

“Un proceso de integración es un proceso muy complejo que necesita la voluntad de los miembros y políticas públicas y económicas conjuntas.”

El caso Bosman y los límites de contratación de futbolistas extranjeros en el Perú

José Manuel Angulo Jugo

119

1. INTRODUCCIÓN:

La evolución del fútbol de un deporte a una actividad lucrativa trajo consigo la creación de varias normas especiales con el fin de regular dicho deporte. Es así que, con el paso de los años, se estableció la idea del deportista como un trabajador dependiente. En un sentido lato, el trabajo es cualquier ocupación; sin embargo, la doctrina laboral ha establecido que esta ocupación debe tener ciertas características esenciales.¹

El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por toda persona humana. Esta actividad humana ha sido tradicionalmente dividida en labores manuales e intelectuales, según utilice preponderantemente materias o símbolos,² empero siempre dirigido a un fin. El sujeto al desplegar su actividad quiere o pretende cumplir una finalidad u objetivo, la cual puede ser una o varias, de manera indistinta o bien combinadas entre sí. De esta manera, podemos entender y concluir que el trabajo es y debe ser productivo, en otras palabras, que sea susceptible de arrojar un resultado. Basta que exista un objetivo, cualquiera sea su proporción con los demás que comúnmente acompañarán; generalmente es referible a dinero entregado a cambio de servicios o bienes, pero podría también tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente. No queda comprendido en aquel, lo que el sujeto produce para su propio consumo.³ Cabe resaltar que el momento para calificar un trabajo como productivo es el inicio de su ejecución, teniendo en cuenta la actitud con la que el sujeto emprende su actividad. Esta actitud podría tener originalmente un sentido y luego transformarse en otro. Por ejemplo, una labor comenzada por entretenimiento podría convertirse en algún momento en económica; sería el caso de una persona aficionada a la repostería que prepara postres para consumir u obsequiar, y luego decide venderlos.⁴ En este caso especial, podemos incluir el deporte.

Otra característica esencial, es el encargo de la actividad, si esta es encargada por un tercero o desarrollado por iniciativa o cuenta propia. En el primer caso, el tercero tendrá la titularidad de esos bienes o servicios, y le pagará por su producción al sujeto que los ha realizado, con quien está vinculado a través de un contrato de prestación de servicios,⁵

1 NEVES MUJICA, Javier. “INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2003. p. 15.

2 Ídem., p. 17.

3 Ídem., pp. 18-19.

4 Ídem., p. 20.

5 Ídem., p. 22.

por lo cual interesa, al Derecho del Trabajo, aunque, no es incorrecto señalar que ésta actividad puede ser vista como una relación civil o mercantil. Por lo mismo es necesario ahondar un poco más, resaltando la figura de su tercera característica, la subordinación.

“En el trabajo por cuenta ajena, dos individuos tienen entre sí un vínculo jurídico previo a la elaboración del producto, que hace titular de este al tercero. Pues bien, ese vínculo puede ser subordinado o autónomo, según la posición de uno de los sujetos respecto del otro. El primero, le permite al acreedor de trabajo dirigir la prestación del deudor; en el segundo, en cambio, este último dirige su propia prestación.”⁶

De esta manera, es correcto afirmar que el jugador profesional de fútbol debe ser considerado un trabajador dependiente debido a que⁷ el servicio es brindado por una persona natural, la práctica se realiza por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y la dirección del club y los servicios son de carácter voluntario, regular y remunerado. Adicionalmente, esta fue la conclusión de la primera polémica ganada por el Derecho del Trabajo a las normas deportivas de la FIFA y de las federaciones nacionales que nunca quisieron entender que un “juego” también podía convertirse en un trabajo para quien lo presta.⁸ No obstante, se ha creado un debate adicional⁹ para determinar qué aspectos de la relación debe regular la normativa deportiva y qué otros quedan reservados a la legislación laboral. Al pertenecer a distintos ordenamientos estos pueden coincidir en varios temas, pero también es cierto que pueden tener regulaciones contradictorias e incompatibles. Es en ese momento que se produce un conflicto entre normas cuya solución pasa por optar entre una y otra¹⁰. La evolución del deportista como trabajador también se puede encontrar en la jurisprudencia comunitaria europea (ver caso Walrave y Koch o el caso Dona Mantero). Para este artículo vamos a presentar el caso más importante y que causan un efecto al derecho a la libre circulación de los futbolistas entre los estados miembros de un espacio comunitario que haya adoptado esta norma.

2. EL CASO BOSMAN¹¹

Jean – Marc Bosman es un jugador profesional de fútbol de nacionalidad belga. Él estuvo contratado desde el año

1988 en el Royal Club Liégeois SA (RC Liege), un club de fútbol belga que juega en el campeonato de primera división de dicho país. Como casi todos los futbolistas, su contrato de trabajo era duración determinada, el cual expiraba el 30 de junio de 1990. Su contrato establecía una remuneración mensual de 120'000.00 francos belgas adicionalmente de los bonos que pudiera generar en los años.¹² Poco antes de expirar su contrato, el 21 de abril de 1990, su empleador, el RC Liege, le ofreció renovar su contrato por una temporada más pero con nuevos términos: su remuneración mensual sería reducida a la cuarta parte, 30'000.00 francos belgas, monto mínimo permitido por las reglas federales de la Union Royale Belge des Sociétés de Football Association (URBSFA). El jugador rechazó la nueva oferta y no firmó el nuevo contrato. Ante eso, el RC Liege decidió colocarlo dentro de la lista de jugadores libres para traspaso, y, de acuerdo a las reglas de transferencias, estableció un monto de compensación por formación de 11,743'000.00 francos belgas.¹³

“El principal objetivo de esto es recibir un monto de transferencia por el jugador, a pesar que el RC Liege solo tuviera un pequeño interés en mantener en sus filas a Jean Marc Bosman. Ya que Bosman no estaba de acuerdo en aceptar el recorte de su salario, él buscó activamente por un nuevo club.”¹⁴

Durante ese tiempo, el Sr. Bosman no pudo encontrar ningún otro equipo en Bélgica que estuviera interesado en él. Sin embargo, recibió noticias del Club Union Sportive du Littoral de Dunkerque, un club de la segunda división de Francia, dicho equipo le propuso un contrato de trabajo con una remuneración mensual de 100,000.00 francos belgas y un bono por firma de contrato de 900,000.00 francos belgas.¹⁵ El 27 de Julio de 1990, el RC Liege y el US Dunkerque formalizaron el contrato por el período de un año estableciendo que para la transferencia temporal del señor Bosman se debía realizar el pago por parte del club de Dunkerque de una compensación de 1.200.000 francos belgas exigible desde la recepción por la Fédération Française de Football (Federación Francesa de Fútbol - FFF) del certificado de transferencia expedido por la URBSFA. En dicho contrato se concedía además al club de Dunkerque una opción revocable sobre la transferencia definitiva del jugador por una cantidad de 4.800.000 francos belgas.¹⁶ Es importante señalar que los dos contratos, por una parte,

6 Ídem., p. 26.

