

Publicación: Revista de Derecho del Deporte
Fecha: 15-05-2015 Cita: IJ-LXXVIII-256

Asimilación de la relación laboral especial que vincula a los clubes con los directores técnicos y jugadores de fútbol

Efectos análogos (art. 17 del Cód. Civ)

Naturaleza no remunerativa de la prima

Eduardo V. Galeano

Se trata de un interesante fallo dictado por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), en autos “Ardiles Osvaldo c/ Club Atlético Huracán”, publicado en el N° 9 de la Revista de Derecho del Deporte de IJ Editores-Universidad Austral, en diciembre de 2014, bajo la dirección de los prestigiosos cultores del Derecho Deportivo Gustavo A. Abreu y Gabriel C. Lozano (cita IJ-LXXV-136), en cuyos considerandos el voto predominante de la Dra. Graciela L. Craig introduce un razonable comparativo en la relación que vincula a los clubes de fútbol con los directores técnicos y con los jugadores profesionales, encuadrándolos a ambos -por las características especiales de su actividad- en el marco del Plenario N° 125 de la CNAT “Ruiz Silvio R. C/ Club A. Platense”.

Creo que el razonamiento comparativo de la Dra. Craig es apropiado a la realidad de dichas prestaciones, a la especificidad del deporte, a las características particulares de ambos desempeños y, por haber existido en las dos actividades iniciales dudas jurídicas en cuanto al encuadramiento de sus relaciones contractuales.

De los directores técnicos podríamos ubicar un antecedente jurisprudencial en el juicio promovido por el director técnico Enrique Fernández Viola contra el Club Atlético River Plate en los años sesenta, radicado en el Juzgado Nacional del Trabajo N° 10, a cargo entonces del Dr. Enrique Sureda Graells, ulterior Procurador General del Trabajo, cuya sentencia declaró que el vínculo jurídico que une al director técnico con el club es, por sus características, objetivos y finalidad, de - “Locación de Obra”.- La Sala IV del Fuero la revocó, sentando jurisprudencia referida a la existencia de una relación de naturaleza laboral.

Posteriormente se suscribió entre la Asociación de Técnicos del Fútbol Argentino (ATFA) y la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) un Convenio Colectivo de Trabajo, que actualmente lleva el N° 662/2013, en el ámbito de la ley 14250, con remisión a normas legales que rigen las instituciones del Derecho del Trabajo.

La relación jurídica que vincula a los jugadores de fútbol con los clubes, tuvo como primer hito el Plenario N° 18 de la CNAT del 31 de octubre de 1952 “Vaghi Ricardo c/ Club Atletico

River Plate”, que dejó establecido que la relación que liga al jugador profesional de fútbol con la entidad que utiliza sus servicios no es la emergente de un contrato de trabajo.

Posteriormente, el 15 de octubre de 1969, en autos “Ruiz Silvio R C/ Club A. Platense”, se dictó el Plenario N° 125 de la CNAT, el que declaró que la relación que liga al jugador profesional de fútbol con la entidad que utiliza sus servicios es la emergente de un contrato de trabajo “especial”, dando origen al dictado del Decreto Ley 20160, actual Ley Nacional conocida como el “Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional” y que, a su vez, diera nacimiento al Convenio Colectivo de Trabajo 141/73, posterior 430/75 y actual 557/09, suscripto por Futbolistas Argentinos Agremiados (FAA) y la Asociación del Fútbol Argentino (AFA).

Expuestas las incertidumbres y la consagración de ambas relaciones y partiendo de las singularidades que comparten, es que adquiere razonabilidad el matiz coincidente de que hace mérito el voto de la Dra. Craig, al vincularlos con la prestación de una “...tarea con características especiales”, encuadrándolas en el marco del Plenario 125 de la CNAT.

