

## **Naturaleza jurídica salarial de los rubros pactados en los *convenios privados***

María Florencia Confalonieri

### **1. Introducción** [\[arriba\]](#)

El estudio de la naturaleza jurídica del instituto de que se trate suele traer aparejada la idea de que se está frente a una discusión meramente teórica, propia de algún congreso académico. Contrariamente, la propuesta de este trabajo no puede tener fines más prácticos. En efecto, aquel rubro percibido por un futbolista profesional (y por todos los trabajadores que se desempeñen en cualquier actividad) que goce de naturaleza jurídica salarial, integrará su remuneración y sobre ese monto deberá el empleador abonar aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social. Sumado a eso, también sobre ese monto se calcularán las eventuales indemnizaciones que el futbolista habrá de percibir ante una hipotética ruptura de contrato imputable al club para el cual preste servicios.

No soslayo que el tema que da origen a este trabajo ha motivado ya varios pronunciamientos judiciales y ha sido abordado por doctrinarios de alta talla, pero lo cierto es que a la importancia práctica del tema, se suma el hecho de que recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación tuvo oportunidad de pronunciarse en dos casos que llegaron a su estudio, resolviendo de una manera inesperada, lo cual obliga a un nuevo análisis del mismo a efectos de determinar el estado actual de la cuestión.

### **2. Concepto de remuneración** [\[arriba\]](#)

Siendo indiscutible, a esta altura de la evolución del derecho, que la relación jurídica que une al futbolista profesional con el club para el cual presta servicios es de naturaleza laboral, y que, por ende, el primero es un trabajador que se desempeña a las ordenes del segundo, es claro entonces que la retribución que debe percibir el futbolista debe ser analizada a la luz del concepto de “remuneración”. Por este motivo, dedicaré el presente acápite a caracterizar brevemente el salario.

Previo a ello, cabe puntualizar que la institución del salario goza de protección constitucional. En efecto, el art. 14 bis CN establece que las leyes deberán asegurar al trabajador “retribución justa”, “salario mínimo vital y móvil”, “igual remuneración por igual tarea” y “protección contra el despido arbitrario”, entre otros derechos. Si bien a primera vista puede parecer que la garantía de protección contra el despido arbitrario nada tiene que ver con el concepto de salario, lo cierto es que de excluirse de la noción de salario a determinados rubros que, a la luz del bloque constitucional, gozan de naturaleza salarial, se “baja el costo” del despido. Ello por cuanto se excluyen de la base de cálculo de la indemnización por despido conceptos que se encuentran dentro de la noción de salario y de esa manera se facilitan despidos, atentándose contra la garantía aludida[1].

Sumado a ello, varios son los instrumentos internacionales que, incorporados a nuestro derecho interno con jerarquía constitucional por imperio del art. 75 inc. 22 CN, protegen al salario. Entre ellos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (arts. 6 y 7).

El salario ha sido definido, a nivel internacional, por la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio N° 95 OIT, ratificado por Argentina en 1952, cuyo art. 1° dispone que “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

A nivel nacional, la Ley de Contrato de Trabajo, aplicable a la actividad del fútbol profesional en todo aquello que no sea mejorado por el CCT aplicable, define al salario en su art. 103 como “...la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo...”. A su vez, en su art. 105 dispone que “El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias” y que “Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador...”.

Por su parte, el CCT 557/09, aplicable a la actividad, se refiere a la remuneración de los futbolistas profesionales en su art. 13, en los siguientes términos: “tendrán la consideración legal de salario todas las prestaciones que el club se obligue a otorgar al futbolista y que importen para éste una ventaja económica, sean en dinero, especie, habitación o alimentación (exceptuándose estas dos últimas el periodo de concentraciones y/o viajes)”.

A efectos de comprender la extensión del término remuneración, es preciso revisar, no sólo las definiciones legales transcritas, sino también los pronunciamientos de la CSJN recaídos en los casos “Pérez Aníbal C/ Disco S.A.”, “González, Martín Nicolás c/ Polimat S.A. y otro” y “Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.”. En todos ellos se debatió acerca de la naturaleza jurídica salarial o no de determinado rubro percibido por el trabajador.