7 ARCE ORTIZ, Elmer “EL FUTBOLISTA PROFESIONAL Y SUS DERECHOS LABORALES”. ARA editores. Lima – Perú. 2005., pp. 25, 26 y 27.

8 Ídem., p. 15

9 ARCE ORTIZ, Elmer, Loc. Cit.

10 Ídem, p. 16.

11 Caso C-415/93, del 15 de diciembre de 1995

12 C-415/93. Par. 29

13 ARCE ORTIZ, Elmer, Loc. Cit.

14 SCHMIDT, Daniel. “The effects of the Bosman-case on the professional football leagues with special regard to the top-five leagues”. Holanda – Twente. 2007. p. 16.

15 ECJ, C-415/93. Par. 30.

16 Ibid. Par. 31.

el celebrado entre el club de Dunkerque y el RC Liege, por otra, y el celebrado entre el club de Dunkerque y el Sr. Bosman estaban supeditados en base a una condición suspensiva de que el certificado de transferencia fuera transmitido por la URBSFA a la FFF antes del primer partido de la temporada, el cual debería tener lugar el 2 de agosto de 1990.¹⁷ Durante ese tiempo, y por dudar de la solvencia del club de Dunkerque, el RC Liege no solicitó a la URBSFA que remitiera el referido certificado a la FFF, por lo que los dos contratos quedaron sin efecto y, con ello, el jugador sin equipo, otra vez.¹⁸ El 31 de julio de 1990, el RC Liege también suspendió al Sr. Bosman impidiéndole jugar durante toda esa temporada.¹⁹

Cansado de esta situación, el 8 de agosto de 1990, el Sr. Bosman interpuso una demanda ante el tribunal de *première instance de Liège* contra el RC Liege.²⁰ Paralelamente a la demanda principal, presentó una segunda demanda sobre las medidas provisionales, la cual tenía por objetos: a) condenar al RC Liege y a la URBSFA a abonarle a resultas del juicio una cantidad de 100.000 BFR mensuales hasta que encontrase un nuevo empresario; b) prohibir a las demandadas obstaculizar su libertad de contratación, especialmente mediante la percepción de una cantidad de dinero; y c) plantear al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial sobre su libre contratación en el ámbito comunitario.²¹ El 9 de noviembre de 1990, el Juez de medidas provisionales condenó al RC Liege y a la URBSFA con el pago de 30.000 francos belgas al Sr. Bosman; adicionalmente, les ordenó conminatoriamente no obstaculizar su contratación. Por último, se planteó al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial (asunto C-340/90) relativa a la interpretación del artículo 48º del Tratado en relación con la reglamentación reguladora de las transferencias de los jugadores profesionales.²² Mientras tanto, el Sr. Bosman había sido contratado en octubre de 1990 por el club francés de segunda división “*Saint-Quentin*”, con la condición suspensiva de que prosperara su demanda de medidas provisionales. Sin embargo, su contrato fue resuelto al terminar la primera temporada. En febrero de 1992, el Sr. Bosman firmó un nuevo contrato con el club francés de *Saint-Denis de la Réunion* que, lamentablemente, también, fue resuelto. Después de otras búsquedas en Bélgica y en Francia, el Sr. Bosman fue finalmente contratado por el *Olympic de Charleroi*, club belga de la tercera división.²³ Estos hechos permitieron maquinarse la idea que, a pesar del estatuto de libertad que le había concedido la resolución de medidas provisionales, el Sr. Bosman fue objeto de un boicot por

parte de todos los clubes europeos que hubieran podido contratarlo. En adición a esta presunción, el 28 de mayo de 1991, la *cour d'appel de Liège* revocó la resolución de medidas provisionales del tribunal de *première instance de Liège* en la medida en que planteaba una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia. Sin embargo, confirmó la condena del RCL a pagar una cantidad mensual al Sr. Bosman y conminó al RCL y a la URBSFA a poner al Sr. Bosman a disposición de cualquier club que quisiera obtener sus servicios, sin que pudiera reclamarse ninguna compensación.²⁴

El 20 de agosto de 1991, el Sr. Bosman emplazó a la UEFA para que interviniera en el litigio iniciado contra el RC Liege y la URBSFA, con el fin de dirigir directamente contra ella una acción basada en su responsabilidad en la adopción de los reglamentos que le perjudicaban.²⁵ De esta manera, mediante nuevas pretensiones formuladas el 9 de abril de 1992, el Sr. Bosman modificó su demanda inicial ampliándola contra la UEFA, y ejerció una nueva acción cautelar contra la URBSFA.²⁶ Adicionalmente solicitó que se declarase la inaplicabilidad de las normas relativas a las transferencias y las cláusulas de nacionalidad, y debido a su comportamiento ilícito en su transferencia al club de Dunkerque, condenar al RC Liege, a la URBSFA y a la UEFA a abonarle, por una parte, la suma de 11.368.350 BFR, correspondiente al perjuicio sufrido por el Sr. Bosman desde el 1 de agosto de 1990 hasta el final de su carrera, y, por otra parte, 11.743.000 BFR, correspondientes al lucro cesante causado desde el inicio de su carrera, por la aplicación de las normas relativas a las transferencias.²⁷

2.1. Sobre la libre circulación:

Cabe resaltar que el presente caso tiene una gran importancia y modifica totalmente el régimen de transferencias en la UEFA y FIFA, sin embargo, por un tema de extensión no tocamos ese tema y solo tocamos la libre circulación de trabajadores.

Para la conclusión de este caso, debemos señalar que el tribunal utilizó lo establecido en la sentencia Walrave y Koch en la cual se estipula que el artículo 48º del Tratado de la CEE, el cual permite la libre circulación de trabajadores, refiere también a los jugadores profesionales de fútbol, al considerarlos trabajadores (como lo hemos señalado anteriormente). De esta manera, el Tribunal consideró que la eliminación de los obstáculos a la libre circulación de personas entre los Estados miembros corre

17 Ibid. Par. 33.

18 Ibid. Par. 34.

19 SCHMIDT, Daniel, Loc. Cit.

20 Ibid.

21 ECJ, C-415/93. Par. 34.

22 Ibid. Par. 35.

23 Ibid. Par. 36.

24 Ibid. Par. 37-38.

25 Ibid. Par. 39-40.

26 Ibid. Par. 39-40.

27 SCHMIDT, Daniel, Loc. Cit.

peligro si se crean obstáculos derivados de actos realizados en ejercicio de la autonomía jurídica de asociaciones y organismos que no están sometidos al derecho público.

