

Montero Iglesias, Ronald P. c/Asociación del Fútbol Argentino s/Amparo

País:  Argentina
Tribunal: Cámara de Apelación en lo Laboral de Santa Fe - Sala II
Fecha: 05-04-2017
Cita: IJ-CDXC-772

Voces Citados Relacionados

Rescisión Unilateral del Contrato

Voces: Contrato de Trabajo

Convenios Colectivos de Trabajo

Sumario

1. Corresponde confirmar la sentencia que declaró la inconstitucionalidad del art. 10 del CCT N° 662/2013, el cual impide al actor que ejerza sus funciones como director técnico de un club de futbol en virtud de que rescindió unilateralmente un contrato con otro equipo, hasta que hubiera finalizado el anterior contrato, en tanto la norma impugnada sostiene un criterio arbitrario y una ilegalidad manifiesta que lesiona el derecho a trabajar del amparista, máxime cuando no es clara la finalidad que dicha norma persigue.
2. El art. 10 inc. I, in fine, del CCT N° 662/2013 establece que si quien rescindiera unilateralmente el contrato fuera el director técnico con anterioridad a su finalización, no podrá registrar nuevo contrato hasta la fecha pactada en el mismo.
3. A los directores técnicos de fútbol se les aplican las disposiciones de rango constitucional, que reconocen derechos susceptibles de ser invocados frente al empleador como tiene cualquier otro trabajador; asimismo, también se les aplican algunos Convenios de la OIT, ratificados por Argentina, como por ejemplo el N° 111 sobre empleo y ocupación; a su vez, los directores técnicos no se encuentran excluidos de modo expreso del texto de la Ley de Contrato de Trabajo, como si lo están otros trabajadores.
4. Los directores técnicos de fútbol no cuentan con un estatuto especial como sí lo tienen los futbolistas profesionales (Ley N° 20.160), a fin de que se regule el contrato de trabajo que los une a los clubes de fútbol; ello no es óbice para considerar que se trata de una relación laboral especial.
5. Las particularidades que presenta la relación laboral entre un director técnico y el club empleador son: a) sometimiento a un doble poder disciplinario (del club empleador y de la AFA); b) existencia de una jornada

que incluye los días domingos, y que, en ocasiones, supera los límites legales, teniendo en cuenta viajes, concentraciones y encuentros deportivos; c) licencia anual ordinaria condicionada por el cronograma de eventos deportivos establecido por la AFA, y necesariamente coincidente con las de sus dirigidos; d) prestación de servicios en establecimientos de su empleador y de terceros radicados en diferentes zonas de Argentina y, a veces, en el extranjero.

6. No se le puede prohibir a un trabajador continuar el contrato por un año, si es su decisión renunciar e iniciar una nueva relación laboral con otro club y entender ello como protección al trabajo de todos los directores técnicos y evitar así la competencia desleal.

Cámara de Apelación en lo Laboral de Santa Fe - Sala II

Rosario, 5 de Abril de 2017.-

C U E S T I O N E S

- 1- ¿Es nula la sentencia recurrida?
- 2- ¿Es justa?
- 3- ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

Practicado el sorteo de ley, resultó que la votación debía realizarse en el siguiente orden: Dras. Mambelli, Aseff y Mana.

A la primera cuestión: la Dra. Mambelli dijo:

El recurso de nulidad interpuesto por la demandada a fs. 138 no ha sido fundado explícitamente y no se advierten vicios extrínsecos en el procedimiento ni en la resolución que autoricen su declaración de invalidez ex officio.

Voto por la negativa.

A la misma cuestión: La Dra. Aseff dijo: Atento los fundamentos expuestos por la Vocal preopinante, voto en idéntico sentido.-

A la misma cuestión: La Dra. Mana dijo: Que advirtiéndose que existen dos votos totalmente coincidentes y en virtud de lo previsto por el art. 26 de la Ley N° 10160, se abstiene de emitir opinión.

Expresa sus agravios la parte demandada en el memorial fundado de interposición del recurso de apelación glosado a fs. 138 y ss. Los reproches son respondidos en

esta sede por la actora a fs. 148 y ss. Quedan así los presentes en estado de resolver.

1. Antecedentes de la causa

En lo que aquí resulta de interés para la solución del sub lite, surge de las constancias de autos que:

1.1. Ronald Paolo Montero Iglesias promovió demanda de amparo contra la Asociación del Fútbol Argentino (A.F.A.), pretendiendo que se le permitiera ejercer las funciones de director técnico en el Club Atlético Rosario Central (C.A.R.C.), lo que se encontraría vedado por el CCT N° 662/2013.