En el caso “Pérez” (01.09.2009), la CSJN declaró la inconstitucionalidad del inc. c) del art. 103 bis LCT, ya derogado por ley 26.341. Para así decidir, la Corte sostuvo que “la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan...sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional”. Con esos fundamentos sentó la siguiente doctrina: “es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta salario, una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa” (considerando 7). Añade el Alto Tribunal que “la noción de remuneración...en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio N° 95 sobre la protección del salario...” y que “esos ‘beneficios’, cualquiera sea el nombre que se les pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc.), son elementos de la remuneración en el sentido del art. 1 del Convenio”. Por último, convoca a “llamar a las cosas por su nombre, esto es, por el nombre que el ordenamiento constitucional les da”, ya que ello resulta “un atributo de la justicia de la organización del trabajo subordinado”.

En el caso “Gonzalez” (19.05.2010), la CSJN declaró la inconstitucionalidad de tres decretos de necesidad y urgencia (1273/02, 2641/02 y 905/03), los cuales

desconocían naturaleza salarial a los importes que contemplaban. Específicamente, estos decretos fijaban una “asignación mensual no remunerativa de carácter alimentario”. Para así decidir, remitió a los fundamentos vertidos en el ya mencionado caso “Pérez”.

Por último, en el caso “Díaz” (04.06.2013), la CSJN declaró la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc. c) LCT, ya derogado, y de una estipulación contenida en un CCT aplicable a la demandada, mediante la cual se atribuyó carácter no remunerativo a una asignación dineraria denominada “Anticipo Acta Acuerdo Nov. 2005”. Con respecto al inc. c) del art. 103 bis LCT, remitió a los fundamentos y conclusiones expuestos en “Pérez”. Ahora bien, respecto de la estipulación convencional, sostuvo la Corte que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional y que su salario se encuentra protegido por un plexo normativo compuesto por disposiciones de la Constitución Nacional, por Instrumentos Internacionales con jerarquía constitucional o supralegal, leyes de derecho interno y fallos de ese Tribunal. Por su parte, los doctores Maqueda y Zaffaroni, en el considerando 4 de su voto concurrente disponen que “...tal como lo expresó esta Corte en el caso ‘Madorrán’, la Constitución Nacional es ley suprema y todo acto que se le oponga resulta inválido cualquiera sea la fuente jurídica de la que provenga, lo cual incluye, por ende, a la autonomía colectiva”.

La breve reseña jurisprudencial se justifica porque en cada oportunidad que deba estudiarse un rubro a la luz del concepto de “remuneración”, a efectos de determinar su inclusión dentro de tal concepto, es ineludible revisar los pronunciamientos reseñados, ya que los mismos revisten una importancia mayúscula. De ellos surge el contenido y alcance de la institución del salario a la luz del bloque de constitucionalidad y declaran inválida la iniciativa legislativa o la autonomía colectiva para “retacear” el concepto constitucional de salario.

### **3. El contrato de trabajo del futbolista profesional [\[arriba\]](#)**

El contrato de trabajo que une al futbolista profesional con el club para el cual prestará servicios hace excepción al principio general de indeterminación del plazo consagrado en el art. 90 LCT. Se trata, por el contrario, de un contrato que, por las modalidades de las tareas y de la actividad, justifican que sea celebrado por un plazo determinado de antemano por las partes. Por este motivo se le deben aplicar las normas que regulan los contratos a plazo fijo (arts. 93 a 95 LCT), y consecuentemente, deberá ser celebrado por escrito conforme lo establecido en el art. 90 inc. a) de la LCT, y por un plazo que no exceda de cinco años (art. 93 LCT).