Las condiciones de trabajo se rigen por disposiciones de carácter legislativo, reglamentario, convenios y otros actos celebrados o adoptados por personas privadas. Por consiguiente, hay que concluir que este derecho se aplica a reglamentaciones adoptadas por asociaciones deportivas como la URBSFA, la FIFA o la UEFA, que determinan las condiciones de ejercicio de una actividad por cuenta ajena por parte de deportistas profesionales. La cuestión relativa a si la situación contemplada por el órgano jurisdiccional nacional tiene carácter puramente interno.²⁸ La presente idea se reforzó con lo establecido en el caso Stanton 143/87, o el caso Singh 370/90, en los cuales la libre circulación de personas tienen por objeto facilitar a los nacionales de los Estados miembros de la Comunidad el ejercicio de cualquier tipo de actividad profesional en el territorio comunitario, y se oponen a las medidas nacionales que pudieran colocar a estos nacionales en una situación desfavorable en el supuesto de que desearan ejercer una actividad económica en el territorio de otro Estado miembro.

Adicionalmente, de acuerdo a las sentencias de los casos Singh y Roux y Dona Mantero, los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea disfrutan, en particular, del derecho fundado directamente en el Tratado, de abandonar su país de origen para desplazarse al territorio de otro Estado miembro y permanecer en éste con el fin de ejercer allí una actividad económica. Siendo nulas todas las disposiciones que impidan o disuadan a un nacional de un Estado miembro de abandonar su país de origen para ejercer su derecho a la libre circulación constituyen, por consiguiente, obstáculos a dicha libertad aun cuando se apliquen con independencia de la nacionalidad de los trabajadores afectados.²⁹ Por último, en la sentencia del 27 de septiembre de 1988, Daily Mail and General Trust (81/87, Rec. p. 5483) apartado 16 se señaló que las disposiciones del Tratado relativas a la libertad de establecimiento se proponen en especial asegurar el disfrute del trato nacional en el Estado miembro de acogida, asimismo, se oponen a que el Estado de origen obstaculice el establecimiento en otro Estado miembro de uno de sus nacionales o de una sociedad constituida de conformidad con su legislación, y que responda por lo demás a una excepción objetiva (señalada en el artículo 58° del mismo tratado). Los derechos garantizados quedarían vacíos de contenido si el Estado de origen pudiera prohibir a las empresas dejar el país con miras a establecerse en otro Estado miembro. Las mismas consideraciones se imponen a propósito de las normas obstaculizadoras de la libre circulación de los nacionales de un Estado miem-

bro que deseen ejercer una actividad por cuenta ajena en otro Estado miembro.³⁰

2.2. Sobre la interpretación en relación con las cláusulas de nacionalidad

Esta es tal vez la interpretación más importante desarrollada en este caso, y que compete directamente a nuestra hipótesis en cuestión. El tribunal consideró que el artículo 48° del Tratado CEE se opone a la aplicación de las normas adoptadas por asociaciones deportivas, con arreglo a las cuales, en los partidos de las competiciones por ellas organizadas, los clubes de fútbol sólo pueden alinear a un número limitado de jugadores profesionales nacionales de otros Estados miembros, por ser consideradas un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores.³¹

"117.- El apartado 2 del artículo 48 establece expresamente que la libre circulación de trabajadores supondrá la abolición de toda discriminación por razón de nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las condiciones de trabajo.

118.- Esta disposición fue puesta en práctica, en especial, por el artículo 4 del Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad (DO L 257, p. 2; EE 05/01, p. 77), en virtud del cual las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros que limiten el empleo de extranjeros en número o porcentaje, por empresa, rama de actividad, región o a escala nacional, no serán aplicables a los nacionales de los otros Estados miembros."³²

Bajo este mismo concepto y principio, debemos entender que las cláusulas de nacionalidad contenidas en los reglamentos de asociaciones deportivas que limiten el derecho de los nacionales de otros Estados miembros a participar como jugadores profesionales en encuentros profesionales de fútbol contravienen lo dispuesto en la norma de la Comunidad Europea. Sin embargo, hay personas que propondrán como contra argumento la idea que estas limitaciones no afectan el empleo de dichos jugadores, no limitan la contratación de estos jugadores comunitarios, sino la posibilidad de sus clubes de alinearlos en un partido oficial. Sin embargo, el propio Tribunal señaló en el párrafo 120 de su sentencia la indiferencia de este hecho:

"En la medida en que la participación en tales encuentros constituye el objeto esencial de la actividad de un jugador profesional, es evidente

28 ECJ, C-415/93. Par. 92.

29 Ver sentencia de 7 de marzo de 1991, Masgio, C-10/90, Rec. p. I-1119, apartados 18 y 19.

30 ECJ, C-415/93. Par. 97.

31 Ibid. Par. 115.

32 Ibid. Par. 117 y 118

que una regla que la limita restringe también las posibilidades de empleo del jugador afectado.”

2.3. Sobre las posibles restricciones:

En el presente caso, la parte demandada, la URBSFA, la UEFA y los Gobiernos alemán, francés e italiano, adujeron que las cláusulas de nacionalidad se justifican por motivos no económicos referidos, únicamente, al deporte en cuanto tal. Dichos obstáculos sirven, en primer lugar, para preservar el vínculo tradicional entre cada club y su país, que reviste gran importancia para hacer posible la identificación del público con su equipo favorito y garantizar que los clubes participantes en competiciones internacionales representen efectivamente a su país. Adicionalmente, se señaló que la presente cláusula de nacionalidad es necesaria para crear una reserva de jugadores nacionales suficiente para poner a los equipos nacionales en condiciones de alinear jugadores de alto nivel en todas las intervenciones del equipo. En tercer lugar, se alegó la contribución de dichas cláusulas a mantener el equilibrio deportivo entre los clubes, impidiendo a asociaciones o empresas con mayor disposición de dinero el acaparamiento de los servicios de los mejores jugadores. Por último, la UEFA, dentro de sus alegatos, hizo hincapié en que la limitación, anteriormente llamada la regla 3+2, fue elaborada conjuntamente con la Comisión y debe ser regularmente revisada en función de la evolución de la política comunitaria.

