores y empleados han institucionalizado su posición como actores y que ha permitido concretizar los derechos laborales primordialmente el derecho a una remuneración mensual a favor de las futbolistas.

El ejercer y dedicarse a una carrera deportiva como lo hacen los deportistas son muy demandantes de tiempo, dedicación, cuidado alimenticio, psicológico y físico por estas razones es imprescindible el reconocimiento laboral de las futbolistas del fútbol femenino. Si bien es cierto el fútbol es un espectáculo y por lo que el público general muchas veces solo valora la entrega durante el partido de fútbol y muy pocas veces evalúa y toma en cuenta si dichas deportistas reciben un entrenamiento adecuado con las cargas físicas adecuadas para cada una, si reciben la alimentación idónea y si los centros de concentración o los medios de transporte con las que son transportadas a dichos eventos deportivos cumplen con las comodidades mínimas y no generen una carga física en perjuicio de dichas deportistas.

Para Medina, J., et. ál. (2014) indican que el reconocimiento de los derechos laborales de una mujer no solo pasa por los beneficios sociales que se le pueda otorgar, sino también el reconocimiento del rol importante que cumplen en la sociedad y el mundo como es el proceso de embarazo por lo que se deben brindar y garantizar todas las facilidades necesarias para que la mujer pueda llevar el proceso de forma saludable y que estas mismas condiciones no sean impedimento en la relación laboral.

Como **enfoques conceptuales** se tiene lo siguiente; la formalización la laboral es pues la condición necesaria y primordial para todo tipo de relación laboral, por lo que es importante pues llegar a relacionarla a la liga de fútbol femenino peruana y así sus deportistas participantes adquieran derechos que hoy en día les son ajenos.

Fútbol femenino, es la disciplina deportiva de balón pie realizada por 11 mujeres en cada equipo.

La FIFA es la federación internacional de fútbol asociación, cuya sede principal está en Suiza. Es la entidad rectora de todas las federaciones, confederaciones y clubes de fútbol.

En cuanto a la remuneración mínima y equitativa, se considera pues fundamental en todo trabajo a partir de la prestación de un servicio se adquiera el derecho fundamental a recibir el pago de una remuneración por el servicio brindado, pues en el caso de las futbolistas de la liga de fútbol femenino la situación no es distinta pues al representar a los clubes de fútbol, y prepararse diariamente para ello las hace merecedoras de dicha remuneración que además debe ser equitativa a la actividad, desgaste.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue desarrollada mediante el enfoque cualitativo. Según comenta Abreu N. (2012) la metodología cualitativa es dirigida hacia a dar solución a los problemas prácticos y está destinada a averiguar, discutir, resolver problemas.

Tipo de investigación: tipo básica, el presente trabajo desarrollo la investigación básica. Para Hernández y Mendoza (2018) la investigación básica se sustenta en un análisis sucinto sin ahondar mucho en lo que se pueda estudiar.

Asimismo, es de menester señalar que, al contar con una investigación del tipo básica, en donde el objetivo es buscar acrecentar el conocimiento teórico, se empleará el **nivel de investigación** es descriptivo, se busca analizar y describir el tema específico desarrollado en el presente trabajo, habiendo desplegado la información que existe a nivel nacional e internacional sobre el desarrollo del fútbol femenino y por consecuencia se logró obtener orientación más detallada y precisa para el respectivo estudio e investigación.

Diseño de investigación: es de teoría fundamentada. Para Fidias G. (2012) es la planificación general que toma el examinador para obtener respuesta al problema observado. Se comprende entonces que el diseño de investigación es la estrategia del que se hace uso durante la investigación.

En cuanto a la teoría fundamentada, Hernández y Mendoza (2018) comentan los siguiente; es un tipo de diseño de investigación en donde el observador describe un fenómeno o problema a partir de resultados de investigación de otros investigadores.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Al iniciar el presente trabajo de investigación se indicó que el mismo tendrá un enfoque cualitativo y que tendrá por consecuente la existencia de categorías con las que se estructuró dicho desarrollo de la investigación.

Como primera categoría se tiene la formalización laboral de la liga de fútbol femenino y que por consecuencia se tendrán las siguientes subcategorías suscripción de contrato de trabajo y registro de planillas.

Como segunda categoría se tiene derecho constitucional a la remuneración de la cual se desprenden las siguientes subcategorías remuneración mínima vital y remuneración equitativa y suficiente.

Tabla 1. categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
Formalización laboral de la liga de fútbol femenino	<ul style="list-style-type: none">- Suscripción de contrato de trabajo- Registro de planillas
Derecho constitucional a la remuneración	<ul style="list-style-type: none">- Remuneración mínima vital- Remuneración equitativa y suficiente

3.3. Escenario de Estudio

El escenario de estudio en la que se desarrolló el presente trabajo de investigación corresponde al distrito de Lima.

3.4. Participantes

Los sujetos participantes del trabajo de investigación son diez (10) profesionales en derecho laboral.

Tabla 2. Lista de entrevistados

Entrevistado	Profesión	Cargo	Años de experiencia
GUSTAVO MENDOZA FLORES	ABOGADO	JEFE DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO ESPECIALIZADO EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL	14 AÑOS
SAMUEL CULLANCO CONTRERAS	ABOGADO	ABOGADO DE MINJUS	7 AÑOS
GIANNI YARINGAÑO LUIS	ABOGADO	ABOGADO DE DEFENSORÍA DEL PUEBLO ESPECIALIZADO EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL	12 AÑOS
BRUNO BAUTISTA NAVARRO	ABOGADO	ABOGADO LITIGANTE ESPECIALIZADO EN EL DERECHO LABORAL	15 AÑOS
WILDER RAMIREZ HURTADO	ABOGADO	ABOGADO LITIGANTE DEL SECTOR LABORAL	9 AÑOS
GIANMARCO HUAMAN ARTICA	ABOGADO	SECRETARIO JUDICIAL DE LA SEGUNDA SALA LABORAL DE HUANCAYO	10 AÑOS
ISAAC ARTURO ARTEAGA FERNANDEZ	ABOGADO	JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE	15 AÑOS

		HUANCAYO – CORTE SUPERIOR DE JUNIN	
JOSE LUIS CORNEJO MEJICO	ABOGADO	ABOGADO DEL MINJUS	14 AÑOS
ALI PISCOYA ESCURRA	ABOGADO	ABOGADO LITIGANTE DEL SECTOR DEL DERECHO LABORAL	02 AÑOS
MARIA DEL CARMEN CORBERA VELASCO	ABOGADA	ABOGADA LITIGANTE DEL SECTOR LABORAL	05 AÑOS

3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se recopiló la información por medio de la técnica de análisis documental y por medio de la cual se ha realizado un análisis y estudio de la información recolectada de jurisprudencia, sentencias y tratados internacionales, con las que pudimos extraer información para desarrollar la presente investigación.

Adicionalmente, se utilizó la técnica de entrevista, con el fin de contrastar la información recolectada con la opinión, en el contexto del presente trabajo de estudios, especializada de los expertos especialistas en la materia en la que se desarrolla el presente trabajo.

Para Juni et. al. (2014) las herramientas de recolección de datos son técnicas por las que se obtienen información sobre las ideas del sujeto, su experiencia práctica, códigos y referencias, etc.

Dada la naturaleza y el carácter de enfoque cualitativo de la presente investigación, la guía de análisis documental y la guía de entrevista han sido el instrumento importante para el desarrollo e investigación, porque el aporte de conocimientos de distintos autores y las respuestas de los entrevistados ha contribuido para desarrollar el presente tema de investigación.

3.6. Procedimiento

El procedimiento del trabajo realizado es una descripción progresiva del análisis que se realizó sobre la información recolectada siguiendo la línea de determinar el problema señalado en nuestra investigación.

La búsqueda se inició una vez definido el tema, a través de páginas web, revistas indexadas, biblioteca virtual. Definidos los medios de búsqueda, se utilizaron palabras clave como; fútbol femenino, derecho laboral, disciplinas deportivas y deportistas, etc. Este tipo de búsqueda ayudó para poder recolectar la información y registrarla en fichas de recolección de datos, así como también almacenadas en los discos duros de las laptops utilizadas. En consecuencia y a la postre de la recolección se seleccionó y filtró la información que se consideró relevante para la presente investigación. También se realizaron entrevistas a abogados especialistas con conocimiento en la materia investigada, por lo que se contactó vía telefónica, vía WhatsApp y correo electrónico como medios de comunicación para realizar dichas entrevistas. Asimismo, se realizó análisis documental de la información, datos recolectados de sentencias, jurisprudencia, plenos, marcos normativos con el fin de obtener los resultados mostrados.

Por último, se ordenó y organizó la información seleccionada plasmada en el trabajo.

3.7. Rigor científico

Con la finalidad de obedecer al cumplimiento de rigor científico se validaron todas las técnicas e instrumentos que fueron utilizadas, como la guía de entrevista que fue validada por 3 docentes metodólogos, con el objetivo de comprobar la credibilidad de la presente investigación.

Validación de guía de entrevista			
Datos generales	Cargo	Porcentaje	Condición
La Torre Guerrero, Angel Fernando	Metodólogo	95%	Aceptable
Wenzel Miranda, Eliseo Segundo	Metodólogo	95%	Aceptable
Urteaga Regal Carlos Alberto	Metodólogo	95%	Aceptable

3.8. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos utilizado, según nuestro enfoque cualitativo, se emplea el método hermenéutico, inductivo y descriptivo para analizar cada información documental recolectada debido al requerimiento y necesidad que se tiene con el contexto del fútbol femenino en el Perú.