En refuerzo de la normativa general apuntada, cabe hacer referencia al art. 236 del Reglamento General de la AFA y al art. 3 del Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional ley 20.160, los cuales, con idéntica redacción, disponen que “la convención entre club y jugador se formalizará mediante contrato escrito...”. Por su parte, el CCT 557/09, también se refirió a la forma escrita y al plazo determinado. Lo hizo en su art. 3.1., el cual comienza diciendo “la convención entre club y futbolista se formalizará mediante contrato escrito, en cuatro ejemplares de un mismo tenor, que corresponderán: uno para la AFA, uno para FAA, uno para el club contratante y uno para el futbolista contratado...”. Sumado a ello, el art. 6.2.1., establece que “respecto de los futbolistas que a la fecha de la firma del contrato hayan cumplido la edad de 22 años, deberán suscribirse contratos de trabajo a plazo fijo, sin prórroga alguna y por un plazo mínimo de un (1) año y máximo de cinco (5) años (art. 93 LCT)”.

El contrato suscripto entre las partes debe ser presentado a la AFA para su registro y posterior entrega de los ejemplares al club y a FAA, tal como surge del art. 3.2 del CCT 557/09. El registro del contrato en la AFA importa la habilitación del futbolista para integrar el equipo del club contratante (art. 3.5 CCT 557/09).

Por tratarse de un contrato de trabajo, el club contratante no debe perder de vista la normativa general en lo relativo a la correcta registración de sus dependientes. Esto significa que deberá registrar la relación laboral con cada futbolista en el libro especial del art. 52 LCT o en la documentación laboral que haga sus veces, so pena de que dichas relaciones laborales sean consideradas no registradas o registradas deficientemente (art. 7 ley 24.013), con las consecuencias indemnizatorias que ello implica. Huelga decir que para que la relación laboral se considere correctamente registrada el club contratante debe denunciar la real fecha de ingreso y la real remuneración del futbolista que hubiera contratado.

### *3.1.- Los “convenios privados”*

A propósito de la correcta o incorrecta registración de los contratos entre futbolistas y clubes, es preciso dedicar un apartado a los comúnmente llamados “convenios privados”. Brevemente, con esta locución se suele referir a aquellos contratos suscriptos entre el futbolista profesional con el club contratante, en los cuales este último se obliga a pagar al primero sumas de dinero que superan ampliamente a las consignadas en el contrato registrado, a las que se alude con las mas diversas denominaciones, entre ellas, “prima”, “reconocimiento a la trayectoria”, “derecho de imagen”, “resarcimiento patrimonial”, etc., y que se caracterizan porque las partes no los presentan a la AFA para su registración. Si bien en el último tiempo algunos clubes han adoptado la costumbre de presentar los aludidos convenios privados ante la AFA para su registración, esto no sana el defecto registral derivado de la no denuncia de la totalidad de la remuneración en el libro del art. 52 de la LCT o la documentación que haga sus veces y, consiguientemente, en el recibo de haberes.

Esta práctica, que se ha convertido en regla, a punto tal que prácticamente todos los futbolistas suscriben un “contrato de AFA” y uno o varios “convenios privados”, tiene como finalidad inmediata sustraer de la calidad de “remuneración” a los montos que se incluyen en estos últimos convenios y como fin último, evitar pagar aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social sobre la verdadera remuneración del trabajador y bajar el costo de la eventual indemnización que deberían afrontar ante la denuncia del contrato que hiciera el futbolista por alguna causa imputable al club.

La generalización de la práctica mencionada hizo que la misma sea contemplada por el “derecho deportivo”. En efecto, el Reglamento General de la AFA, en su art. 242, dispone que los aludidos “convenios privados” sean nulos. Lo hace en estos términos “será nulo y sin ningún efecto o validez ante la AFA, autoridad administrativa o judicial, cualquier contrato o convención que desvirtúe, modifique o altere el contenido del registrado en la AFA”. Por su parte, el Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional, ley 20.160, en su art. 3 in fine, se inclinó también por la nulidad, al disponer “será nulo de nulidad absoluta cualquier contrato o convención que modifique, altere o desvirtúe el contenido del registrado en el Ministerio de Bienestar Social”. Es decir que la reglamentación apuntada habilita a los clubes de fútbol afiliados a la AFA a suscribir con sus futbolistas “convenios privados”, y ante el eventual incumplimiento de pago de los rubros que se incluyan en los mismos, si el futbolista osara reclamar su cumplimiento, el club podría defenderse invocando

su nulidad con fundamento en las normas transcriptas. Solución a todas luces absurda.