Después de revisar y analizar cada uno de estos argumentos el Tribunal de Justicia señaló, de acuerdo a la sentencia Donà Mantero, que las disposiciones del Tratado en materia de libre circulación de personas no se oponen a normativas o prácticas de exclusión a los jugadores extranjeros de la participación en determinados encuentros por motivos no económicos relativos al carácter y al marco específico de dichos encuentros y, por lo tanto, se refieren únicamente al deporte como tal, como son los encuentros entre equipos nacionales de diferentes países. No obstante, precisó que esta restricción del ámbito de aplicación de las disposiciones debe limitarse a su propio objeto. En el presente caso, las cláusulas de nacionalidad no se refieren a encuentros específicos entre equipos representativos de su país, sino se aplican a todos los encuentros oficiales entre clubes y, por consiguiente, a la parte esencial de la actividad ejercida por los jugadores profesionales.³³

Las cláusulas de nacionalidad no pueden ser consideradas como conformes al artículo 48 del Tratado, so pena de privar a dicha disposición de su efecto útil y de suprimir el derecho fundamental de acceder libremente a un empleo; dicha disposición atribuye individualmente a todo trabajador de la Comunidad. Ninguno de los argumentos invocados por las asociaciones deportivas y por los Gobiernos en sus observaciones ha podido desvir-

tuar tal conclusión; debe considerarse como concluyente dicho hecho.³⁴ Hay que señalar que el vínculo entre un club de fútbol y el Estado miembro donde está establecido no puede ser considerado como inherente a la actividad deportiva, como tampoco el vínculo que une a dicho club con su barrio, su ciudad o su región. Aun cuando los campeonatos nacionales enfrentan a clubes de diferentes regiones, diferentes ciudades o diferentes barrios, no hay ninguna norma limitativa, para tales encuentros, sobre el derecho de los clubes a alinear a jugadores procedentes de otras regiones, de otras ciudades o de otros barrios.

Un punto muy fuerte fue la idea del Tribunal al señalar que si bien la libre circulación de los trabajadores, al abrir el mercado de trabajo de un Estado miembro a los nacionales de los demás Estados miembros, tiene por efecto una reducción de las oportunidades de los nacionales de dicho Estado de encontrar un empleo en el territorio del Estado al que pertenecen, abre, como contrapartida, nuevas perspectivas de empleo a esos mismos trabajadores en los demás Estados miembros. Es bien evidente que tales consideraciones se aplican también a los jugadores profesionales de fútbol. Sobre el argumento del mantenimiento del equilibrio deportivo según la parte demandante, estas cláusulas impiden a los clubes menos ricos contratar a los mejores jugadores extranjeros, no son idóneas para conseguir este objetivo, debido a la falta de norma que limite la posibilidad de dichos clubes de contratar a los mejores jugadores nacionales, posibilidad ésta que pone en peligro en igual medida tal equilibrio.

En conclusión de lo expuesto, resulta que la base del derecho de libre circulación se opone a la aplicación de normas adoptadas por asociaciones deportivas, según las cuales, en los partidos de las competiciones por ellas organizadas, los clubes de fútbol sólo pueden alinear un número limitado de jugadores profesionales nacionales de otros Estados miembros. El jugador de fútbol ha llegado a tener, en temas de extranjería, dos categorías: a) nacional o extranjero comunitario y b) extranjero no comunitario. Solo para colocar un ejemplo del efecto de dichas sentencias en las reglas de los campeonatos, podemos señalar el artículo 120° del Reglamento general de la Real Federación Española de Fútbol.

3. LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

3.1. La decisión n° 545 y el trabajador migrante andino

La Comunidad Andina ha adoptado varias Decisiones sobre Migración Laboral. La más antigua fue la Decisión N° 116, declarada en febrero de 1977, por medio de la cual se aprobó el primer Instrumento Andino de

33 Ibid. Par 137 y 138.

34 Ibid. Par 148 y 149.

Migración Laboral. El Consejo Consultivo Laboral Andino, a través de la Opinión N° 008, emitida en Junio de 2000, manifestó su pleno respaldo a la revisión integral de la Decisión N° 116, la cual aprueba el “Instrumento Andino de Migración Laboral”. Por su lado, la Secretaría General ha presentado la Propuesta 95/Rev. 1 de aprobación del Instrumento Andino de Migración Laboral, sustitutoria de la Decisión 116. Casi 30 años después, esta Decisión fue sustituida por la Decisión N° 545, de junio de 2003 vigente actualmente.³⁵

El objetivo de esta decisión, tal como fue en su momento el artículo 48° del Tratado CEE, es establecer un grupo de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia. Sin embargo, de acuerdo a su artículo segundo, la Decisión solo podrá ser aplicable a los trabajadores migrantes andinos, están excluidos de la misma el empleo en la Administración Pública y aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas y a los intereses esenciales de la seguridad nacional. Los trabajadores migrantes pueden ser calificados de acuerdo a su desplazamiento, la decisión señala cuatro clasificaciones distintas: a) Trabajador con desplazamiento individual (Art. 5°), b) Trabajador de empresa (Art. 6°), c) Trabajador de temporada (Art. 7°) y d) Trabajador fronterizo (Art. 8°).

Los trabajadores migrantes andinos tienen garantizado su ingreso y permanencia en cada País Miembro de la Comunidad Andina de Naciones, siempre que se realice en coordinación entre los organismos nacionales competentes de cada miembro y con observancia de la legislación comunitaria vigente o, en su defecto, de la legislación nacional en la materia. Como trabajador migrante andino, la persona tiene derecho a ser tratado como un nacional en el país miembro donde se desarrollará como trabajador, respetando el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario. En ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexuales³⁶. La situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador³⁷.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades es tal vez, uno de los temas más importantes dentro de la libertad de movilidad de trabajadores y servicios en la CAN; sin embargo, creemos que no se le ha dado la suficiente importancia en nuestra realidad y actualidad, a diferencia del viejo continente. En el artículo 11° de esta norma, se complementa la idea de la igualdad brindando

al trabajador migrante andino la posibilidad de ejercer derechos colectivos, la libertad sindical, en el país donde ejercerá su trabajo.³⁸

En base a estos derechos, los países miembros tendrán que adoptar las medidas necesarias para proteger al trabajador migrante y a su familia; para asegurarle al trabajador el ejercicio de su libre movilidad de entrada y salida, como la de su cónyuge o pareja (con la que tiene una relación que produce efectos equivalentes a los del matrimonio), sus hijos menores de edad no emancipados, los mayores solteros en condición de discapacidad, sus ascendientes y dependientes para facilitar su reunión en conformidad con el derecho aplicable de cada país miembro.³⁹ Por otro lado, el artículo noveno de la decisión N° 545 crea una obligación administrativa, el trabajador migrante al ingresar en calidad de tal al país de inmigración o al aceptar un contrato de trabajo, deberá presentarse a la Oficina de Migración Laboral correspondiente para realizar su registro y control subsiguiente por parte de los organismos nacionales competentes.