Este plenario, siguiendo el voto predominante del vocal Justo López, consagró la norma pretoriana de un contrato de trabajo “especial”, distinguiéndolo por sus características específicas del contrato del trabajo “común” u “ordinario”, al cual le son de plena aplicación los institutos de la Ley de Contrato de Trabajo.-

En este sentido, el Estatuto Especial de la actividad dejó sentado que esa relación se registrará por las disposiciones del Estatuto, por el contrato que las partes suscriban y subsidiariamente por la legislación laboral vigente que resulte compatible con características de la actividad deportiva (del art. 1ro de la Ley 20160).-

Pero aun mas, el Plenario 125, asumiendo por mayoría el voto del Dr. Justo López, caracteriza estas relaciones -siguiendo a Cabanellas (Contrato de Trabajo Volumen IV pág. 25 ED 1964) como las que por sus particularidades “...se regulan en la totalidad de su contenido o en parte de sus instituciones, en forma distinta del contrato tipo, regulación que no obedece a acuerdos de los interesados en la actividad profesional, sino a necesidades específicas de esa actividad tenidas en cuenta por el legislador... que encuentran su aplicación más exacta precisamente en las zonas grises en que están ubicadas ciertas prestaciones...” “Los contratos especiales de trabajo -continúa la cita- se caracterizan por estar sometidos a un sistema normativo distinto del que rige para el contrato de trabajo genérico, no se aplican la totalidad o alguna de las disposiciones laborales comunes”(Cabanellas ob. cit. Pág. 39); y enfatiza a su vez el Dr. Justo López, que ese contrato de trabajo encuentra su encuadramiento natural en el tipo de contrato especial y continúa: “opino, en cambio que nada impide que un contrato de trabajo especial resulte configurado no por la ley en sentido formal sino por la costumbre... (art. 17 CC)”, para concluir “no me cabe duda de que el vacío legal puede ser salvado por la costumbre o los usos jurídicos, y ello tanto por los propios principios del Derecho de Trabajo que, salvo impedimento legal, no excluyen a los usos y costumbres jurídicos como fuente del derecho, como por aplicación supletoria del derecho común. Consecuentemente, si el régimen jurídico general o genérico del contrato de trabajo resulta incompatible con el consuetudinario de la relación de trabajo especial.... No le resultaría aplicable” (Del

considerando 5 del voto del Dr. Justo López). Lo transcrito es asimilable a ambas actividades.-

Los votos de los vocales de la Cámara del Trabajo que sustentaron el Plenario 125 adhirieron a las conclusiones del Dr. Justo López, “especialidad” ya esbozada en el epílogo del punto 6º de su Dictamen por el Procurador General Humberto Podetti, abriendo paso por implicancia a la aplicación al caso con jerarquía legal de los “usos y costumbres”. Así se pronunciaron los Camaristas Dres. Pettoruti, Goyena, Ratti, Machera, Allocati, Valotta, Fleitas, acentuando el vocal Rebullida, en su voto fundado, la vigencia supletoria del artículo 17 del Código Civil.-

Ubicados en este escenario, retomamos los considerandos del fallo motivo de este comentario para rescatar la acertada convicción del voto predominante que admite la existencia en el medio futbolístico de una práctica de estilo en la concertación de estos contratos, en los cuales se pacta el pago de una “prima” motivada en el reconocimiento de una destacada trayectoria en el ámbito profesional. Estos pasajes del fallo, cuando refieren a “práctica de estilo” (“uso continuado, costumbre o estilo de una cosa” Enciclopedia Universal Ilustrada Europea Americana Hijos de Espasa Editores Tomo 46 pág. 1170), traducen la preexistencia de usos y costumbres en estos contratos de trabajo especial, conocidos por la Magistrada, pero que no encuadró en el marco jurídico del Art. 17 del Código Civil, ni del Plenario 125 que acto seguido invoca, aun cuando acepta que la “prima” sea una particular modalidad impuesta por los usos y costumbres que por tal otorga derechos a las partes concernidas, a través del fichaje y contratación “en exclusiva” que han concertado.