3.9. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, es importante señalar que, durante todo el desarrollo y elaboración de esta investigación, asimismo la elaboración de la entrevista y las respuestas de estas recibieron el trato de confidencialidad y utilizadas con el único fin de desarrollar el proyecto de investigación.

Así como también la información y datos obtenidas tendrán el uso correcto y responsable con la finalidad de evitar cualquier sospecha de manipulación, plagio o fraudulencia. Asimismo, es importante mencionar que se respetó el uso de las normas APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN: De la aplicación de todos los instrumentos de recolección de información, en relación con el objetivo general planteado: determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración, se obtuvo lo siguiente: el primer resultado fue que “la falta de formalización laboral de la liga de fútbol femenino, para los entrevistados, afecta muchos derechos laborales primordiales como el derecho a la remuneración. Se menciona pues que el derecho a una remuneración mínima permite la subsistencia personal y familiar de una persona, por lo que al no existir un marco normativo que garantice y proteja los derechos laborales de las futbolistas estos terminan siendo vulnerados. El hecho de que solo algunas futbolistas tengan remuneración mensual genera una desigualdad frente a las demás deportistas y también en lo deportivo. Asimismo, se considera urgente la necesidad de formalizar laboralmente la liga de fútbol femenino para que así se cierre la brecha de vulneración de derechos por parte de los dirigentes deportivos hacia las futbolistas. El derecho a una remuneración mensual pues es una obligación por parte de los clubes de fútbol sin embargo al no existir una regulación o marco legal que ampare dicho derecho las futbolistas no tienen la forma de exigir el cumplimiento de dicho derecho”, en el cual se identificaron las categorías de la formalización laboral de la liga de fútbol femenina y el derecho constitucional a la remuneración. En este resultado, los entrevistados coinciden y están de acuerdo en que la falta de formalización laboral de la liga de fútbol femenino afecta los derechos laborales de las futbolistas, como el derecho a la remuneración. La informalidad genera un perjuicio a las futbolistas ya que no tienen cómo exigir formalmente sus derechos, esta informalidad da paso a una brecha enorme de vulneración de derechos como el de la remuneración, la falta de contratos de trabajo, beneficios sociales, vida digna, lo que termina creando la posibilidad de que los dirigentes falten a sus obligaciones como empleadores y al no existir marco legal ni formalidad no hay sanciones para los clubes ni para los dirigentes infractores. Se ha visto que en algunos casos si la capacidad futbolística de la deportista es alta y del gusto del dirigente se terminan realizando contratos laborales mientras que al resto de futbolistas las dejan en el abandono y sin garantías laborales. Formalizar laboralmente una disciplina deportiva generaría un

precedente importante en la legislación laboral peruana y que a la postre podría beneficiar a muchas otras disciplinas deportivas.

Asimismo, en su totalidad los entrevistados indican estar a favor de la consigna que el Estado debe intervenir mediante mecanismos, planes de trabajo e instituciones con el objetivo del reconocimiento del derecho a una remuneración. Se opina pues que se debe crear un marco legal que abarque las necesidades laborales de la liga de fútbol femenino o que esta pueda ser incluida en el marco de regulación de la ley 26566 que regula la disciplina de fútbol profesional masculino. También se indica que el Estado a través del ministerio de trabajo y promoción del empleo cree mesas de trabajo en donde se incluya a los clubes de fútbol con el objetivo de incentivar la formalización laboral del fútbol femenino. Comentan que si bien es propicia la intervención del Estado también se requiere incentivar y convencer a los clubes que como consecuencia obtendrán muchos beneficios comerciales y económicos, debido a que si las futbolistas tienen derecho a una remuneración mínima y mensual podrán abocarse únicamente a dicho deporte lo que beneficiará a los clubes de fútbol con seguridad.

Y, en cuanto a la formalización laboral de la liga de fútbol femenino, todos los entrevistados coinciden en que dicha formalización es un paso importante para las futbolistas en el camino del reconocimiento de sus derechos laborales. La formalización laboral de la liga de fútbol femenino garantizaría los derechos constitucionales y laborales de las futbolistas como el derecho a una remuneración, beneficios sociales, suscripción de contratos de trabajo, etc. Incluso, se menciona que dicha formalización traería consigo y generaría mayor crecimiento, desarrollo y competitividad a dicha disciplina lo que beneficiaría los clubes de fútbol y a la misma liga de fútbol femenina, ya que hasta al hacer más atractiva la competencia podrán obtener mejores patrocinios y obtener logros nacionales como internacionales.

En relación a los resultados recogidos del análisis documental realizado se tiene la sentencia del tribunal constitucional, STC 4922-2007-PA/TC, caso del sindicato nacional de trabajadores de SUNAT, el tribunal constitucional fundamentó señalando que la remuneración es un derecho fundamental y es obtenida en base a la actividad laboral que realiza el trabajador y tiene carácter alimentario debido a

que se relaciona estrechamente con el derecho a la vida, derecho a la igualdad y dignidad que tienen como fin principal el desarrollo integral del ser humano.

Otro resultado que proviene del análisis documental realizado sobre la sentencia del Tribunal Constitucional, STC-01-2014, caso ley reforma magisterial, en donde los magistrados del tribunal analizan la naturaleza del artículo 23 de la Constitución Política y se indica pues que el fin es proteger al trabajador como ser humano frente a cualquier vulneración a su dignidad, toda vez que la dignidad va relacionada transversalmente con el derecho a percibir una remuneración y que ésta implica el desarrollo personal del trabajador.

En ese sentido, con respecto a la **discusión** se contrasta con lo que menciona la FIFPRO en el womens report (2022) pues se menciona que las jugadoras de fútbol deben de recibir una adecuada y regular remuneración salarial y la necesaria garantía de un salario mínimo. Asimismo, Landa C. (2017) el derecho al trabajo establece que el Estado deba crear políticas y programas que den mayor estabilidad e incentiven su formalización. Es decir, promover condiciones laborales óptimas para sus ciudadanos como inversión pública, infraestructura, etc.

Como consecuencia de lo obtenido de las entrevistas, análisis documentales y lo comentado por los autores mencionados, se evidencia que hay una necesidad enorme de formalizar laboralmente la liga de fútbol femenino debido a que se tienen que reconocer los derechos laborales de las futbolistas que vienen siendo vulneradas a la luz de que muchas de ellas no perciben salarios regulares mínimos. Es evidente que el Estado debe tomar participación promoviendo la formalización laboral de la liga de fútbol femenino a través de programas enfocados en el desarrollo económico sostenible de los clubes de fútbol y de las futbolistas, evidentemente si los clubes de fútbol obtienen sostenibilidad económica se podrá también brindar a las futbolistas estabilidad laboral y económica.

El derecho laboral es transversal, al evidenciarse que existe una grave vulneración al derecho a percibir una remuneración por parte de las futbolistas, no solo se afecta como tal ese derecho si no que existe una evidente afectación al derecho fundamental y constitucional a tener una vida digna, esto debido a que si las deportistas no perciben una remuneración como lo establece la constitución no se puede garantizar una correcta alimentación, descanso e inclusive afecta directamente al grupo familiar de cada futbolista.

Por consecuencia, se puede afirmar que se cumple con el supuesto general planteado, debido a que al no existir una formalización laboral de la liga de fútbol femenina en donde se comprometa a los clubes deportivos suscribir contratos laborales con las futbolistas por consecuencia se seguirá afectando el derecho constitucional a la remuneración y los derechos fundamentales ya mencionados como la vida digna, derecho a la igualdad, derecho a la salud.

Asimismo, en relación con el objetivo específico 1, se obtuvo el **segundo resultado**, el cual indica que es primordial comprender que la falta de suscripción de contratos laborales principalmente se da debido a la inexistencia de un marco legal que regule los derechos laborales de las futbolistas. Al no tener obligaciones los clubes de fútbol estos no les hacen contrato a sus futbolistas por lo que directamente no los obliga a retribuir ni siquiera con la remuneración mínima vital a las futbolistas que los representan. Se menciona incluso que, al no existir contratos laborales, las futbolistas sufren vulneración de sus derechos como el de obtener una remuneración suficiente, dieta alimentaria suficiente para el bienestar de las futbolistas que se someten a una exigencia física y otros derechos fundamentales como el de tener una vida digna. La falta de suscripción de contratos laborales da pie a que los dirigentes tengan plena libertad de dar propinas a las futbolistas o hasta simplemente no otorgarles ninguna retribución económica y por consecuencia genera que las futbolistas no puedan sostener económicamente a sus familias. En dicho resultado se identificaron las categorías formalización laboral de la liga de fútbol femenino y derecho constitucional a la remuneración. Los entrevistados señalaron que existe una evidente discriminación y vulneración del derecho a la igualdad. Las futbolistas tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital al igual y como la perciben los hombres que realizan la misma actividad laboral. El hecho de que se realicen y se suscriban contratos laborales en el fútbol femenino daría mayor garantía a los derechos laborales de las futbolistas como el de poder percibir una remuneración mínima vital. Incluso, el hecho de que las futbolistas no perciban una remuneración mínima vital afecta de forma directa a la preparación para la competencia de las futbolistas debido a que tienen que realizar otras actividades laborales que les permita sostenerse económicamente ellas y sus familias. La falta de contratos laborales da origen a que los dirigentes deportivos no den remuneraciones mensuales y mínimas futbolistas e incluso despidos sin motivo

alguno. El hecho de que los clubes no estén obligados a realizar contratos laborales con las futbolistas incentiva indirectamente, a no abonar una remuneración mínima vital lo que afecta al derecho a tener una vida digna.