Afortunadamente, ese absurdo no fue convalidado por la jurisprudencia, que en forma unánime, considera válidos a los “convenios privados” siempre y cuando en ellos se pacten condiciones más favorables para los futbolistas que las previstas en el contrato registrado en la AFA. Esa fue, además, la solución adoptada en el art. 3.6 del CCT 557/09, según el cual “la nulidad prevista en el último párrafo del artículo 3° y en el artículo 4° de la Ley 20.160 no podrá ser invocada por el club empleador. La celebración de cualquier contrato o convención que establezca rubros remuneratorios superiores a los pactados en el contrato registrado en la AFA tendrá amplia validez”.

Tal como puse de manifiesto, la jurisprudencia es pacífica en cuanto a la validez de los convenios privados y, podría decirse que, hasta el 15 de agosto del año en curso (2017), lo fue también en lo que respecta a la consideración jurídica de salario de los rubros que se incluyen en los mencionados convenios. En efecto, la Sala II de la CNAT, tuvo oportunidad de pronunciarse en la causa “Lorenzo, Juan C. c/ Club Atlético Boca Juniors”[2]. En la sentencia recaída en esos autos con fecha 12.09.1991, los jueces sostuvieron que: “...la nulidad dispuesta por la ley 20.160...sólo habrá de funcionar respecto de los contratos no registrados que establecieran condiciones de trabajo menos favorables para el futbolista trabajador que las contenidas en el contrato registrado...”. Idéntico ha sido el criterio de la Sala III del mismo tribunal en la sentencia dictada el 20.05.1993 en los autos “Asociación Atlético Argentinos Juniors c/ Rudman, Silvio Gabriel s/ incumplimiento de contrato”, sentencia esta última que fue invocada por la Sala X CNAT al fallar el 30.03.1999, en el caso “Primo, Daniel Guillermo c/ Asociación Atlético Argentinos Juniors s/ despido”. En esa oportunidad los jueces sostuvieron que “la nulidad establecida en el art. 3 de la ley 20.160 está dirigida a proteger los derechos del trabajador anulando los convenios privados que modifiquen en su perjuicio el contrato registrado, pero teniendo por válidos aquellos que lo benefician. En consecuencia, si el contrato original estaba registrado, no puede negársele validez al ‘convenio complementario’ que beneficiaba al trabajador en tanto fijaba mejores remuneraciones”[3].

Por lo demás, cabe aclarar que no se trata de la firma de dos contratos, uno registrado en la AFA y otro “privado”, sino de un único contrato registrado deficientemente. Así lo sostuvo la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en autos “García, Ricardo Claudio y otro c/ Club Atlético Aldosivi Asociación Civil s/ despido” en su sentencia del 12.12.2007[4].

Con respecto a la naturaleza jurídica salarial de los rubros que se pactan en los “privados”, el Tribunal de Trabajo N° 2 de la Ciudad de La Plata tuvo oportunidad de pronunciarse con fecha 07.06.2016, en autos “Sessa Gastón A. c/ Club Gimnasia y Esgrima de La Plata s/ despido” reconociéndole tal naturaleza. Lo hizo en estos términos: “Independientemente de la denominación, título o terminología que utilicen las partes para identificar la entrega de una suma de dinero de forma mensual y habitual, normal regular, la pregunta que inicialmente debería formularse la empleadora...sería ¿Por qué razón abona esa suma?[5]...si la respuesta fuere que la paga regular que hizo...fuere la consecuencia de justipreciar la venta de la fuerza de trabajo que el dependiente puso a su disposición en forma subordinada, de lo que se trata, sin duda alguna, es de salario o remuneración, independientemente de la denominación que se le asigne...”. Seguidamente, el Dr. Nuñez, a cuyo voto adhirieron, por compartir sus fundamentos, los Dres. Escobares y Martiarena, zanjó

la cuestión afirmando categóricamente: “no albergo dudas acerca del carácter salarial de dichos conceptos”. A mayor abundamiento, sostuvo el mencionado magistrado que “la denominación utilizada para nombrar los rubros en cuestión (irrelevante tanto en virtud de lo que dispone el citado art. 1 del Convenio 95 de la OIT, cuanto por aplicación del principio de primacía de la realidad reconocido en el art. 39 de la Constitución Provincial) en modo alguno puede modificar su genuina naturaleza salarial...”[6] y que “es evidente que la suma abonada en concepto de prima no sólo reconoce como causa el contrato de trabajo suscripto entre las partes y representa una contraprestación por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, sino que además, constituyó una indudable ventaja patrimonial para el trabajador...”.