La inadecuada valoración de esas premisas y de sus efectos conduce a una conclusión jurídica que estimo desacertada.

Centrados en la relación jugador-club, a la que el fallo extiende sus efectos, la doctrina especializada es conteste en admitir que la “prima” se ha incorporado en el universo del fútbol como un pago comprometido por los clubes, para obtener el concurso en su plantel de futbolistas apreciados. La exigencia y propósito de tal empeño es la obtención del fichaje en exclusiva del jugador para registrarse en la plantilla del club, por el lapso coincidente con el plazo de vigencia del contrato federativo. También se admite con igual convicción que el precio de la prima se gradúa en función de la trayectoria del deportista, y se cotiza según las circunstancias del mercado, las necesidades de cobertura del club, las funciones del atleta y/o experto y su posición de juego. Es como dice la Dra. Craig: una “práctica de estilo en el medio futbolístico” integrando como tal, y con los efectos legales pertinentes, los “usos y costumbres” que rigen en la actividad.-

Igual consenso se advierte en que el reconocimiento y pago de las “primas” no responde a la actividad del futbolista, (y para el caso del director técnico), a la “fuerza de trabajo puesta a disposición del empleador”, sino a su “target” futbolístico, al prestigio que lo precede, a las virtudes demostradas en esta disciplina, en el mismo o en distinto club. Es un “cachet”, un “royalty”, un “pie de edición” que el experto negocia y obtiene para “editar” su obra en la currícula del torneo a disputar para el club que confía en su calidad agonística. De allí

que su calificación en el orden que nos ocupa, apunte no ya a una contraprestación salarial remunerativa, sino a un presupuesto subjetivo que es anterior a su desempeño laboral.

Si buceáramos en la reflexión que de la “prima” efectúa un caracterizado jurista, representante legal del gremio de futbolistas, volcada en el Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por el Dr. Antonio Vázquez Vialard (Tomo 6 págs. 252/53), al expresar que no le es reconocida “por lo revelado (por el jugador) estando el contrato en curso”, sino por “...por la eficiencia demostrada por el atleta antes de ser contratado por determinada asociación...” fuerza es concluir que no tiene el origen ni el propósito de retribuir “la fuerza del trabajo del jugador” puesta a disposición del club durante su desempeño, sino la de obtener su concurso, basado en el prestigio y trayectoria del jugador, presupuestos ajenos al concepto remunerativo de la contraprestación salarial en el marco del Derecho de Trabajo (La cita corresponde al Fallo “Maisterra Hernán c/ Club Atlético River Plate” del Juzgado Nacional del Trabajo N° 33 y de la Sala II de la Cámara del Fuero).-

Tal realidad, a la que por un principio superior debe ajustarse el derecho, también está plasmada en el Contrato Profesional Reglamentario AFA al que refiere el artículo 3ro del Estatuto de la actividad (Ley 20160), en el cual no se enumera entre los rubros salariales remunerativos a la “prima”, en consonancia con similar previsión del artículo 5to de la citada ley especial; todo lo cual significa que la “prima” no es un concepto remunerativo de naturaleza salarial, ni una contraprestación obligatoria, que los clubes deban abonar a sus jugadores por su prestación laboral (fuerza de trabajo puesta a su disposición), sino un concepto de raíz comercial (en el sentido civil del término), que integra la negociación tendiente a obtener la incorporación de un deportista caracterizado en las filas del club que lo “ficha”- Específicamente el artículo 1ro. del Estatuto de la disciplina (Ley 20160) reconoce el predominio del contrato que las partes suscriban, mas aún cuando responde a una “práctica”, a “usos y costumbres” del Art. 17 del Código Civil, a los que remite como fuente inspiradora el propio Plenario 125 de la CNAT en el que fundamenta su voto la Dra. Craig, y subsidiariamente a la legislación laboral.

Por ello, la conclusión del fallo debió haber sido contraria: “la prima no tiene naturaleza remunerativa”.