Asimismo, el reconocimiento al derecho a percibir la remuneración mínima vital garantizará los derechos de las futbolistas como el de tener una vida digna y otros derechos fundamentales más. El derecho a una remuneración mínima vital sería la materialización del derecho a una remuneración suficiente reconocido por la constitución. Para que la remuneración mínima vital sea una obligación debe formalizarse laboralmente la liga de fútbol femenino. El reconocimiento a una remuneración mínima vital de las futbolistas es una contribución positiva para el derecho laboral y en especial para el sector laboral deportivo y con ello se estaría protegiendo a esta clase de trabajadores. Por último, se opina que el reconocimiento a la remuneración mínima vital sería un precedente importante y beneficioso para todas las disciplinas deportivas.

También mencionan que, todos los entrevistados coinciden en que una de las causas principales por la que no tienen contratos laborales es la inexistencia de un marco legal que establezca las obligaciones y deberes de los clubes deportivos, dirigentes y futbolistas. Otra de las causas que se menciona es que los clubes deportivos que no suscriben contratos laborales con las futbolistas tienen el objetivo de evitar obligaciones como el de brindar a las futbolistas una remuneración mensual, beneficios sociales y otro conjunto de derechos laborales con el fin de no generarse mayores gastos para los clubes deportivos. Otra de las causas es el desconocimiento de las futbolistas frente a su condición laboral y también juega en contra la predisposición de las futbolistas por pertenecer a un club practicando el deporte que les gusta llegando a estar dispuestos a aceptar a no ser retribuidas económicamente. Asimismo, otra causa es la falta de una agremiación que vele el cumplimiento de los derechos laborales de las futbolistas.

Y, todos los entrevistados proponen la creación de un marco legal que garantice los derechos laborales de las futbolistas. Establecer las obligaciones y deberes de los clubes deportivos, dirigentes deportivos y futbolistas. Con este marco legal se garantizaría el cumplimiento de las obligaciones de los clubes como suscribir contratos laborales, retribuir como mínimo una remuneración mínima vital, pagos de beneficios sociales, similar a los trabajadores del régimen laboral privado del

decreto legislativo 728. También mencionan que una vez creado el marco legal debe estar sujeta a fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es importante incentivar y motivar a los clubes deportivos a formalizar laboralmente el fútbol femenino.

En relación con el análisis documental recogido del artículo 7.a.i del pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en donde se indica que todo ser humano tiene derecho a gozar de un salario justo y de igual valor a la actividad laboral que realizan sin diferencia alguna toda vez que se merece las mismas condiciones laborales y salario de las mujeres no deben ser menor a la de los varones. Otro análisis de documental la sentencia del tribunal constitucional N.º 3012-2004-AA/TC del caso Lourdes Salas Casio se indica que el contrato laboral establece la relación laboral entre el trabajador y el empleador y que a partir de esta prestación de servicios subordinada, de manera continua bajo un horario de trabajo a cambio de remuneración se está frente a una relación laboral.

En ese sentido, con respecto a la **discusión**, se contrasta con lo que dice La asociación ACOLFUTPRO (2014) mediante una cartilla informativa dirigida a sus futbolistas asociados menciona que todo trabajador de fútbol tiene derecho a percibir de su club una remuneración como contraprestación por la actividad laboral que realiza como futbolista. El empleador está obligado a cumplir con el salario pactado el que debe estar fijado en el contrato laboral suscrito. También se ha contrastado con lo que menciona el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en las conclusiones en su Informe 64-2019-MTPE que el derecho a una remuneración mínima vital se refiere una obligación al empleador, con la finalidad de pagar por la prestación de servicios del trabajador con un salario no menor a mínimo legal establecido por ley.

Se evidencia pues contrastando lo obtenido del análisis de fuente documental realizada, como de los resultados de las entrevistas que es importante la suscripción de contratos trabajo y como consecuencia las futbolistas puedan recibir una remuneración mínima vital con la finalidad de que puedan sostener el desarrollo de una vida digna para las deportistas. También pues se evidencia que en la liga de fútbol femenino existencia circunstancias con las que se puede presumir la existencia de una relación laboral y por consecuencia un contrato de trabajo, ya que se observa que estas futbolistas cumplen con horarios de trabajo al cumplir con

la asistencia a sus entrenamientos y partidos de fútbol, que existe subordinación debido a que reciben órdenes de asistencia a entrenamiento y partidos programados por parte de los dirigentes (empleadores) y el tercer elemento que si bien no se les otorga un sueldo mínimo se les otorga pagos por su representación a los clubes, por lo que denota la relación laboral y la obligación de los clubes de fútbol de pagar remuneraciones mínima vital a sus futbolistas.

Por consecuencia, se puede concluir se cumple el supuesto específico 1 planteado, dado que existe una evidente necesidad de que los clubes puedan suscribir contratos laborales con sus futbolistas ya que sin estos se vulnera el derecho a tener una remuneración mínima vital. Es importante pues para lograr esto una formalización general laboralmente hablando en el fútbol femenino.

Finalmente, respecto al **objetivo específico 2**, se obtuvo el tercer resultado, el cual se evidencia que el registro en planilla es primordial debido a que esta puede garantizar el derecho a la remuneración equitativa y suficiente. El registro en planillas brinda formalidad laboral a la liga de fútbol femenino. Con el registro en planillas se garantizará los derechos laborales de las deportistas y por consecuencia tener una vida digna. Esta también podrá servir incluso como medio de fiscalización para las entidades correspondientes y medios probatorios para que las futbolistas puedan evidencia cualquier vulneración de sus derechos laborales. En dicho resultado se identificaron las categorías formalización laboral de la liga de fútbol femenino y derecho constitucional a la remuneración; los entrevistados coinciden en que la falta de registro de planillas es una informalidad que parte de la necesidad de formalizar laboralmente la liga de fútbol femenino. Al no estar registradas en planillas las futbolistas conllevan a la vulneración de una serie de derechos como el de percibir una remuneración mínima y equitativa y otros beneficios sociales. El no percibir una remuneración mínima y equitativa afecta a las futbolistas ya que no obtienen el sustento económico personal y el de su familia. Incluso, la falta de registro en planillas prácticamente hace que no sean consideradas como trabajadoras, por ende, de ningún derecho como el de la remuneración equitativa y suficiente y al menos equivalente al mínimo vital.

Asimismo, Los entrevistados consideran vital el registro en planillas de las futbolistas debido a que se consignan todos los conceptos y montos que perciben. Es pues un derecho laboral que les corresponde. Así como también, otorgaría

formalidad laboral a la liga de fútbol femenino y brindaría seguridad, garantía y estabilidad a las futbolistas a percibir una remuneración mensual equitativa y suficiente. El registro en planillas servirá para la fiscalización de la entidad correspondiente y hasta como medio probatorio para acreditar cualquier incumplimiento y vulneración de pago de remuneraciones y hasta se verificaría que el monto remunerado es por lo menos equivalente a la remuneración mínima vital.

También indican que mencionan que el criterio principal a considerar será de establecer la relación jurídico laboral entre los futbolistas y clubes deportivos para posteriormente obtener como consecuencia poder ejercer los derechos constitucionales como la remuneración, igualdad y dignidad. Es importante garantizar la remuneración mensual equitativa y suficiente para las futbolistas, derecho a recibir compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, escolaridad, vacaciones, a suscribir contratos laborales, ingreso a planillas y descansos semanales.

Y, la remuneración equitativa y suficiente tiene el objetivo que todos los ciudadanos tienen derecho a vivir dignamente. Ahora con respecto a las futbolistas tienen derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente como lo hacen los futbolistas hombres. Es importante para que las deportistas puedan sostenerse económicamente tanto la futbolista como su familia con el fin de lograr su bienestar material y espiritual para obtener una vida digna.

En relación con el resultado del análisis de fuente documental realizada del informe de IV de la Oficina Internacional del Trabajo, en donde se indica pues por parte de Organización Internacional del Trabajo que se debe combatir la discriminación de género para que exista la remuneración equitativa y suficiente para las mujeres. Puesto que se evidencia que disminuye las brechas salariales cuando se cumple con analizar datos objetivos de cumplimiento laboral y la existencia de sindicación y negociación colectiva fuertes.

También se tiene el siguiente resultado del análisis documental realizado de la sentencia del Tribunal Constitucional, STC-01.014-PI, en donde se hace un contraste con lo que menciona el convenio 131 de la Organización internacional del Trabajo que indican pues que los salarios mínimos tienen una estrecha relación con el salario suficiente y que estos no podrán ser reducidos debido a que tiene objetivo de dignificar el desarrollo de la vida de las personas y porque tienen fuerza de ley

porque no es posible jurídicamente que existan remuneraciones menores a la mínima indica por ley.