Es imprescindible hacer referencia nuevamente a la ya citada sentencia dictada por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en los autos “García, Ricardo Claudio y otro c/ Club Atlético Aldosivi Asociación Civil s/ despido” (12.12.2007). En esa oportunidad, el Dr. Negri, al analizar la naturaleza de los convenios complementarios sostuvo que “...al amparo de la regla de la norma más favorable prevista en el mencionado art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, cabe concluir que la regla del art. 3° último párrafo de la ley 20.160 resulta desplazada por la más favorable de la ley general y, en consecuencia, la deficiente registración del contrato no puede volverse contra el trabajador...en mi opinión...se verifica en la especie un claro supuesto de defectuosa registración del contrato...lo dicho conduce al éxito del tercer agravio, vinculado a las indemnizaciones previstas en los art. 10 y 15 de la ley 24.013 ya que la conclusión de la sentencia que afirma que los actores pactaron retribuciones que luego no se registraron pone de manifiesto que la intimación del art. 11 de la ley 24.013 fue cursada “de modo justificado”...”.

A la breve reseña jurisprudencial motivada por reclamos laborales, debe sumarse la del fuero comercial. En efecto, en un sinnúmero de verificaciones de créditos y/o incidentes de revisión de futbolistas en los concursos de sus respectivos clubes, los distintos Tribunales han considerado verificados sus créditos (conformados por salarios estipulados en el contrato registrado en la AFA y en los “convenios privados”) con carácter privilegiado y derecho al pronto pago. A continuación mencionaré sólo algunas sentencias en el sentido indicado.

En autos “Club Atlético Huracán s/ incidente de revisión por Maciel, Gustavo”, la Sala A de la Cámara Nacional en lo Comercial se pronunció el 31.05.2000 en los siguientes términos: “Reviste carácter privilegiado el crédito correspondiente al convenio suplementario del salario en el cual se pacta un premio anual...aún cuando no haya sido registrado en la AFA, pues al estar expresamente pactada la gratificación, reviste un carácter regular e integrante de la remuneración...el convenio suplementario del salario...tiene carácter alimentario...La gratificación o premio...integra la remuneración del art. 103 de la ley 20.744”.

Por su parte, la Sala C de la misma Cámara, en autos “Club Atlético Nueva Chicago Asociación Civil s/ Concurso Preventivo s/ Incidente de revisión por Argüello, Facundo Martín” (27.12.2006)” verificó como privilegiados los créditos de veinte futbolistas, declarando la validez del acuerdo no registrado en la AFA, por medio del cual el club concursado se había obligado a abonar al plantel distintos premios.

La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires se ha pronunciado en varios incidentes de revisión en el marco del concurso del Club Atlético Independiente considerando que la prima pactada entre las partes tiene naturaleza salarial y, consecuentemente, declaró verificados los créditos con carácter privilegiado. En