La Oficina de Migración Laboral es la entidad facultada para expedir la calificación de la condición de trabajador migrante andino y facilitar la información necesaria para su incorporación al trabajo, las condiciones generales de vida y requisitos a los que deberá someterse en el País de Inmigración. Las oficinas de Migración Laboral tendrán las funciones de ejecutar la política migratoria laboral de su respectivo país con relación a los trabajadores migrantes andinos: supervisar la situación laboral de los trabajadores migrantes andinos, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores; expedir la acreditación la condición de trabajador migrante andino, la cual lo habilitará ante las autoridades de migración competentes para tramitar su permanencia; coordinar con las autoridades migratorias competentes la permanencia del trabajador de temporada y del trabajador fronterizo; organizar campañas de orientación, información y difusión de los derechos de los trabajadores migrantes, proporcionar informaciones, en particular a los empleadores y a sus organizaciones, así como a los trabajadores, acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a las migraciones con fines de empleo; vigilar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Instrumento; y las demás funciones que oportunamente se establezcan en la normativa comunitaria andina.

4. LOS LÍMITES DE CONTRATACIÓN DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN EL PERÚ

En esta parte queremos concluir la posibilidad de declarar a un futbolista profesional como un trabajador

35 Loc. Cit.

36 Artículo 10° de la Decisión 545°

37 Artículo 13° de la Decisión 545°

38 Artículo 11.- El trabajador migrante andino tendrá derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional vigente en la materia y los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados en el País de Inmigración.

39 Artículo 12° de la Decisión N° 545

migrante andino. Con un razonamiento lógico jurídico y utilizando un análisis comparado de la experiencia europea, es claro determinar que los deportistas deben ser considerados trabajadores migrantes andinos, cuando se estime y reúna las características necesarias para definirlo así, dejando de esta manera inaplicable la norma reglamentaria de limitación de las bases del campeonato que los países miembros mantienen vigentes al día de hoy. La forma y límite de contratación de futbolistas lo establece cada federación nacional de fútbol, usualmente se encuentran estipuladas en las bases de cada campeonato (de manera anual). En el Perú existe un límite de contratación de futbolistas extranjeros, además de una limitación de uso en partidos oficiales; de acuerdo al artículo 55° de la Bases 2011, un club deportivo profesional puede contratar solo a 6 extranjeros por campeonato e incluir en cada partido solo 4 jugadores no nacionales, los cuales también se encuentran supeditados al cumplimiento de una regla llamada la “bolsa de minutos”.

De esta manera, antes de cada partido, los Clubes presentan al árbitro una planilla de 18 Jugadores, en la cual se pueden incluir hasta cuatro (4) jugadores extranjeros, los cuales podrán actuar simultáneamente durante la primera rueda de la primera etapa. La actuación de los cuatro jugadores extranjeros para la segunda rueda de la primera etapa se encuentra condicionado al cumplimiento del 50% (700) de la bolsa de minutos al que se refiere el siguiente párrafo. De no cumplir con dicho porcentaje de la bolsa antes de la segunda etapa, se le restará el derecho a incluir un jugador extranjero de los cuatro que le corresponde en lo que reste del Campeonato. Adicionalmente, durante el Torneo Descentralizado, los clubes podrán inscribir hasta un máximo de seis jugadores extranjeros, no se permite la sustitución de un jugador extranjero por otro durante el transcurso de cada Torneo.

La ley N° 26566 señala en su artículo N° 5, los contratos deben celebrarse por escrito y registrarse ante la Federación Peruana de Fútbol y el Ministerio de Trabajo y Promoción Social. La Federación Peruana de Fútbol establece las reglas y normas para el registro de los contratos. En el contrato las partes pactan las remuneraciones, premios por partidos, seguro y demás conceptos retributivos, así como las causas de resolución del contrato acordes con la naturaleza del servicio. Adicionalmente, el Decreto Legislativo 689°, ley para la contratación de trabajadores extranjeros, establece en sus artículos 2° y 7° que la contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo. La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo. Dicha solicitud contendrá la declaración jurada que el trabajador no se encuentra incurso en las limitaciones del artículo 4 de dicha Ley. El contrato se considerará aprobado a la presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad dis-

ponga la realización de una visita de inspección, cuando lo considere conveniente. La Autoridad Administrativa de Trabajo llevará un registro de contratos de trabajo de personal extranjero e informará a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional.

De estos artículos se concluye que la la autoridad administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo, tiene la responsabilidad y el conocimiento de todos los jugadores comunitarios que se encuentran en el país, y a su vez, es el indicado en proporcionar la certificación necesaria para que realicen actividades dentro del país. Es así, que es correcto concluir, que el Ministerio de Trabajo tiene como obligación la expedición del certificado habilitante de todo futbolista, adicionalmente, de mantener un registro de todo trabajador extranjero.

A pesar de este hecho y de la claridad de la norma comunitaria, se puede ver un gran respeto por los límites de uso y contratación de los futbolistas extranjeros como comunitarios. Tanto así que, desde la fecha de entrada de vigencia de la decisión, no se han adecuando las bases del campeonato y se mantiene este límite; los clubes han sido cuidadosos para que no suceda ningún problema de esta índole, lo cual denota el desconocimiento de la norma.

4.1. El caso león de Huánuco

El “Club Social Deportivo León de Huánuco”, después de casi 15 años de no estar jugando el campeonato principal, sino el regional dentro de la Copa Perú, ascendió a primera división el año 2010. El campeonato de dicho año estaba dividido en 3 partes, la primera era un “todos contra todos”, al cabo de las 30 fechas posteriores se pasa a la segunda fase, un torneo de liguilla donde se dividen en pares e impares dependiendo de la tabla de posiciones de la primera fase. Por último los ganadores de ambas liguillas juegan la tercera fase, dos partidos finales para determinar el campeón del torneo. El León se ubicó en el segundo lugar al finalizar la primera fase del torneo, jugando la liguilla como cabeza del grupo de los pares con 56 puntos. Finalmente, perdió la final contra el equipo de la Universidad San Martín de Porres, quedándose con el subcampeonato y un cupo para la Copa Libertadores.

El problema en cuestión se suscitó partidos antes de finalizar la primera etapa del campeonato. El León de Huánuco llevaba una ventaja de tan solo un punto sobre el equipo de la Universidad César Vallejo, pero se le imputaba el impedimento para usar a la totalidad de su plantilla, debido a que no acumuló el monto necesario de minutos de juego en cancha de los juveniles (estipulado en la bases de ese año, una norma parecida a la señalada en páginas anteriores). En ese sentido no podría contar con cuatro jugadores extranjeros en cancha, sino solo con tres de ellos.