En ese sentido con respecto a la **discusión** se contrasta los resultados con lo que menciona Según menciona Zuta K. es importante que los empleadores tengan definidos los criterios para establecer la remuneración de los trabajadores pues ello contribuye a que no se vulnere el derecho a la remuneración equitativa y suficiente. También para Rocha, E. (2019) la remuneración suficiente tiene como objetivo brindar la vida digna de la persona y su familia y que debe garantizar el desarrollo de la persona humana.

En ese sentido se comprende que el derecho a la remuneración equitativa y suficiente tiene la finalidad de salvaguardar el desarrollo de la vida de la persona con protegiendo su dignidad y un ingreso suficiente que permita la sostenibilidad económica de las futbolistas y la de sus familias. Asimismo, se tiene que entender que lo equitativo y suficiente parte de la necesidad respetar el derecho a la igualdad de las personas y no exista discriminación por género, religión y suficiente ya que debe cubrir las necesidades mínimas para el desarrollo del ser humano.

Con lo mencionado anteriormente se puede decir que se cumple el supuesto específico 2, ya que al no haber registro en planillas de las futbolistas sufren la vulneración de su derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Evidentemente se tiene que formalizar laboralmente la liga ya que sin ello no podrán darse los siguientes pasos como es el registro en planillas, parte de generar un compromiso y obligación de los clubes de fútbol respetar los derechos laborales de las deportistas.

V. CONCLUSIONES:

Primero, se sostiene que la falta de formalización laboral de la liga de fútbol femenina afecta y vulnera el derecho constitucional a la remuneración toda vez que se evidencia que al no existir obligaciones y deberes para los clubes de fútbol y dirigentes estos no respetan los derechos laborales de las futbolistas ni cumplen con las formalidades que se requiere para establecer la relación jurídico laboral.

Segundo, se concluye que al no existir la suscripción de contratos de trabajo entre los clubes de fútbol y las futbolistas se afecta el derecho a una remuneración mínima vital debido a que al no haber contratos laborales no existe la forma de exigir el derecho siquiera a una remuneración, esto evidentemente en el desamparo de un marco legal que establezca las obligaciones y deberes de la relación jurídico laboral de los clubes de fútbol y las futbolistas.

Tercero, se concluye que al no estar registradas en planillas las futbolistas de la liga de fútbol femenino afectan su derecho a recibir una remuneración equitativa y suficiente, ya que al no haber registro de cuánto percibe cada futbolista los dirigentes pueden realizar pagos incluso menos al mínimo vital por ley.

V. RECOMENDACIONES:

Primero, se recomienda al Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, implementar un marco legal o modificar la ley 26566 con el fin de formalizar laboralmente la liga de fútbol femenina y que cubran tanto los derechos laborales de las futbolistas como también puedan cubrir sus necesidades básicas ante situaciones excepcionales como la licencia por maternidad.

Segundo, se recomienda al Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, crear mesas de trabajo con los dirigentes de los clubes deportivos en donde se pueda evidenciar la urgencia de formalizar laboralmente la liga de fútbol femenino, así como los beneficios que podrán obtener de la misma.

Tercero, se recomienda a las futbolistas crear una agremiación que incluya a todas las futbolistas que deseen pertenecer a la misma con el fin de organizarse y poder realizar convenios colectivos con entidades correspondientes para exigir la formalización laboral de la liga de fútbol femenino peruana, así como salvaguardar los derechos fundamentales de las futbolistas.

REFERENCIAS

- Abreu, N. (2012). Metodología cualitativa, método de investigación acción. *Revista Ágora* Trujillo, 15(30), 141+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A450800773/IFME?u=univcv&sid=bookmarkIFME&xid=a47587d6>
- Amaru Y., Flores A. (2022). Influencias socioculturales que enfrenta la mujer futbolista en el departamento de Puno. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 43, 968–97
- Borboa-Quintero, M. (2012). Experiencia en metodología cualitativa: historia de vida. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sustentable*, 8(2), 297+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A396323426/IFME?u=univcv&sid=bookmarkIFME&xid=16e2ad8d>
- Calderón, M. (2016); “Los contratos de los deportistas profesionales al derecho civil” (contratos de prestación de servicios profesionales). Universidad Autónoma del estado de México
- Congreso de la república del Perú. (1993, 29 de diciembre). Constitución política de la república del Perú. *Diario Oficial el peruano*.
- Dagnino, F., Dimitriadis, Y., Pozzi, F., Rubia-Avi, B., & Asensio-Pérez, J.-I. (2020). El rol de las tecnologías de apoyo en un diseño de investigación de métodos mixtos. *Comunicar*, 28(65), 53–63. <https://doi.org/10.3916/C65-2020-05>
- De la Torre, F., & Martínez, F. (2011). Bolonia, una oportunidad para el derecho deportivo. *Cultura_Ciencia_Deporte*, 6(17), 137–147.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=163022532008>
- Draxlex, M. (2018). El gran mito del futbol femenino. *Futbol Total*, 18 (228), p. 12-20.

- El récord mundial del fútbol femenino que se batió en Barcelona. (2022, April 23). El País de Uruguay.
- Ferrari, J. (2021). Propuesta normativa para regular el régimen laboral de los deportistas en el Perú. Universidad Señor de Sipán
- Fidias G. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Episteme. 6ta Edición (2006)
- FIFA. Estatutos de FIFA. (2018, agosto)
- FIFPRO. (2017). 2017 FIFPRO global employment report. Working conditions professional women's football. 25 de mayo de 2020, de FIFPRO Sitio web: http://safp.ch/sites/default/files/article_attachment/2017_fifpro_women_football_global_employment_report-final.pdf.
- García, V. (2009). La importancia social del deporte civilizador: el caso del fútbol bandera. Razón y Palabra, (69),1-11.[fecha de Consulta 2 de Junio de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520330045>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Education
- Llanos B. y Tello P. (2012) Igualdad: ¿para cuándo? Género y elecciones peruanas 2010-2011. Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/igualdad-paracuando-genero-y-elecciones-peruanas-2010-2011.pdf>
- López J. (2012) El derecho al trabajo en la Constitución Española. Crítica <http://www.revista-critica.com/la-revista/monografico/analisis/328-elderecho-al-trabajo-en-la-constitucion-espanola>.
- Los desafíos para el fútbol femenino por la ley que promueve su profesionalización. (2022, March 28). El Mercurio de Chile

- Mahmoud, M. (2017). El fútbol femenino en los clubes deportivos de la ciudad de Barcelona: un análisis de su gestión. Universitat de Barcelona.
- Medina, J., Becerra, S., & Castaño, P. (2014). Prospectiva y política pública para el cambio estructural en América Latina y el Caribe. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37057/S2014125_es.pdf
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (1950, 9 de setiembre). Código sustantivo laboral de Colombia. Diario oficial.
- Neves, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Opie, H., & Smith, G. (1992). Professional Team Sports and Employment Law in Australia: From Individualism to Collective Labor Relations?. *Marquette Sports Law Review*, 2, pp. 211-259.
- Pajuelo A. & Caparrós T. (2021). Ratio de la carga de trabajo aguda: crónica. Exploración y aplicabilidad al fútbol femenino amateur. *Apunts: Educación Física y Deportes*, 3(145), 25–32. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2021/3\).145.04](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2021/3).145.04)
- Paz, A. (2019). Pasión y discriminación: El fútbol femenino en Lima (2000-2018) [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Pineda A. (2021) La cuota basada en la nacionalidad como mecanismo de afectación a la libre circulación de futbolistas profesionales andinos de la comunidad andina de naciones (CAN). Universidad Católica San Pablo.
- Reyna, F. (2017). La configuración de un mercado laboral deportivo en la profesionalización del fútbol. Córdoba (Argentina), 1930–1940. *História Unisinos*, 21(1). <https://www.redalyc.org/journal/5798/579862151008/>

- Rojas Miño, I. (2021). El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia. *Revista de derecho (Concepción)*, 89(249), 15–46. <https://doi.org/10.29393/rd249-1diir10001>
- Romero, A. (2004). *Derechos Laborales: ¿dónde están hoy, dónde mañana?* Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33610302>
- Scholz P. & Vespalec T. (2021). Mujeres en los partidos de fútbol. Estudio de caso en la República Checa. *Sport TK*, 10(2). <https://doi.org/10.6018/sportk.489101>
- Suen, A. (2003). *La historia del futbol (The Story of Soccer)*. The Rosen Publishing Group, Inc
- Torreadella-Flix, X. (2016). Fútbol en femenino. Notas para la construcción de una historia social del deporte femenino en España, 1900-1936. *Investigaciones Feministas*, 7(1), 313–334. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2016.v7.n1.52710
- Wong, G. (2010). *Essentials of sports law*. Santa Barbara: Praeger
- Yuni, J. A., Ciucci, M. R., & Urbano, C. A. (2014). *Mapas y herramientas para conocer la escuela: investigación etnográfica e investigación-acción: Vol. 3a. ed.* Editorial Brujas
- Méndez, J. (2020). Fútbol y feminismo: dos momentos en la historia, 1920 y 1970-1971. *Horizonte Histórico - Revista Semestral De Los Estudiantes De La Licenciatura En Historia De La UAA*, (21), 44–56. <https://doi.org/10.33064/hh.vi21.3209>
- FIFPRO. (2020). 2020 Raising our game. Women's football report. 25 de mayo de 2020, de FIFPRO Sitio web: https://www.fifpro.org/media/vd1pbtbj/fifpro-womens-report_englowres.pdf.
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

OHCHR. (s. f.). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.
[https://www.ohchr.org/en/instruments-
mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-
cultural-rights](https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights)

ACOLFUTPRO, (2014). Guía para el futbolista profesional en Colombia. Bogotá.
Recuperado de [http://acolfutpro.org/p/la-cartilla-del-futbolista-una-
herramienta-detrabajo/](http://acolfutpro.org/p/la-cartilla-del-futbolista-una-herramienta-detrabajo/)

Zuta, K. (2019) Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. Themis (75).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: CORNEJO ARROYO

HRISTO ERNESTO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TÍTULO	
Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021	
CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS (CATEGORIZACIÓN)	
Categoría 1: FORMALIZACIÓN LABORAL DE LA LIGA DE FUTBOL FEMENINO PERUANO	
Subcategoría 1: SUSCRIPCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO	
Subcategoría 2: REGISTRO EN PLANILLAS	
Categoría 2: DERECHO CONSTITUCIONAL A LA REMUNERACIÓN	
Subcategoría 1: REMUNERACIÓN MINIMA VITAL	
Subcategoría 2: REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE	
PROBLEMAS	
Problema General	¿Como la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración?
Problema Específico 1	¿Como no tener suscritos contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital?