autos “Villavicencio, Matías Sebastián c/ Club Atlético Independiente s/ Incidente de revisión” (sentencia del 27.08.2014), el mencionado tribunal sostuvo que “En lo atinente a la admisibilidad del privilegio general de los créditos verificados en concepto de “prima” y “premio”...la Cámara...consideró que el aludido rubro reviste naturaleza remuneratoria...Considero que...debe confirmarse lo resuelto en la instancia.”. Para arribar a dicha conclusión, citando a Confalonieri[7], adujo que “...la prima anual...constituye una suma que se abona al futbolista por el sólo hecho de suscribir el contrato de trabajo que no puede ser confundido con los premios o gratificaciones, toda vez que su valor está fijado en función del pasado, es decir, de la eficiencia demostrada por el atleta antes de ser contratado...” y que “...la suma abonada en concepto de prima no sólo reconoce como causa el contrato de trabajo suscripto entre las partes y representa una contraprestación por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, sino que, además, constituyó una indudable ventaja patrimonial para el trabajador, verificándose así las notas que...tipifican al salario...”. A mayor abundamiento, la Suprema Corte sostuvo que “la prima representaba la fuente principal del ingreso que, de acuerdo a lo convenido en el contrato, debía percibir el trabajador como contraprestación por los servicios prestados” y fue contundente al afirmar que “por aplicación de los lineamientos que informan la doctrina legal de esta Suprema Corte sobre los alcances del concepto de remuneración, el carácter salarial de la “prima” pactada resulta indudable, toda vez que es constitucionalmente inaceptable que caiga fuera del alcance del concepto de salario o remuneración una prestación que -como la aquí examinada- entraña para el trabajador, inequívocamente, una ganancia y que, con no menos transparencia, sólo encuentra motivo o resulta consecuencia del contrato de trabajo...”. Con dichos fundamentos, la Suprema Corte confirmó el carácter salarial de la prima y consideró que el crédito en cuestión se encontraba amparado por privilegio en los términos del art. 246 inc. 1 de la ley 24.522.

En el reciente concurso del Quilmes Atlético Club, quince futbolistas se presentaron a verificar sus créditos (conformados éstos por remuneraciones estipuladas en el contrato registrado en la AFA y por aquellas pactadas en sus respectivos convenios privados) y el Juzgado Civil y Comercial N° 3 de Quilmes consideró verificados a todos ellos por la totalidad del monto insinuado, con privilegio general y especial y derecho al pronto pago.

Con esta sucinta reseña de sentencias judiciales no pretendo agotar el tema, sino únicamente poner de manifiesto que la tendencia en jurisprudencia hasta el 15.08.2017 fue aceptar la validez de los convenios privados y otorgarle naturaleza jurídica salarial a los montos que se incluían en los mismos.

#### **4. Los casos *Caranta* y *Kato* [\[arriba\]](#)**

Ha llegado el momento de develar qué pasó el 15.08.2017, por qué eso marca un hito en el tema que motiva este trabajo y qué consecuencias trae aparejadas, si es que existe alguna.

Pero con carácter previo creo necesario dejar al descubierto el trasfondo político que tienen las causas entre futbolistas y clubes. Hago hincapié en este punto porque entiendo que para lograr comprender la importancia del tema que motiva el presente trabajo es necesario tomar conciencia de la estrecha vinculación que existe entre la actividad del fútbol y la política, a punto tal que la mayoría (si no todos) los directivos de los clubes ocupan cargos políticos, o bien, comienzan su carrera política en algún club. Claro ejemplo de esto último es el actual presidente de la Republica Argentina, Mauricio Macri, quien comenzó su carrera política en el club

Atlético Boca Juniors. Insisto, para comprender cabalmente el tema y específicamente, los pronunciamientos a los que me referiré seguidamente, es imprescindible saber que el fútbol dejó de ser un mero deporte hace mucho tiempo para convertirse en un negocio multimillonario a nivel mundial, y que como tal, despierta el interés de políticos, quienes cada vez mas se sirven del fervor que genera esta actividad para asirse de popularidad y poder.

Dicho esto y puesto el lector en contexto, estoy en condiciones de referirme al acontecimiento que tuvo lugar el 15.08.17.

Luego de cuatro años de estudio de las causas “Caranta, Mauricio Ariel c/ Asociación Civil Club Atlético Boca Juniors s/ despido” y “Kato Yuzuke c/ Club Atlético Huracán Asociación Civil s/ despido”, con fecha 15.08.2017, la CSJN dictó sentencia en las mismas.