Ese año, los cuatro jugadores extranjeros del León de Huánuco eran la base esencial del equipo, por eso se consideraría una pérdida exponencial si se les limitara un

cupo. Dicho jugadores extranjeros eran a) Luis Cardoza de Colombia, b) Ronaille Calheira de Brasil, c) Gustavo Rodas de Argentina y d) Luis Perea de Colombia.

Este caso se superó cuando el director técnico, Franco Navarro, se vio obligado a alinear a jugadores juveniles en distintos partidos llegando a un total de 1908 minutos de un total de 2000. La norma establecía en ese año; los equipos no serían sancionados si se llegaba a cumplir con el 70% del total.⁴⁰ Sin embargo, bajo los argumentos señalados y lo aprendido en la experiencia europea, esta limitación de extranjeros no debería ser aplicable para los jugadores comunitarios; en este caso, los jugadores Cardoza y Perea no debían ser considerados para los cuatro cupos que tenía el equipo, y poco importaba si no cumplía con la norma de la bolsa de minutos, al final no necesitaba para alinear a los cuatro “extranjeros”.⁴¹

4.2. El caso alianza lima contra inti gas

El mes de agosto del 2011, hubo una disputa entre los equipos peruanos “Club Alianza Lima” y el “Club Inti Gas Deportes” sobre el quebrantamiento del límite de contratación de futbolistas extranjeros. El 27 de agosto se disputaron por el torneo descentralizado, el partido programado contra el club de la ciudad de Ayacucho, Inti Gas. El partido se desarrolló de manera regular y el resultado fue 4 goles a 2, dando la victoria al equipo de Alianza Lima. Sin embargo, días después el club Inti Gas inició un reclamo ante la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional – ADFP – señalando que Alianza Lima debería perder los puntos ganados debido a haber sobrepasado el límite de contratación de extranjeros.

El club Aliancista contaba con los siguientes extranjeros en su plantilla de jugadores de ese año⁴² a) Leandro Fleitas de Argentina, b) Edgar Gonzales de Paraguay, c) Hernán Peirone de Argentina, d) Roberto Ovelar de Paraguay, e) Johnnier Montaña de Colombia y f) Leandro Castro de Argentina. El reclamo se origina cuando el club contrató a Cesar Beltrán, jugador argentino, sobrepasando el límite establecido - de acuerdo a lo estipulado por el club Inti Gas -. El caso no pasó a mayores debido a, según lo señalado por el Gerente Deportivo Aliancista Carlos Carpio, la existencia de un vacío legal en la contratación:

“No hay una norma que impida contratar el número de extranjeros que un club crea conveniente. Lo que impide la norma es utilizar más de seis extranjeros (...) El jugador Carlos Beltrán ha sido contratado por nosotros, pero no está inscrito en el campeonato, no tiene carné de cancha. Ha jugado el Torneo Intermedio, pero éste no tiene incidencia en el Descentralizado porque fue experimental (...) Inti Gas de tiene todo el derecho de reclamar. Que averigüen bien para que no pierdan su tiempo”⁴³

Si bien su respuesta puede o no que tenga razón (aunque personalmente encuentro muy discutible el presente argumento debido al acceso al trabajo), no debemos de dejar pasar lo obvio. El jugador Johnnier Montaña es colombiano, por lo cual no debería ser considerado extranjero de acuerdo a la normativa comunitaria explicada en páginas anteriores, lo cual habilitaría al club de Alianza Lima para la contratación de un jugador extranjero adicional, como era el caso y no llegar a encontrar un “vacío” discutible.

5. EL LÍMITE DE CONTRATACIÓN EN BOLIVIA:

Como hemos señalado en el cuadro anterior, el Perú no es el único país que tiene limitaciones en contrataciones y alineaciones por partido de jugadores extranjeros. En Bolivia, el artículo N° 155 del Reglamento del estatuto orgánico de la Federación Boliviana de Fútbol señala que no pueden jugar menos de 7 jugadores bolivianos de origen, la limitación es de 4 jugadores extranjeros o naturalizados, lo cual consideramos un atentado contra la igualdad más gravoso que el caso peruano.

Personalmente considero que esta norma es más restrictiva que la norma peruana, ya que establece que solo los jugadores bolivianos de origen, ni siquiera los nacionalizados o naturalizados deben ser considerados dentro de este número. ¿Dónde queda el jugador comunitario? ¿Si es tratado como un nacional, no debería ser considerado dentro de los siete jugadores base? Sin embargo, la norma es muy expresa y detallada al señalar que solo los bolivianos de origen deben ser contabilizados.

Esta norma privada quebranta todo derecho establecido por la norma comunitaria, siendo ésta un expreso atentado contra el derecho de igualdad, es un acto discriminatorio en base a nacionalidad. No existe un motivo expreso ni objetivo para desarrollar dicha separación, no se ha cumplido con realizar el test de objetividad, y por otro lado, tampoco se considera al comunitario dentro de esta clasificación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La experiencia europea nos ha mostrado la evolución de la idea del deportista profesional como trabajador, y como tal definido como un sujeto de derecho al cual se le deben reconocer todos los derechos sociales inherentes de una relación de trabajo, sea de manera nacional, internacional o comunitaria. El caso Bosman fue resuelto en 1995, diez años antes de la decisión N° 545 de la Comunidad Andina de Naciones, es decir, en Europa, por más de 16 años se juega con jugadores de comunitarios considerados como nacionales, solo basta recordar los

40 Loc. Cit.

41 <http://leondehuanuco.net/2010/09/leon-seguira-usando-a-sus-4-extranjeros-en-la-liguilla/>

42 <http://www.tuteve.tv/noticia/deportes/23228/2011-08-30-alianza-lima-no-perdiera-puntos-ante-inti-gas>

43 <http://depor.pe/futbol-peruano/802722/noticia-carpio-sobre-reclamo-norma-no-impide-contratar-mas-6-extranjeros>

cuartos de final de la Champions League, donde el Inter del Milán no alineo a ningún jugador italiano.

Sin embargo, la CAN nunca consideró ampliamente las repercusiones de dicha norma comunitaria. Todos los países miembros siguen utilizando la misma regulación interna y no consideran a los deportistas comunitarios acreedores de dicho derecho. Después de casi 7 años de vigencia de la norma, no vemos una modificación alguna en las regulaciones internas, las autoridades administrativas de trabajo responsables no han fiscalizado a los clubes de fútbol, no han registrado ningún contrato de migrante andino, no han expedido los certificados respectivos y, por último, se sigue respetando esta limitación a pesar del conocimiento de dicha autoridad. Cuando tuve la oportunidad de conversar con algunos colegas y directivos de los principales clubes de fútbol de Lima, todos reaccionaron con miedo e inseguridad, a varios de ellos les tomó por sorpresa la norma comunitaria y peor aún, los que conocían de ella, les sorprendió que ésta sea aplicable a deportistas profesionales, como son los futbolistas. Pensar en que los equipos no tengan límites de contratación para jugadores comunitarios es algo demasiado arriesgado. Hay que pensar en una visión social de este problema, nuestras realidades económicas y deportivas son completamente distintas; nuestra idiosincrasia y pensamiento frente a lo foráneo varía de acuerdo de las ciudades y países. Todas estas características son importantísimas a la hora de pensar en la libre movilidad de jugadores y la libre contratación. Para varios, dentro de los que me considero, el impacto que tendrá frente a nuestro fútbol puede ser tal vez dañino, ya que aunque incentivaré la competencia puede también destruir el mercado nacional y los semilleros.