Problema Específico 2	¿Como no estar registradas en planillas afecta el derecho a la remuneración equitativa y suficiente?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar como la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.
Objetivo Específico 1	Identificar como no tener suscritos contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital.
Objetivo Específico 2	Analizar como el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.
SUPUESTOS	
Supuesto General	La falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.
Supuesto Específico 1	no tener suscritos contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital.
Supuesto Específico 2	No estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente
METODOLOGÍA	

<p>Diseño de investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría fundamentada - Tipo de investigación: Básica - Nivel de la investigación: Descriptivo
<p>Método de muestreo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escenario de estudio: Liga de futbol femenino peruana - Participantes: 8 abogados laboristas y 2 futbolistas de la liga de futbol femenino.
<p>Plan de análisis y trayectoria metodológica</p>	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnicas: Entrevista y análisis de fuente documental.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos: Guía de entrevista y guía de análisis de fuente documental (jurisprudencia nacional, resoluciones judiciales (autos), legislación nacional y jurisprudencia comparada)
<p>Análisis cualitativo de la información</p>	<p>Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético.</p>



ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

1.- En su opinión ¿de qué manera la falta de la formalización laboral de la liga de fútbol femenino vulnera el derecho constitucional a la remuneración de las futbolistas?

.....
.....

2.- De acuerdo con su opinión ¿cómo el Estado debe intervenir para que se reconozca el derecho constitucional a una remuneración de las futbolistas?

.....
.....

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué opina sobre la formalización laboral de la liga de futbol femenino?

.....
.....

Objetivo específico 1

Identificar cómo el no tener contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital

4.- Según su percepción sobre esta temática ¿de qué manera es afectado el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas al no tener contratos laborales?

.....
.....

5.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

.....
.....

6.- De acuerdo con su conocimiento ¿Cuáles serían las causas por las que no tienen contratos de trabajo las futbolistas?

.....
.....

7.- ¿Qué propondría usted para que se reconozca el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

.....
.....

Objetivo específico 2

Analizar cómo el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera es vulnerado el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas al no estar registradas en planillas?

.....
.....

9.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el registro en planillas de las futbolistas?

.....
.....

10.- Según sus conocimientos en la materia ¿Qué criterios se debería incluir en un próximo proyecto de ley que garantice el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas de la liga de futbol femenino peruana?

.....
.....

11.- ¿Qué significa una remuneración equitativa y suficiente de acuerdo con el artículo 24 de la constitución en relación con las futbolistas?

.....
.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Wenzel Miranda Eliseo Segundo
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo UCV, EPD, Lima Norte
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 I.4. Autores del Instrumento: Cornejo Arroyo Hristo Ernesto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE		
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 03 de octubre del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: 09940210 . Telf. 992303480

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero, Angel Fernando
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo UCV, EPD, Lima Norte
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 I.4. Autores del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE		
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 03 de octubre del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No: 09961843. Telf. 980758943

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Mg. Urteaga Regal Carlos Alberto
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 I.4. Autores del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE		
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 03 de octubre del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No: 09803484. Telf. 997059885

ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Entrevistado/a: **BRUNO EDGARD BAUTISTA NAVARRO**

Cargo/profesión/grado académico: **Abogado**

Objetivo general

Determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

1.- En su opinión ¿de qué manera la falta de la formalización laboral de la liga de fútbol femenino vulnera el derecho constitucional a la remuneración de las futbolistas?

La falta que se formalice en el PERU, una LIGA FEMENINA de FUTBOL PROFESIONAL similar a la LIGA de FUTBOL de los VARONES, vulnera el Derecho constitucional a una REMUNERACION MENSUAL y BENEFICIOS de JUSTA y EQUITATIVA de las FUTBOLISTAS FEMENINAS, porque los Equipos solo le pagan una REMUNERACION MENSUAL MINIMA y en muchos casos solo le dan propinas para que juegen por sus Equipos, solo algunas FUTBOLISTAS que juegan bien le pagan una buena REMUNERACION.

2.- De acuerdo con su opinión ¿cómo el Estado debe intervenir para que se reconozca el derecho constitucional a una remuneración de las futbolistas?

El ESTADO como GOBIERNO debería intervenir y emitir una LEY o NORMA LEGAL que establezca las REMUNERACIONES y BENEFICIOS SOCIALES que deben percibir las FUTBOLISTAS de la LIGA FEMENINA DE FUTBOL.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué opina sobre la formalización laboral de la liga de futbol femenino?

Me parece una excelente idea que se formalice la LIGA de FUTBOL FEMENINO en el PERU, de esa manera existiría Equipos competitivos que puedan pelear el CAMPEONATO de la COPA LIBERTADORES de FUTBOL FEMENINO.

Objetivo específico 1

Identificar cómo el no tener contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital

4.- Según su percepción sobre esta temática ¿de qué manera es afectado el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas al no tener contratos laborales?

El hecho de no contar con una LEY o NORMA LEGAL donde establece el derecho a percibir como minimo la REMUNERACION MININA VITAL de las FUTBOLISTAS MUJERES, porque existen dueños o directivos de los Equipos que participan en la LIGA DE FUTBOL y solo le pagan propinas en muchos casos, incluso no les hacen firmar CONTRATOS de TRABAJO y despiden a varias FUTBOLISTAS MUJERES cuando quieren.

5.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

El reconocimiento a tener derecho a la REMUNERACION MINIMA VITAL de las FUTBOLISTAS MUJERES, me parece una excelente propuesta, porque de esa manera van ha tener un ingreso económico, para poder auto sostenerse, alimentarse y otros.

6.- De acuerdo con su conocimiento ¿Cuáles serían las causas por las que no tienen contratos de trabajo las futbolistas?

Las causas que los directivos de los Equipos, no les hacen firmar CONTRATO DE TRABAJO a las FUTBOLISTAS MUJERES, es para evadir sus obligaciones laborales como son percibir una REMUNERACION MENSUAL y BENEFICIOS SOCIALES.

7.- ¿Qué propondría usted para que se reconozca el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Propondría que se emita una LEY o NORMA LEGAL por parte del Poder Legislativo (Congreso) o del Poder Ejecutivo (Presidente de la República), estableciendo los derechos y obligaciones de las FUTBOLISTAS MUJERES, donde se establezca que el empleador tiene la obligación de hacer firmar CONTRATOS DE TRABAJO, pagarle como mínimo una REMUNERACION MINIMA VITAL por cada MES laborado y pago de sus BENEFICIOS SOCIALES, similar a los trabajadores del régimen laboral Privado – Decreto legislativo 728.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera es vulnerado el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas al no estar registradas en planillas?

Al no encontrarse en PLANILLAS y no haber firmado CONTRATO DE TRABAJO, a las FUTBOLISTAS MUJERES se le vulnera a percibir una REMUNERACION MENSUAL justa y equitativa, para el sustento de ella y su familia, ya que los directivos de los Equipos le pagan lo que se le viene en gana, sin BENEFICIOS SOCIALES, no le pagan VACACIONES NO GOZADAS, no le pagan GRATIFICACIONES por FIESTAS PATRIAS y NAVIDAD, entre otros.

9.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el registro en planillas de las futbolistas?

Seria una excelente iniciativa si se concreta el registro en Planillas de la FUTBOLISTAS MUJERES, de esa manera tendrían derecho a percibir una REMUNERACION MENSUAL pactada y al pago de BENEFICIOS SOCIALES.

10.- Según sus conocimientos en la materia ¿Qué criterios se debería incluir en un próximo proyecto de ley que garantice el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas de la liga de futbol femenino peruana?

Los criterios que deben estar en un proyecto de LEY para garantizar una REMUNERACION MENSUAL equitativa y suficiente de las FUTBOLISTAS MUJERES, es que debe constar en sus Artículos que tienen derecho a percibir como mínimo una REMUNERACION MINIMA VITAL MENSUAL, derecho a percibir sus BENEFICIOS SOCIALES: GRATIFICACIONES, ESCOLARIDAD, COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES, derecho que firmen un CONTRATO DE TRABAJO donde se establezca los días de trabajo, el

Horario de Trabajo, descanso semanal y descanso anual, derecho ingresar en Planillas.