Brevemente, los casos apuntados llegaron a los estrados de la Corte Suprema de Justicia de la Nación por recurso de queja por denegación del recurso extraordinario federal. Sin perjuicio de los bemoles particulares de cada caso, lo cierto es que en ambos el tema que se debatía era el mismo: la naturaleza salarial o no del monto que se había pactado en los “convenios privados” de los futbolistas Caranta y Kato, que en el primero de los casos recibió la denominación de “resarcimiento patrimonial”, mientras que en el segundo fue llamado “prima”. En ambos casos, la demanda fue rechazada en Cámara. En el primer caso, la mayoría de la Sala IX estuvo integrada por el voto del Juez Corach, al que adhirió Stortini, quienes integraron la mencionada Sala por haberse excusado uno de sus magistrados. Contrariamente, el Dr. Pompa sostuvo que “no cabe duda...que los importes consignaos en ese acuerdo (se refiere al convenio adicional)...tienen carácter salarial” y que “los importes pactados en el acuerdo complementario...tiene naturaleza remuneratoria dada la evidente ventaja económica...contemplada mensualmente en beneficio del demandante como consecuencia del cumplimiento de sus obligaciones laborales...”. El segundo de los casos apuntados quedó radicado en la Sala X de la CNAT, que por mayoría y remitiendo a los fundamentos vertidos en “Caranta”, rechazó la demanda.

Llegado el momento de resolver de la CSJN y, repito, luego de cuatro años de estudio de las actuaciones, la mayoría del Alto Tribunal, conformada por los jueces Lorenzetti, Highton de Nolzco y Rosenkrantz, finalmente, haciendo uso de su “sana discreción”, se pronunció invocando el art. 280 CPCCN, quedando firmes las sentencias de la CNAT que, tal como expuse, rechazaron las demandas de Caranta y Kato. Por el contrario, el voto en disidencia de los jueces Maqueda y Rosatti en el caso “Kato”, al que remitieron en “Caranta”, siguió la línea jurisprudencial que fue expuesta hasta este punto. Sostuvieron dichos jueces que “...resulta inadmisibile que caiga fuera del concepto de salario o remuneración una prestación dineraria que, amén de comportar una parte sustancial de los ingresos mensuales previstos, entrañó para el actor inequívocamente una ganancia y que, con no menos transparencia, sólo encontró motivo en la celebración de un contrato de trabajo...la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen y con independencia del nombre que el legislador o los particulares le atribuyan, sobre todo cuando bajo el ropaje del nomen iuris (en este caso, “prima” o “derecho de fichaje”) se pretende ignorar una pauta constitucional...”.

Pero, sin perjuicio de los votos en minoría del Dr. Pompa y de los ministros Maqueda y Rosatti, y de los fallos anteriormente citados, y sin perjuicio también de lo llamativo que puede resultar que los jueces Lorenzetti y Highton de Nolzco hayan votado en el sentido ut supra indicado en el caso “Pérez”, admitiendo la queja y el



recurso extraordinario federal en aquella oportunidad y rechazándola en estas, lo cierto y concreto es que la mayoría de la CSJN, en su actual composición, consideró que la naturaleza jurídica salarial de los rubros que se pactaron en los “convenios privados” de los futbolistas Caranta y Kato es una cuestión que carece de agravio federal suficiente, resulta insustancial o carece de trascendencia (art 280 CPCCN).

#### **5.- Consecuencias jurídicas de los fallos de la CSJN [\[arriba\]](#)**

Pasado el desconcierto luego de leer los recientes pronunciamientos (o, mejor dicho, los no-pronunciamientos) del Supremo Tribunal, llega el momento de preguntarse cuáles serán las consecuencias de los mismos. Mas concretamente, 1) ¿Sigue vigente la doctrina de la CSJN sentada en torno al concepto de salario?, 2) ¿Cuál es la naturaleza jurídica de los montos pactados en los “convenios privados” o “complementarios”?, 3) ¿Por qué la CSJN rechazó los recursos extraordinarios y de queja en estos casos cuando su postura hasta entonces había consistido en estudiar aquellas actuaciones en las que se debatía acerca de la naturaleza jurídica de determinado concepto?, 4) ¿Ha cambiado la postura de la CSJN en cuanto a la protección del salario?, de ser esto así, 5) ¿Por qué no habilitó la instancia y sentó nueva doctrina?.