De tal modo, solicitó la declaración de inconstitucionalidad del art. 10, inc. I in fine del CCT N° 662/2013 y que se registrara inmediatamente el contrato signado por él y el C.A.R.C. y así poder ejercer el derecho constitucional de trabajar.

Afirmó que el 01.07.2016, había firmado un contrato con el Club Colón de Santa Fe por el término de un año, es decir, hasta el 30.06.2017.

Señaló que, al concluir el campeonato de la A.F.A., en diciembre del año 2016, se reunió con la dirigencia del Club Colón y que, ante las intenciones de renunciar - por motivos de orden personal- de él y su ayudante, el presidente José Vignatti le dijo que enviaran una carta documento con la renuncia para que jurídicamente le quede asentado al órgano fiduciario del Club Colón. La misiva fue enviada por Montero el día 26.12.2016 y recibida por el Club el 27.12.2016.

Posteriormente, el actor aceptó la propuesta de trabajo ofrecida por el C.A.R.C., por lo que firmaron, él y su ayudante, un contrato con dicha entidad deportiva con vigencia desde el 01.01.2017 hasta el 30.06.2018.

1.2. La registración del contrato fue rechazada por la A.F.A. en virtud de lo dispuesto por el art. 10 inc. I, in fine, del CCT N° 662/2013, estableciendo que "Si quien rescindiera unilateralmente el contrato fuera el director técnico con anterioridad a su finalización, no podrá registrar nuevo contrato hasta la fecha pactada en el mismo".

El actor petitionó la declaración de inconstitucionalidad de tal párrafo, desde que vulnera los arts. 14, 14 bis y 16 de la CN.

La demandada manifestó en su responde que "la norma que el amparista cuestiona tiene como finalidad la protección de la profesión del director técnico en su conjunto, a fin de evitar que sea solo un grupo reducido de profesionales quienes se encuentran siempre en actividad".

2. La sentencia impugnada

El juez a quo, hizo lugar a la acción de amparo promovida por el actor y declaró la inconstitucionalidad del tercer párrafo del art. 10 del CCT N° 662/2013 ordenando a la Asociación de Fútbol Argentino a registrar en forma definitiva según lo dispone el art. 10, inciso c) de dicho convenio el contrato celebrado entre el amparista y el Club Atlético Rosario Central suscripto el día 14.01.2017.

3. Los agravios

La defensa técnica de la demandada dedujo recurso de apelación. Los argumentos vertidos se centran en que el juez ha omitido fundar su conclusión: no ha analizado las condiciones particulares del mercado del fútbol, ni la finalidad de la norma cuestionada, el cumplimiento de la norma respecto del principio de razonabilidad, ni que la norma cuestionada fue producto de una negociación colectiva y que no puede ser interpretada de modo aislado; que el dictamen fiscal -receptado en la sentencia- refiere al art. 14 bis CN pero omitió considerar que también la Carta Magna reconoce el derecho a la concertación de convenios colectivos de trabajo; la procedencia de la acción aconsejada por el dictamen soslaya que la premura del amparo ha sido superada por la imposición de la medida cautelar.

3.1. Admisibilidad de la vía elegida

3.1.1. Conforme lo dispuesto por el art. 1, Ley N° 10456, el acto u omisión lesivo a un derecho constitucional es impugnado por vía de amparo solamente cuando es manifiestamente ilegítimo (exigencia también presente, obviamente, en el art. 43, CN y en el art. 17, Constitución de Sta. Fe).

Las directrices que emanan de "Bachetta" en torno a la calificación de la existencia de "arbitrariedad o ilegalidad manifiesta" pone énfasis en que los vicios deben aparecer visibles al examen jurídico más superficial, es decir, cuando el ataque es tan patente que se manifiesta visible, ostensible y notorio.

Y es en este tópico, precisamente, que estimo que existe una arbitrariedad o ilegalidad manifiesta en la normativa que se cuestiona (art. 10, inciso I, in fine, CCT N° 662/2013).

3.1.2. Recordemos que en la especie el actor promovió el presente amparo tendente a que se declarara la inconstitucionalidad e inaplicabilidad de una norma que no le permite trabajar: le impide la registración de un contrato a plazo fijo suscripto con el C.A.R.C. por el hecho de que rescindió unilateralmente el contrato mantenido con el Club Atlético Colón con anterioridad al año que el CCT N° 662/2013 estipula como plazo mínimo de duración de este tipo de contratos.

De la mera lectura de la norma impugnada se advierte prima facie que la misma sostiene un criterio arbitrario y una ilegalidad manifiesta que lesiona derechos constitucionales del amparista.