11.- ¿Qué significa una remuneración equitativa y suficiente de acuerdo con el artículo 24 de la constitución en relación con las futbolistas?

La REMUNERACION equitativa y suficiente de acuerdo al Artículo 24 de nuestra CONSTITUCION POLITICA DEL PERU, significa a percibir una REMUNERACION MENSUAL suficiente para que la FUTBOLISTA MUJER pueda sostenerse ella y su familia, en su alimentación, vivienda, estudios, medicinas y otros.

ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Entrevistado/a: Gianni Yaringaño Luis

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

1.- En su opinión ¿de qué manera la falta de la formalización laboral de la liga de fútbol femenino vulnera el derecho constitucional a la remuneración de las futbolistas?

La formalización laboral de una determinada disciplina deportiva generaría un precedente importante dentro de nuestra legislación laboral peruana, lo que beneficiaría a nuestros deportistas para que se puedan entrenar y tener una adecuada preparación, y nos representen en las competencias internacionales, sin embargo, la realidad peruana es otra, en ese sentido, partiendo de la premisa que los futbolistas varones no tienen una remuneración fija, dependiendo esta del nivel competitivo del jugador, sin embargo, estos deportistas varones se tienen normativa que los protege ante sus empleadores, por tal motivo, la falta de formalización de la liga de futbol femenino si estaría vulnerando un derecho constitucional y la desprotección de los jugadores de futbol femeninos.

2.- De acuerdo con su opinión ¿cómo el Estado debe intervenir para que se reconozca el derecho constitucional a una remuneración de las futbolistas?

El Estado Peruano y los Gobiernos Locales, a través del IPD deberían apoyar económicamente a los deportistas destacados, básicamente en su alimentación y pasajes.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué opina sobre la formalización laboral de la liga de futbol femenino?

Sería una excelente iniciativa, que beneficiaría a nuestro a las futbolistas femeninas.....

Objetivo específico 1

Identificar cómo el no tener contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital

4.- Según su percepción sobre esta temática ¿de qué manera es afectado el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas al no tener contratos laborales?

Evidentemente la afectación es considerable, toda vez que, esto influye mucho en su preparación competitiva

5.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Es importante este derecho, con lo que se sentaría un precedente, no solo para la disciplina deportiva del futbol, sino, para otras disciplinas deportivas

6.- De acuerdo con su conocimiento ¿Cuáles serían las causas por las que no tienen contratos de trabajo las futbolistas?

Principalmente la falta de legislación laboral referente al caso, y el desconocimiento de los propios deportistas respecto a su condición laboral

7.- ¿Qué propondría usted para que se reconozca el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Como lo señala la premisa de la presente encuesta, la falta de legislación laboral frente a los deportistas

Objetivo específico 2

Analizar cómo el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera es vulnerado el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas al no estar registradas en planillas?

Se vulnera, al desconocer diversos beneficios laborales que los deportistas tendrían que percibir.

9.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el registro en planillas de las futbolistas?

Es importante para no vulnerar los derechos laborales de los deportistas.....

10.- Según sus conocimientos en la materia ¿Qué criterios se debería incluir en un próximo proyecto de ley que garantice el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas de la liga de futbol femenino peruana?

Uno de los criterios debería ser que la remuneración deberá ser el sueldo mínimo establecido por ley, es decir, el monto de S/. 1,025.00 soles, pero, este será deberá depender de los logros que obtengan los deportistas

11.- ¿Qué significa una remuneración equitativa y suficiente de acuerdo con el artículo 24 de la constitución en relación con las futbolistas?

Se entiende que esta remuneración debería ser suficiente para que el deportista pueda tener ciertas condiciones de vida digna para él y su familia.
.....

ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Entrevistado/a: GUSTAVO MENDOZA FLORES

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

1.- En su opinión ¿de qué manera la falta de la formalización laboral de la liga de fútbol femenino vulnera el derecho constitucional a la remuneración de las futbolistas?

Es un grave perjuicio a las que se ven sometidas las mujeres futbolistas, toda vez que no cuentan con ningún tipo de contrato para poder exigir el pago por los servicios que prestan al equipo al cual están representando. Si no hay contrato y hay forma de exigir el pago de una remuneración. Poniéndolas en una evidente desigualdad frente a los hombres futbolistas.

2.- De acuerdo con su opinión ¿cómo el Estado debe intervenir para que se reconozca el derecho constitucional a una remuneración de las futbolistas?

En primer lugar, desde mi punto de vista se debe de tomar acciones para que el Estado reconozca la Liga Profesional Femenina a fin de que se les pueda aplicar la Ley N° 26566, **Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos** y a partir de ello puedan formalizar sus servicios y se les pueda otorgar no solo una remuneración sino se les reconozca todos sus derechos laborales conforme el régimen de la actividad privada dispuesta por el D.L N° 728.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué opina sobre la formalización laboral de la liga de futbol femenino?

En primer lugar, debe existir el reconocimiento de la liga profesional de futbol femenino y luego ya podríamos hablar de la formalización laboral de las futbolistas mujeres, que sin duda tienen el derecho de ser tratadas en igualdad de condiciones

que los hombre, ello conforme a todos los derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado.

Objetivo específico 1

Identificar cómo el no tener contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital

4.- Según su percepción sobre esta temática ¿de qué manera es afectado el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas al no tener contratos laborales?

Nos encontraríamos en un supuesto de discriminación, por considerar que las mujeres también tienen el derecho a percibir una remuneración en igualdad de condiciones como lo hacen los hombres, por cuanto se considera que realizan la misma actividad, ya en el Perú la discriminación esta sujeto a ser sancionado en la vía administrativa, como en la vía judicial por el delito de discriminación.

5.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Desde mi punto de vista, no considero valido la asignación de una remuneración mínima vital, por cuanto la contratación para los servicios prestados, será el acuerdo entre la futbolista y el Club a quien va ha representar y si en ese acuerdo se pacta el pago de un sueldo mínimo vital excelente, pero no es la regla general, por cuanto la regla general el pactar los montos que las partes consideran, pudiendo ser menor monto o mayor monto del sueldo mínimo vital.

6.- De acuerdo con su conocimiento ¿Cuáles serían las causas por las que no tienen contratos de trabajo las futbolistas?

Porque hasta la fecha está pendiente la implementación de algunos procedimiento legales que reconozcan los derechos de las futbolistas mujeres en el Perú y por el desconocimiento del tema laboral, entre derechos y obligaciones.

7.- ¿Qué propondría usted para que se reconozca el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

No estoy de acuerdo con el sueldo mínimo vital de las futbolistas, pero si con una remuneración justa en igualdad de condiciones, y para ello hay que ir implementando las políticas públicas laborales que tengan por objeto reconocer los derechos de nuestras futbolistas en el Perú.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera es vulnerado el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas al no estar registradas en planillas?

Al no estar reconocido la Liga Profesional de Mujeres y por ende no se pueden acoger a la Ley N° 26566, **Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos.**

9.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el registro en planillas de las futbolistas?

Es un derecho laboral que les corresponde, la misma que se encuentra reconocida en el D.L. N° 728, norma aplicable actividad del futbol.

10.- Según sus conocimientos en la materia ¿Qué criterios se debería incluir en un próximo proyecto de ley que garantice el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas de la liga de futbol femenino peruana?

A mi criterio no se debe aprobar proyecto de Ley alguna, lo que se debe de realizar es que se busque la aplicación de la ley con la que ya contamos a favor de las mujeres, considerando que la Ley N° 26566, Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos, no hace alusión de futbolistas hombres solamente, sino hace alusión a futbolistas profesionales y en ellos se encuentran también las mujeres.

11.- ¿Qué significa una remuneración equitativa y suficiente de acuerdo con el artículo 24 de la constitución en relación con las futbolistas?

Significa que las mujeres futbolistas tienen el derecho de percibir una remuneración en equitativa de condiciones que un hombre por que se debe de considerar que realizas una misma actividad y suficiente por cuanto tienen el derecho de cubrir todos sus gastos personales y familiares.



ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Entrevistado/a: Samuel Cuyanco

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

1.- En su opinión ¿de qué manera la falta de la formalización laboral de la liga de fútbol femenino vulnera el derecho constitucional a la remuneración de las futbolistas?

Considero que la falta de formalización en cualquier ámbito del trabajo o prestación de servicios da cabida a que el empleador disponga a su libre albedrío si dicha labor será retribuida o no, y de la forma en que lo crea conveniente; tomándose así decisiones por parte del empleador que vulneran derechos fundamentales del trabajador como es el de la remuneración.

2.- De acuerdo con su opinión ¿cómo el Estado debe intervenir para que se reconozca el derecho constitucional a una remuneración de las futbolistas?

Creando entidades de ejecución y supervisión que garanticen la correcta aplicación de dicho derecho constitucional

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué opina sobre la formalización laboral de la liga de futbol femenino?

Es un paso primordial para que se reconozca los derechos laborales de todos los trabajadores y colaboradores de la liga de futbol femenino

Objetivo específico 1

Identificar cómo el no tener contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital

4.- Según su percepción sobre esta temática ¿de qué manera es afectado el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas al no tener contratos laborales?