Solo nos queda por ver los hechos concretos. Uno, existe una norma comunitaria que faculta a cualquier trabajador a movilizarse por los países miembros; dos, esta norma otorga a los trabajadores migrantes el mismo rango que un nacional; tres, todo futbolista profesional es un trabajador; en conclusión, todo futbolista de un país miembro de la CAN puede ejercer su trabajo para cualquier empleador en cualquier territorio miembro, siendo considerado como un nacional adicional sin ningún límite que vulnere este derecho.

Las normas privadas, como son los reglamentos o bases de los torneos, están contraviniendo una norma supranacional como es la decisión en cuestión, motivo por el cual se las deben inaplicar y modificar en el sentido que admita los procedimientos de inscripción de los jugadores comunitarios. El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo no ha cumplido con el debido registro de los jugadores comunitarios, así como la debida fiscalización a los empleadores y, por último, incumplen su obligación de educación y promoción de dicha norma frente a los clubes de fútbol que, por uno u otro motivo, no tienen en cuenta dicha norma. El colmo, estos jugadores deben de firmar una declaración jurada que acredite que ellos no incumplen con los límites porcentuales establecidos para extranjeros.

Lo que se ha querido presentar con el presente artículo es la punta del iceberg, un proceso de integración es un proceso muy complejo que necesita la voluntad de los miembros y políticas públicas y económicas conjuntas, las cuales sigan un proyecto mayor. Realizando este pequeño análisis de la experiencia Europea podemos darnos cuenta que la CAN nunca tuvo un proceso integrador al 100%, no creó documentos ni órganos tan fuertes como si lo hizo la Unión Europea. Es la esperanza de este autor que los países miembros revistan de importancia los instrumentos con los que ya contamos, la decisión N° 545 sobre los trabajadores migrantes andinos y la decisión N° 538, instrumento andino sobre seguridad social que son dos de las más importantes normas supranacionales que tiene la CAN, las cuales no están muy bien complementadas e impulsadas en los países miembros. Este trabajo tiene como objetivo despertar del letargo que mantiene la CAN, y demostrar que todavía hay mucho por hacer. Este es un pequeño ejemplo de lo que tenemos, una norma supranacional, la cual no ha estado implementada al 100% y se ha venido usando incorrectamente por sus casi 7 años de creada.

Por último, quisiéramos hacer unas recomendaciones derivaba del presente caso. Para iniciar el cambio debemos implementar, de manera comunitaria, una educación sobre las herramientas legales con la que contamos. Debemos adecuar nuestros campeonatos para que todo jugador que desee migrar a otro país miembro, con el fin de promover su carrera profesional pueda realizarlo. Como señalamos, hay que revisar el impacto que tendrá en nuestros mercados. La norma existe y de colocar un límite se podría caer en un quebrantamiento directo contra el derecho a la igualdad. Se debe realizar un test de objetividad muy completo sobre dicho impacto y ver si realmente merece crearse una restricción. Cabe resaltar que, la norma europea, como ya se ha cumplido en señalar, tiene un límite pero este no opera en el presente caso, recomendamos adecuar dicho instrumento a nuestra realidad. Personalmente considero que, debería implementarse o mejorarse las normas comunitarias anti-dumping, no debemos dejar que exista o prime un dumping social en los clubes de fútbol. Para este fin es necesario adicionalmente, que se estudien el impacto de sus propias normas en nuestros países y creen instrumentos jurídicos que nos permitan cumplir el objetivo principal de integración. Si integrarnos fue nuestro deseo inicial, hagámoslo de manera ordenada y correcta; creando instrumentos jurídicos eficientes que sean correctamente implementados, fiscalizados y promovidos de manera nacional.

Según lo anteriormente señalado, creemos que las autoridades administrativas de trabajo de cada país, como responsables de velar por el correcto funcionamiento de esta norma a nivel nacional, deben crear programas de fomento y educación en los clubes deportivos, no solo en el fútbol sino en otros deportes donde se mantengan las mismas limitaciones que representan un quebrantamiento al derecho de la igualdad. Adicionalmente, recomendamos cumplir con la fiscalización necesaria en dichos clubes, emitiendo los registros necesarios para que los

jugadores extranjeros cumplan y se encuentren en una situación legal en el país donde ejercen sus actividades.