Paso a analizar:

3.1.2.1. Respecto a la aplicación de la normativa debe decirse que, tal como lo señala Confalonieri (cf. Confalonieri (h), Juan Ángel, "Directores Técnicos de planteles de Fútbol", Regímenes Laborales Especiales. 2a. Ed. - Tomo I, Regímenes laborales especiales, 2ª Edición actualizada y ampliada, Ricardo Arturo Foglia (Director), 2014, <https://bd.austral.edu.ar:2070/launchapp/title/Laley/2014/41682539/v1/DOCUMENT/B2A279FA-ED6C-BD94-B3EC-D1DEEDD44FFD/anchor/B2A279FA-ED6C-BD94-B3EC-D1DEEDD44FFD>), a los directores técnicos de fútbol se les aplican las disposiciones de rango constitucional (Constitución y Tratados; art. 75 inc. 22 CN), que reconocen derechos susceptibles de ser invocados frente al empleador como tiene cualquier otro trabajador. Asimismo, también se les aplican algunos

Convenios de la OIT, ratificados por nuestro país, como por ejemplo el N° 111 sobre empleo y ocupación. A su vez, los directores técnicos no se encuentran excluidos de modo expreso del texto de la LCT, como si lo están otros trabajadores de acuerdo al art. 2 de dicha normativa.

Sostiene el autor citado, en opinión que comparto, que los directores técnicos de fútbol no cuentan con un estatuto especial como sí lo tienen los futbolistas profesionales (Ley N° 20.160), a fin de que se regule el contrato de trabajo que los une a los clubes de fútbol. Y que ello no es óbice para considerar que se trata de una relación laboral especial (como aduce el demandado en estos autos).

Así el autor señala las particularidades que presenta la relación laboral entre un director técnico y el club empleador: "... a) sometimiento a un doble poder disciplinario (del club empleador y de la AFA); b) existencia de una jornada que incluye los días domingos, y que, en ocasiones, supera los límites legales, teniendo en cuenta viajes, concentraciones y encuentros deportivos; c) licencia anual ordinaria condicionada por el cronograma de eventos deportivos establecido por la AFA, y necesariamente coincidente con las de sus dirigidos; d) prestación de servicios en establecimientos de su empleador y de terceros radicados en diferentes zonas del país y, a veces, en el extranjero. Los mencionados elementos son los que hacen al carácter especial de la relación, siendo completamente irrelevante la carencia de una norma legal específica que la regule".

3.1.2.2 En lo que aquí interesa, a su vez, debe destacarse que la falta de registro del contrato suscripto entre las partes es causal de impedimento para ejercer la profesión.

Siguiendo al autor antes citado, coincido en que el art. 10, CCT N° 662/2013 no resulta claro desde que su redacción no permite entender si lo que se ha tratado de regular es un efecto de la renuncia del director técnico o del despido indirecto en el que aquel pueda colocarse o de ambas.

Así, señala : "Dice la norma: 'Si quien rescindiera unilateralmente el contrato fuera el director técnico con anterioridad a su finalización, no podrá registrar nuevo contrato hasta la fecha pactada en el mismo'. Más allá del uso impropio del lenguaje jurídico que refleja la frase 'rescindiera unilateralmente', ya que la rescisión es un acto extintivo bilateral, la norma puede dar lugar a interpretar que sus efectos se proyectan tanto a la renuncia como al despido indirecto, porque ambos son actos extintivos de la relación laboral que emanan del trabajador (unilaterales; art. 946 del Cód. Civil.). Sin embargo, no sería esa la interpretación más favorable al trabajador que requiere el art. 9 segunda parte de la LCT. En consecuencia, habría que concluir que la prohibición de registrar un nuevo contrato con otra entidad hasta que se consuma el plazo acordado en el contrato extinguido, rige exclusivamente cuando hubo renuncia del trabajador. Opino que esa prohibición confronta claramente con el derecho a trabajar reconocido en el art. 14 de la CN. La norma cuestionada es por demás irrazonable, en razón de que no se le puede prohibir a ningún trabajador vincularse a otro empleador después de haber terminado una relación de trabajo por decisión propia. No se entiende por qué un director técnico debe esperar que pase todo el tiempo de su contrato extinguido para poder vincularse a otro club. Podría el club reclamarle los daños y perjuicios derivados de su incumplimiento contractual, pero parece que la prohibición de trabajo, por el tiempo que sea, es desproporcionada por donde se la

mire. Me parece que no es necesario ahondar en explicaciones frente a una inconstitucionalidad tan evidente" (el subrayado me pertenece).