Sin perjuicio de considerar que un pronunciamiento de la CSJN que siguiera con la línea jurisprudencial citada hubiera sido sumamente beneficioso a los efectos de sentar una doctrina y brindar seguridad jurídica en la materia, sostengo que los fallos recaídos en “Caranta” y “Kato” nada cambian. Quiero decir con esto que seguirá vigente la doctrina de los casos “Pérez”, “González” y “Díaz” y que, por ende, en cada caso concreto, serán las salas de la CNAT, y los Superiores Tribunales de cada Provincia, quienes deberán determinar, tal como lo venían haciendo, cuál es la naturaleza jurídica de los montos que se incluyen en los “convenios privados”. Ello por cuanto si la CSJN hubiera decidido cambiar su criterio, sin duda hubiera aprovechado esta oportunidad para hacerlo en forma expresa. Contrariamente, al invocar el mencionado art. 280 CPCCN, ha logrado dejar intacta su doctrina en torno al concepto constitucional de salario, pero ha colocado a los futbolistas Caranta y Kato en un paréntesis, de manera que la misma no les sea aplicada. ¿El motivo? ¿Estará relacionado con la íntima relación existente entre fútbol y política a la que me he referido anteriormente?

En suma, y a modo de conclusión, dejo sentada mi postura en cuanto a que los rubros pactados en los “convenios complementarios”, sea cual fuera su denominación, constituyen una contraprestación por el trabajo del futbolista, motivo por el cual deben ser considerados como parte integrante de su remuneración. Aclaro, asimismo, que no es el mero hecho de haberse omitido la registración en la AFA lo que hace que la relación laboral sea considerada deficientemente registrada, sino el hecho de que los montos que se pactan en los convenios no registrados suelen no estar denunciados en el libro del art. 52 LCT o en la documentación que haga sus veces y es ésa la circunstancia determinante del defecto registral, y la que dispara el sistema de multas previsto en la ley 24.013.

**Notas [\[arriba\]](#)**

[1] Así lo han entendido los jueces Highton de Nolasco, Fayt y Argibay en su voto concurrente recaído en autos “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.”.

[2] DT, 1991-B-2015 y LA LEY, 1992-D, 210.

[3] Confalonieri, Juan Ángel, “Futbolistas profesionales”, en Regímenes laborales especiales, obra dirigida por Ricardo Arturo Foglia, 2° edición actualizada y ampliada, La Ley, pags. 82-83.

[4] En efecto, el Dr. Negri sostuvo que “No se trata de dos contratos (uno registrado y otro oculto) sino, por el contrario, de un único acuerdo registrado deficientemente del cual no se han plasmado, con apego a la realidad, la totalidad de sus cláusulas”.

[5] Personalmente, contestaría ese interrogante con otro: ¿Por qué motivo abonaría el club tamaña suma de dinero en forma mensual, normal y habitual, si no fuera como contraprestación por el trabajo? Idéntico interrogante se ha planteado la Dra. Ferreirós, al fallar en el caso “Berti, Alfredo c/ Asociación Civil Club Atlético Boca Juniors s/ accidente de trabajo”. Ha dicho la magistrada: “...el jugador de fútbol...no es ni más ni menos que un trabajador, y por lo tanto, a los efectos de evaluar los conceptos y montos que percibe por sus tareas, no es ajeno al Derecho del Trabajo... ¿Por qué percibiría los premios y la prima un jugador de fútbol, si no fuera, como bien se sabe, como contraprestación por los servicios prestados para su empleador? En la misma sintonía se encuentra el Dr. Guisado, miembro de la Sala IV de la CNAT, quien al emitir su voto en los autos “Salas, Maximiliano c/ Gerenciar Sociedad de Fútbol SA y otro s/ incumplimiento de contrato” (19.06.2009), manifestó que: “no se puede comprender cuál sería la causa para el pago de la prima si no fuera como contraprestación por los servicios prestados para su empleador...”

[6] Los destacados me pertenecen.

[7] Confalonieri, Juan A., “Jugador de fútbol profesional”, en Vázquez Vialard, Antonio, “Tratado de Derecho del Trabajo”, ed. Astrea, Buenos Aires, 1985, T. 6, pág. 252.