7. BIBLIOGRAFIA:

- 1) Opinión del Abogado General Sharpston del 16 de Julio de 2009 sobre el caso C-325/08
- 2) ARCE ORTIZ, Elmer “EL FUTBOLISTA PROFESIONAL Y SUS DERECHOS LABORALES”. ARA editores. Lima – Perú. 2005.
- 3) LEY No. 26566: RÉGIMEN LABORAL DE LOS JUGADORES DE FÚTBOL PROFESIONAL
- 4) PEJOVES MACEDO, José Antonio. “EL SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN LA COMUNIDAD ANDINA(CAN)”. En la versión escrita de la conferencia que dictada en el Salón Circular de la Bolsa de Comercio de Rosario, el 3 de octubre de 2003, dentro del VIII Seminario Internacional sobre la Dimensión Jurídica de la Integración. Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) y la Universidad Nacional e Rosario. 2003
- 5) ACUERDO DE CARTAGENA del 26 de mayo de 1969
- 6) DECISIÓN N° 553: Lineamientos para la Formulación del Plan Integrado de Desarrollo Social
- 7) DECISIÓN N° 545: Instrumento de Migración Andina Laboral
- 8) CAPRILES, Gonzalo. “LA REGULACION DEL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD ANDINA”. En: <http://www.eclac.cl/brasil/noticias/paginas/2/22962/CAPRILES-LA%20REGULACION%20MERCADO%20LABORAL%20COMUNIDAD%20ANDINA.pdf>
- 9) MINTRA - Manual del Usuario Sistema Virtual del Trabajador Andino – SIVITM
- 10) BLANPAIN, Roger. “DE BOSMAN CASE. EINDE VAN HET TRANSFERTIJDPERK?”. Editado por Peeters. Holanda. 1996
- 11) HERVAS ORTIZ, José Joaquín “LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES. ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL COMUNITARIOS. PRESENTE Y FUTURO.” Consejo General del Poder Judicial de Madrid. España. 2002.
- 12) PALOMEQUE, Manuel Carlos. “EL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DE LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES (EL CONCEPTO DE TRABAJADOR EN EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO: LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA). Madrid – España. 2002.
- 13) BERNARDEAU, Ludovic. “LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y EL EJERCICIO DE UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN EL MARCO DE LA LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO Y DE LA LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS”. Sevilla – España 2007.
- 14) MARTINEZ DE VELASCO, Joaquín Huelin. “LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS EN EL ÁMBITO COMUNITARIO”. Publicado por el Consejo General del Poder Judicial – España. 2007.
- 15) CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. PHILIPPE LÉGER presentadas el 23 de marzo de 2006 para el Caso Meca Medina.
- 16) BLANPAIN, Roger. “THE LEGAL STATUS OF SPORTSMEN AND SPORTSWOMEN UNDER INTERNATIONAL, EUROPEAN AND BELGIAN NATIONAL AND REGIONAL LAW”. Editado por Kleuver International. Bélgica. 2002.
- 17) L. PEHRSON. “THE SIGNIFICANCE OF THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION ON THE GROUNDS OF NATIONALITY” En: S. Gustavsson et al. (eds.), *How Unified Is the European Union?*. Publicado por la facultad de derecho de la Universidad de Estocolmo. Estocolmo, Suecia. 2009.
- 18) SCHMIDT, Daniel. “THE EFFECTS OF THE BOSMAN-CASE ON THE PROFESSIONAL FOOTBALL LEAGUES WITH SPECIAL REGARD TO THE TOP-FIVE LEAGUES”. Holanda – Twente. 2007.
- 19) SENTENCIA DEL CASO BOSMAN, C-415/93
- 20) GÓMEZ MUÑOZ, José Manuel: “LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL EMPLEO PÚBLICO: ADECUACIÓN COMUNITARIA DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL”. Madrid – España. Editado por el Consejo Económico y Social de España. 1996
- 21) GÓMEZ CABALLERO, Pedro: La libre circulación de trabajadores comunitarios”. En: http://www.uco.es/dptos/trabajo/Curso_Dcho_Soc_Com/Bloque_II/La%20libre%20circulacion%20de%20los%20trabajadores%20comunitarios.pdf
- 22) ACOSTA ESTÉVEZ, JOSÉ B. “LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES, POLÍTICA SOCIAL Y DERECHO DE ESTABLECIMIENTO Y LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS”. Editado por Promociones y Publicaciones Universitarias. Barcelona – España. 1988.
- 23) BALLESTER PASTOR, I./MIÑARRO YANINI, M., “El derecho a la libre circulación de trabajadores en la Constitución Europea”, RMTAS N° 57 – Madrid – España. 2005.
- 24) CRUZ VILLALÓN/PÉRES DEL RÍO (Coord.), “UNA APROXIMACIÓN AL DERECHO SOCIAL COMUNITARIO”. Editado por Tecnos, Madrid – España. 2000.

- 25) DURÁN LÓPEZ, F., “LIBERTAD DE CIRCULACIÓN Y DE ESTABLECIMIENTO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA CE”. Editado por La Ley. Madrid – España. 1986.
- 26) HERVÁS ORTIZ, J. J. (Dir.), “LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES: ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL COMUNITARIOS: PRESENTE Y FUTURO”, Editado por CGPJ. Madrid – España. 2002.
- 27) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Prologo” al libro de F. Durán López “LIBERTAD DE CIRCULACIÓN Y DE ESTABLECIMIENTO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA CE”, Editado por La Ley. Madrid – España. 1986.
- 28) ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucía: “LA LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS TRAS EL TRATADO DE LISBOA”. En Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. N° 92. Marzo 2011. Pág. 257 – 282. España.
- 29) BLANPAIN, Roger. “THE GLOBAL LABOUR MARKET”. En: Bulletin of Labour Relations. Kleuver Law International. N° 65. Bélgica.
- 30) COLUCCI, Michele. “THE BERNARD CASE: SPORTS AND TRAINING COMPENSATION”. En SLPC, 2010
- 31) COLUCCI, Michele: “THE FIFA REGULATIONS ON THE LABOR STATUS AND TRANSFER OF PLAYERS”, En The Indonesian Journal of International Law. Vol. 5. Julio. Indonesia. 2008
- 32) COLUCCI, Michele. “EU SPORTS LAW AND POLICY BEYOND THE WHITE PAPER ON SPORT AND THE TREATY OF LISBON”, En: The Future of Sport in the European Union, Coord. F. Hendrickx. Junio. Kleuver International. Holanda. 2008.
- 33) COLUCCI, Michele: “FREE MOVEMENT OF WORKERS WITHIN THE EUROPEAN UNION”, En The EU Social Model: Analysis and Perspectives. Coord. S. Sica. Editado por Intersentia. Holanda. Abril 2006.
- 34) <http://es.fifa.com/aboutfifa/organisation/mision.html>
- 35) http://www.the-english-football-archive.com/football_history.htm
- 36) <http://www.bbc.co.uk/scotland/sportscotland/asportingnation/article/0012/>
- 37) http://www2.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/portalColaborador/portalDesempleado/buscas-trabajo/mainColumnParagraphs/d01/o_laboral_cap1.pdf
- 38) <http://www.thefa.com/TheFA/WhoWeAre>
- 39) <http://www.thefa.com/TheFA/WhoWeAre/HistoryOfTheFA>
- 40) <http://www.spartacus.schoolnet.co.uk/Fhistory.htm>
- 41) <http://www.EnglandFootballOnline.com/Seas1872-00/1872-73/M0001Sco1872.html>
- 42) <http://es.fifa.com/classicfootball/history/fifa/historyfifa1.html>
- 43) <http://www.colucci.eu/>
- 44) http://www.conmebol.com/pages/Quienes_Somos2.html
- 45) <http://www.fpf.com.pe/>
- 46) <http://www.comunidadandina.org/quienes/resena.htm>
- 47) <http://www.tuteve.tv/noticia/deportes/23228/2011-08-30-alianza-lima-no-perdiera-puntos-ante-inti-gas>
- 48) <http://depor.pe/futbol-peruano/802722/noticia-carpio-sobre-reclamo-norma-no-impide-contratar-mas-6-extranjeros>
- 49) <http://www.libero.pe/que-susto-alianza-lima-no-perdiera-puntos-en-mesa-2011-08-30>
- 50) <http://leondehuanuco.net/2010/09/leon-seguira-usando-a-sus-4-extranjeros-en-la-liguilla/>