El no tener contrato laboral no impide que una persona pueda exigir sus derechos de trabajador ya que existe otros mecanismos para acreditar la supremacía de la realidad, sin embargo si las futbolistas tuvieran un contrato laboral en definitiva se daría mayor garantía a sus derechos laborales como a la remuneración mínima vital

5.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Muchas personas practican el deporte por posición es a raíz de ello que algunas personas se aprovechan de dicha voluntad para no retribuir económicamente su dedicación y colaboración con determinado club, afectando la vida personal de las futbolistas; por lo cual considero que si se les reconoce la remuneración mínima vital, se estaría garantizando derechos fundamentales para que dichas personas vivan con dignidad.

6.- De acuerdo con su conocimiento ¿Cuáles serían las causas por las que no tienen contratos de trabajo las futbolistas?

Muchas veces es la propia predisposición de las futbolista que por estar en un club haciendo lo que más les gusta están dispuestas a no ser retribuidas

7.- ¿Qué propondría usted para que se reconozca el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Creación de entidades de formalización y supervisión

Objetivo específico 2

Analizar cómo el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera es vulnerado el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas al no estar registradas en planillas?

El no estar en planilla es una informalidad que conlleva a la vulneración de muchos derechos laborales una de ellas siendo la remuneración.

9.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el registro en planillas de las futbolistas?

Considero que se estaría dando formalidad al trabajo que vienen realizando

10.- Según sus conocimientos en la materia ¿Qué criterios se debería incluir en un próximo proyecto de ley que garantice el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas de la liga de futbol femenino peruana?

Lo principal es el reconocimiento de la labor y dedicación que realizan las futbolistas para que dicha actividad sea considerado como trabajo y a partir de allí reconocer los derechos fundamentales que le corresponde a todo trabajador

11.- ¿Qué significa una remuneración equitativa y suficiente de acuerdo con el artículo 24 de la constitución en relación con las futbolistas?

Significa que la contraprestación por un trabajo tiene que ser de acuerdo a la capacidad de cada futbolista y que dicha contribución tiene que ser lo suficiente como para que cubra sus gastos personales y pueda vivir con dignidad

.....
.....

ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Entrevistado/a: Wilder Ramirez Hurtado

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

1.- En su opinión ¿de qué manera la falta de la formalización laboral de la liga de fútbol femenino vulnera el derecho constitucional a la remuneración de las futbolistas?

Vulnera este derecho, porque impide que las futbolistas puedan acceder a una remuneración de acuerdo a ley y a percibir parte del monto por su transferencia a otro club.

2.- De acuerdo con su opinión ¿cómo el Estado debe intervenir para que se reconozca el derecho constitucional a una remuneración de las futbolistas?

El Estado debe intervenir a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, creando una mesa de trabajo con los clubes femeninos para la formalización laboral de las futbolistas.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué opina sobre la formalización laboral de la liga de futbol femenino?

Que a la fecha tengo entendido que se encuentra en proceso de implementación de la formalización de la liga de futbol femenino.

Objetivo específico 1

Identificar cómo el no tener contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital

4.- Según su percepción sobre esta temática ¿de qué manera es afectado el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas al no tener contratos laborales?

Se ven afectado porque en algunos casos podrían estar percibiendo las futbolistas sus remuneraciones por debajo de una remuneración mínima vital.

5.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

El reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas sería la materialización del derecho a una remuneración suficiente reconocido en la constitución política.

6.- De acuerdo con su conocimiento ¿Cuáles serían las causas por las que no tienen contratos de trabajo las futbolistas?

La causa es que los clubes quieren evitar el reconocimiento de un conjunto de derechos laborales que le asistirían a las futbolistas con el fin de no generarse mayores gastos.

7.- ¿Qué propondría usted para que se reconozca el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Que se crea un ley en la que se establezcan los derechos laborales de las futbolistas, y que estas estén sujetas a fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera es vulnerado el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas al no estar registradas en planillas?

Que al no estar registrado en planilla el empleador club podría estar pagando por debajo de la remuneración mínima vital e incumpliendo con el reconocimiento de otros derechos que le corresponderían.

9.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el registro en planillas de las futbolistas?

Es una garantía para poder ejercer un buen control sobre el cumplimiento de los derechos laborales que le asisten a las futbolistas y de esta manera se pueda ser fiscalizado adecuadamente por la entidad competente.

10.- Según sus conocimientos en la materia ¿Qué criterios se debería incluir en un próximo proyecto de ley que garantice el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas de la liga de fútbol femenino peruana?

El criterio que se debe incluir son los mismos criterios que se utilizan para garantizar los derechos de los futbolistas profesionales varones

11.- ¿Qué significa una remuneración equitativa y suficiente de acuerdo con el artículo 24 de la constitución en relación con las futbolistas?

Este derecho a una remuneración equitativa y suficiente implica que este debe cubrir las necesidades del trabajador y de su familiar, que logre su bienestar material y espiritual, es decir una vida digna.

ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Entrevistado/a: Jose Luis Cornejo Mejico

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

1.- En su opinión ¿de qué manera la falta de la formalización laboral de la liga de fútbol femenino vulnera el derecho constitucional a la remuneración de las futbolistas?

En el Perú, toda actividad laboral incluida la deportiva tiene que ser remunerada según nuestra carta magna, caso contrario se estaría atentando contra un sagrado derecho, que es el de percibir un sueldo remunerativo por prestar o brindar un servicio de manera directa y personal, tal y conforme se puede apreciar en el fútbol masculino peruano.

2.- De acuerdo con su opinión ¿cómo el Estado debe intervenir para que se reconozca el derecho constitucional a una remuneración de las futbolistas?

El Estado debería intervenir a través de sus entidades que regulan el deporte a nivel nacional, dándoles un nivel remunerativo acorde a los ingresos que ésta actividad pueda rendir a nivel social, cultural, económico y deportivo.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué opina sobre la formalización laboral de la liga de futbol femenino?

En el Perú, los últimos años se ha podido apreciar que ésta actividad del fútbol femenino ha logrado convocar un gran número de asistentes a los diferentes recintos donde se desarrolla éstos campeonatos, por lo tanto ha dejado réditos deportivos y económicos para los organizadores, sin tener formalidad alguna; por lo que siendo de una manera formal, estaríamos hablando de una mejor organización y serían mayores los ingresos económicos para todas las personas

que trabajan de manera directa e indirecta; ya que sabemos que éstos deportes en nuestro país tienen muy buenas acogidas.

Objetivo específico 1

Identificar cómo el no tener contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital

4.- Según su percepción sobre esta temática ¿de qué manera es afectado el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas al no tener contratos laborales?

Cualquier persona, al no tener ningún tipo de contrato, sea cual sea su modalidad, no podría tener una base remunerativa mínima, puesto que el trabajar de manera informal no le da la seguridad jurídica a tener derecho a un sueldo fijo.

5.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

El reconocimiento al derecho a percibir un sueldo mínimo vital para las futbolistas femeninas es muy importante, debido a que éstas profesionales también estarían obligadas a trabajar las horas adecuadas y necesarias para brindar un buen espectáculo al público en general; tal y conforme lo desarrollan los varones del fútbol profesional; por lo que el sueldo mínimo también debería ir en aumento de acuerdo al desempeño de cada profesional de éste deporte.

6.- De acuerdo con su conocimiento ¿Cuáles serían las causas por las que no tienen contratos de trabajo las futbolistas?

Una de las causas, sería que en nuestro país tenemos un gran porcentaje de trabajos y oficios informales para no pagar los derechos y beneficios laborales que corresponden a cada persona por las funciones que desempeñan y por el tiempo, es decir no les conviene a algunas personas jurídicas y/o naturales que esto se formalice.

7.- ¿Qué propondría usted para que se reconozca el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Al igual, que en toda institución pública o privada, se debería agremiar a todos los participantes en dicha actividad deportiva y a la vez formar una Asociación con sus respectivos estatutos e inscribirlo en el registro correspondiente, primero para tener formalidad y reconocimiento ante cualquier Club Deportivo a nivel nacional, acto seguido se proyectaría la propuesta económica al ente estatal respectivo para su evaluación y posterior aprobación.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera es vulnerado el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas al no estar registradas en planillas?

El que una persona natural se encuentre dentro de la planilla de una institución pública o privada le brinda derechos reconocidos por el tiempo y otros tipos de beneficios que no pueden ser vulnerados, retirados ni obviados por parte del empleador, puesto que esto implicaría estar inmerso en una falta (en algunos casos graves) que podrían terminar en una multa o también podría terminar en los tribunales de justicia del fuero común. Ya que el no estar en planilla te recorta otros ingresos económicos que por ley se ordena y se regula cada año fiscal.

9.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el registro en planillas de las futbolistas?

Sería muy importante, porque éste tipo de relación laboral le crea mayor seguridad y tranquilidad económica a las profesionales de este deporte, puesto que éstas mismas podrían invertir de manera personal más en ellas mismas, para rendir en su más alto nivel y así darle competitividad a su trabajo.

10.- Según sus conocimientos en la materia ¿Qué criterios se debería incluir en un próximo proyecto de ley que garantice el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas de la liga de fútbol femenino peruana?

Uno de los principales factores para que esto se haga ley sería que se apruebe un pequeño fondo económico para empezar los primeros 02 años y posteriormente sea sostenido y sostenible en el tiempo por los mismos conductores de la futura institución que se pueda crear.

11.- ¿Qué significa una remuneración equitativa y suficiente de acuerdo con el artículo 24 de la constitución en relación con las futbolistas?