3.1.2.3. En conclusión:

a) Contrariamente a lo reprochado por la demandada, de la lectura de los presentes se observa que se ha tenido en consideración la especialidad en la relación laboral que está bajo análisis, mas ello no es un obstáculo para considerar que la limitación impuesta a Montero no sea violatoria de normas constitucionales.

b) Frente al panorama normativo que impone el CCT en cuestión, no puede tener asidero el argumento respecto a la finalidad de aquél en relación a la protección de la profesión del director técnico en su conjunto "con la intención de evitar que sea solo un grupo reducido de profesionales quienes se encuentran siempre en actividad" y en lo que concierne a los criterios de competencia desleal, máxime cuando en caso de que la extinción del contrato sea por mutuo acuerdo, no acarrea idénticas consecuencias respecto del colectivo de directores técnicos, cuando aparece similar.

Es que no se le puede prohibir a un trabajador continuar el contrato por un año, si es su decisión renunciar e iniciar una nueva relación laboral con otro club y entender ello como protección al trabajo de todos los directores técnicos y evitar así la competencia desleal.

c) A una norma que impide ejercer el derecho fundamental de trabajar, no puede serle oponible el principio de razonabilidad que invoca la A.F.A en relación a la ecuación de equilibrio en las obligaciones impuestas al club que rescinda anticipadamente, desde que este no es el caso.

d) No se discute que el CCT haya sido el fruto de una negociación colectiva entre A.F.A. y la Asociación de Técnicos de Fútbol Argentino (A.T.F.A.) pero tampoco puede discutirse que la limitación impuesta por el convenio no logra superar el tamiz de la constitucionalidad.

e) Se queja la demandada porque se analizó la parte del inciso del artículo cuestionado de modo aislado, cuando debió respetarse la teoría de conglobamiento por instituciones e interpretarse el CCT de modo integral. A ello debo decir que, si bien es cierto que a fin de establecer cual sería la norma o normas aplicables a una relación o situación jurídica laboral en caso de concurrencia de normas, el art. 9, L.C.T. adopta el criterio del conglobamiento por instituciones también es cierto que, en el caso, la normativa atacada se da de bruces con los derechos constitucionales que tiene todo trabajador. Ni aún interpretando el convenio en su integralidad puede entenderse que la parte que se cuestiona sea constitucional por lo que, reitero, se están violentando los arts. 14, 14 bis y 16, CN (sin perjuicio de que no se advierte ni siquiera la presencia de un caso de concurrencia de normas) así como los arts. 9 y 12, LCT.

No resulta ocioso recordar que, tal como lo expresó la Corte de la Nación, la relación de trabajo tiene una especificidad que la distingue de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de una de las partes, el trabajador, está constituida por la actividad humana, inseparable e indivisible de la persona del hombre y, por tanto, de su dignidad (CSJN, "Pérez, Aníbal Raúl c. Disco S.A."

Fallos 332:2013). La especialidad en la relación laboral en el sub examine no puede dejar de lado dicha premisa.

El derecho a trabajar es un derecho humano fundamental que se encuentra protegido tanto por nuestra constitución como por los Tratados Internacionales (Art. 75, inc. 22, CN).

f) Es así que, frente a la lesión evidente que surge de la aplicación del inciso I, in fine, art. 10, CCT N° 662/2013, la vía elegida era la idónea (como analicé en el punto 3.1.1).

Teniendo en cuenta que es jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que no resulta necesario seguir a las partes en todas y cada una de sus argumentaciones, bastando hacerse cargo de las que resulten conducentes para la resolución del litigio (conf. Fallos, 272:225; 274:113; 276:132, entre otros) las razones hasta aquí expuestas me conducen a propiciar el rechazo de los agravios de la demandada y la confirmación de la sentencia en su totalidad.

La respuesta, pues, al interrogante planteado es por la afirmativa.

A la misma cuestión: La Dra. Aseff dijo: Corresponde votar el voto propuesto por la Dra. Mambelli, así voto.-

A la misma cuestión: La Dra. Mana dijo: Que tal como dijera precedentemente y en virtud de lo previsto por el art. 26 de la Ley N° 10160, se abstiene de emitir opinión.

A la tercera cuestión: La Dra. Mambelli dijo que corresponde: 1) rechazar los recursos de nulidad y apelación interpuestos por la demandada y en consecuencia confirmar la sentencia en todo lo que fue materia de agravios; 2) imponer las costas generadas en esta instancia a la demandada; 3) fijar los honorarios profesionales en un 50% de los que en definitiva sean regulados en Primera Instancia.

A mérito del Acuerdo que antecede, la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral; RESUELVE:

1) rechazar los recursos de nulidad y apelación interpuestos por la demandada y en consecuencia confirmar la sentencia en todo lo que fue materia de agravios; 2) imponer las costas generadas en esta instancia a la demandada; 3) fijar los honorarios profesionales en un 50% de los que en definitiva sean regulados en Primera Instancia.

Roxana Mambelli - Lucía Aseff - Adriana M. Mana