Quiere decir, a mi modesto entender que toda persona tiene derecho a una remuneración digna, para beneficio de éste y de su familia; debiendo el empleador dar prioridad a su trabajador sobre los diversos beneficios laborales que le podría corresponder de acuerdo a ley; ya que teniendo éstos derechos el trabajador, va a tener mucha tranquilidad personal, familiar y social; y como cualquier otra persona con ésta tranquilidad que le brinda su trabajo, de hecho que éste va a rendir de manera eficiente en su desempeño como profesional.



ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en derecho laboral)

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Entrevistado/a: GIANMARCO HUAMAN ARTICA

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar cómo la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

1.- En su opinión ¿de qué manera la falta de la formalización laboral de la liga de fútbol femenino vulnera el derecho constitucional a la remuneración de las futbolistas?

Vulnera el derecho a la remuneración puesto que, la informalidad de la liga de futbol femenino, crea la posibilidad de que empresarios no cumplan con sus obligaciones laborales, ya que, al no haber un marco legal o formal, no existe sanciones para el empleador que omite otorgar la remuneración de las jugadoras.

2.- De acuerdo con su opinión ¿cómo el Estado debe intervenir para que se reconozca el derecho constitucional a una remuneración de las futbolistas?

Crear un marco normativo que comprenda una liga de futbol profesional de futbol femenino.

3.- De acuerdo con su experiencia ¿Qué opina sobre la formalización laboral de la liga de futbol femenino?

Hoy en día, es necesaria dicha formalización.

Objetivo específico 1

Identificar cómo el no tener contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital

4.- Según su percepción sobre esta temática ¿de qué manera es afectado el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas al no tener contratos laborales?

Si no hay un contrato de por medio, no existe la obligación de para una remuneración.

5.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Dicha actividad debería ser formalizada, para permitir que se exija el pago, por lo menos, de una RMV.

6.- De acuerdo con su conocimiento ¿Cuáles serían las causas por las que no tienen contratos de trabajo las futbolistas?

La informalidad, la falta de un marco legal, la propia iniciativa de las futbolistas.

7.- ¿Qué propondría usted para que se reconozca el derecho a la remuneración mínima vital de las futbolistas?

Promover la formalización de dicha labor a través de los equipos y sus integrantes

Objetivo específico 2

Analizar cómo el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

8.- De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera es vulnerado el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas al no estar registradas en planillas?

Justamente al no estar registradas en planillas de pago.

9.- Según su opinión ¿Qué opina sobre el registro en planillas de las futbolistas?

Por lo que se, no existen y deberían de existir.

10.- Según sus conocimientos en la materia ¿Qué criterios se debería incluir en un próximo proyecto de ley que garantice el derecho a la remuneración equitativa y suficiente de las futbolistas de la liga de futbol femenino peruana?

Considerar dicha actividad como un trabajo.

11.- ¿Qué significa una remuneración equitativa y suficiente de acuerdo con el artículo 24 de la constitución en relación con las futbolistas?

A igual trabajo, igual remuneracion.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Objetivo General: Determinar como la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

AUTOR:

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Tribunal Constitucional. Sentencia N° 04922/2007, 18 de octubre del 2007	La remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para su empleador debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.	Se entiende pues que el TC define que es la remuneración y cual es la relación que guarda con la persona humana y sus derechos. Se indica pues la importancia y naturaleza alimentaria, subsistencia y dignidad.	el tribunal constitucional fundamentó señalando que la remuneración es un derecho fundamental y es obtenida en base a la actividad laboral que realiza el trabajador y tiene carácter alimentario debido a que se relaciona estrechamente con el derecho a la vida, derecho a la igualdad y dignidad que tienen como fin principal el desarrollo integral del ser humano.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Objetivo General: Determinar como la falta de formalización laboral de la Liga de fútbol femenino peruano vulnera el derecho constitucional a una remuneración.

AUTOR:

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Tribunal Constitucional. Sentencia N° 01.014-PI, 16 de abril del 2014.	El artículo 23 está dirigido a proteger al trabajador como ser humano frente a cualquier lesión a su dignidad en la actividad laboral, como es el caso de la remuneración antes examinada. Lo que se está prohibiendo con el artículo 23 es la cosificación del trabajador o, lo que es lo mismo, su tratamiento como objeto y el desprecio de su condición de ser humano, situación que no puede ser objeto de especificación con carácter general si no que deber ser evaluada según las circunstancias de la situación enjuiciada. Esta protección especial de la dignidad del trabajador encuentra su justificación en la implicación personal del trabajador en la actividad laboral y en la realización misma de la actividad laboral.	El TC indica pues que el fin del artículo 23 de la constitución política protege los derechos como la dignidad, y busca que no haya desprecio al ser humano y no se le cosifique como algún objeto. Incluso se habla de la transversalidad de la dignidad.	Los magistrados del tribunal analizan la naturaleza del artículo 23 de la Constitución Política y se indica pues que el fin es proteger al trabajador como ser humano frente a cualquier vulneración a su dignidad, toda vez que la dignidad va relacionada transversalmente con el derecho a percibir una remuneración y que ésta implica el desarrollo personal del trabajador

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Formalización laboral de la liga de fútbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Objetivo específico 1: Identificar como no tener suscritos contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital.

AUTOR:

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 3 de enero de 1976.	<p>Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <p>a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:</p> <p>i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.</p>	<p>Se indica pues como deben ser las remuneraciones para los trabajadores.</p> <p>Dejando clara la importancia de la igualdad y que todas personas tanto hombres como mujeres tengan las mismas condiciones laborales al igual salario por igual trabajo.</p>	<p>En donde se indica que todo ser humano tiene derecho a gozar de un salario justo y de igual valor a la actividad laboral que realizan sin diferencia alguna toda vez que se merece las mismas condiciones laborales y salario de las mujeres no deben ser menor a la de los varones</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Objetivo específico 1: Identificar como no tener suscritos contratos de trabajo afecta el derecho a la remuneración mínima vital.

AUTOR:

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Tribunal Constitucional. Resolución: N.º 3012-2004-AA/TC, 18 de enero del 2005.	Se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.	Se entiende pues que la existencia de estos elementos como la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración dan paso a que se asuma de la existencia de un contrato laboral, debido a que estos 3 elementos definen la relación laboral entre un trabajador y empleador.	El Tribunal Constitucional indica que el contrato laboral establece la relación laboral entre el trabajador y el empleador y que a partir de esta prestación de servicios subordinada, de manera continua bajo un horario de trabajo a cambio de remuneración se está frente a una relación laboral.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Objetivo específico 2: Analizar como el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

AUTOR:

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Oficina Internacional del Trabajo. Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades. 2017	<p>El principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se enuncia en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).</p> <p>En el Convenio se establecen los fundamentos para la adopción de medidas destinadas a combatir la discriminación de la que se da cuenta con las dimensiones no explicadas de la brecha salarial de género. Está demostrado que la penalización salarial que conlleva el hecho de trabajar en una ocupación dominada por las mujeres es tanto mayor cuanto mayor sea el poder discrecional del empleador. Por consiguiente, hay una menor penalización salarial cuando los salarios se fijan siguiendo reglas oficiales. Donde los índices de sindicación y de negociación colectiva son más elevados, la brecha salarial de género es menor.</p>	<p>En los convenios establecidos por la OIT se establecen fundamentos y principios que ayudan a disminuir las brechas salariales por la discriminación de género.</p>	<p>Se indica pues por parte de Organización Internacional del Trabajo que se debe combatir la discriminación de genero para que exista la remuneración equitativa y suficiente para las mujeres. Puesto que se evidencia que disminuye las brechas salariales cuando se cumple con analizar datos objetivos de cumplimiento laboral y la existencia de sindicación y negociación colectiva fuertes.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021

Objetivo específico 2: Analizar como el no estar registradas en planillas afecta al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

AUTOR:

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Tribunal Constitucional. Sentencia N° 01.014-PI, 16 de abril del 2014.	La remuneración suficiente posee una estrecha relación con el concepto "remuneración mínima". Al respecto, el preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo expresa que la paz y armonía universales requieren de la garantía de un salario vital adecuado. Además, resulta de aplicación el artículo 2.1 del convenio 131 de la OIT, que señala que "los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.	Se habla pues de la fuerza ley que tiene la remuneración mínima y esta pues es la remuneración equitativa y suficiente que es determinante el desarrollo de la vida de la persona y como tienen tal carácter no es posible la reducción de esta.	el convenio 131 de la Organización internacional del Trabajo que indican pues que los salarios mínimos tienen una estrecha relación con el salario suficiente y que estos no podrán ser reducidos debido a que tiene objetivo de dignificar el desarrollo de la vida de las personas y porque tienen fuerza de ley porque no es posible jurídicamente que existan remuneraciones menores a la mínima indica por ley.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO SANTA MARIA CLAUDIA JIMENA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Formalización laboral de la liga de futbol femenino peruano y el derecho constitucional a la remuneración, 2021", cuyo autor es CORNEJO ARROYO HRISTO ERNESTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AREVALO SANTA MARIA CLAUDIA JIMENA DNI: 48083829 ORCID: 0000-0002-0278-5054	Firmado electrónicamente por: CLAREVALOS el 25- 11-2022 17:15:06

Código documento Trilce: TRI - 0454861