

EL DESPIDO DE LOS DIRECTORES TECNICOS DE PLANTELES DE FUTBOL EN EL CCT 662/13. EL CASO “VIDELA”¹.

Juan Ángel Confalonieri (h)

1.- Introducción.

Desde el caso “Poggi”², en general, los jueces han considerado que la naturaleza jurídica de la relación entre los directores técnicos de plantales de fútbol y los clubes que practican dicha actividad, es de carácter laboral.

Una relación laboral de carácter especial, que no cuenta con un estatuto particular y que está regida -no solamente- por el CCT 662/2013 (de alcance nacional; art. 3), celebrado entre la Asociación de Técnicos del Fútbol Argentino (ATFA) y la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) en representación de los clubes directa e indirectamente afiliados que participan en sus torneos profesionales (art. 1). Se le aplican, obviamente, las normas de establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en razón de que no hay una exclusión expresa de estos trabajadores en su art. 2.

Por tanto, un convenio colectivo que, en virtud de la regla de norma mínima, está habilitado para suplementar a las normas legales de aplicación (vg., las leyes 24.013, 24.487, 24.557, 24.635 y 25.323); no,

¹ “Videla, Juan Pablo c/ Gutiérrez Sport Club s/ despido”, sentencia de la Sala Unipersonal de la Primera Cámara del Trabajo de Mendoza, 10 de agosto de 2020.

² SCBA, sentencia de 11 de mayo de 1965 dictada en los autos “Poggi, Miguel Ángel c/ Fútbol Club Ferrocarril del Sur”, La Ley, 118-805 y D.T., 1965-363, que confirmó la dictada por el Tribunal de Trabajo de Olavarría el 18 de diciembre de 1963 (La Ley, 115-259)

a desmejorarlas (art. 8 de la LCT). La inclusión de esta premisa en la introducción, tiene como norte adelantar que el CCT 662/13 ha conculcado abiertamente la regla de norma mínima³. Esto, más allá del desacierto de la sentencia al invocar el art. 10, inciso I, del CCT 662/13 para fundar la procedencia de los daños y perjuicios y de un merecido *obiter dictum* (sobre esa norma), que no vio la luz.

2.- Los hechos previos al reclamo judicial.

El Sr. Videla, cumplió la función de director técnico del plantel de jugadores de fútbol de la primera división del club demandado (indirectamente afiliado a la AFA) mientras disputaba el “Torneo Federal A” (organizado por el Consejo Federal de la AFA), en virtud de haber firmado un contrato de trabajo a plazo fijo que se registró en la Asociación del Fútbol Argentina (AFA) y en la Asociación de Técnicos del Fútbol Argentino (ATFA), cuya duración fue de un año (desde el 01 de agosto de 2016 hasta el 01 de agosto de 2017).

El actor, adujo haber sido despedido verbalmente el 26 de septiembre de 2016. A la par, manifestó que se consideró despedido por negativa de tareas el 19 de octubre de 2016 (hecho que comunicó mediante escritura pública), y que el 18 de noviembre de 2016 recibió una comunicación postal por medio de la cual se le notificó que el 14 de

³ Por todos, **Goldín, A.**; “Concurrencia, articulación y sucesión de normas en el derecho del trabajo”, D.T. XLVI-B; “La autonomía colectiva y la ley”, D.T. XLVIII-B. **Ramírez Bosco, L.**, “Para una introducción al derecho del trabajo”, Editorial Universidad, Buenos Aires, 2000; “Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Anotada y Concordada” (Dir. Rodríguez Mancini, J.), pág. 513, La Ley, Buenos Aires, 2013. **Confalonieri (h), J.A.**; “La negociación colectiva en el ámbito del teletrabajo”, EBOOK, La Ley, 2022.

noviembre de dicho año la relación laboral se había extinguió por despido (sin causa).

3.- La sentencia y sus argumentos.

La sentencia, luego de dar cuenta de la rebeldía del club demandado, estableció tres cuestiones a resolver. Primera, *“existencia de relación laboral”*. Segunda, *“rubros reclamados”*. Tercera, *“intereses y costas”*.

La primera, fue respondida a favor de la existencia de una relación de trabajo entre las partes, para lo cual ponderó el contrato agregado al expediente y la situación procesal del club demandado (rebeldía en la contestación de la demanda). Lo relevante del caso, radica en la segunda cuestión y, más concretamente, en la procedencia del reclamo por daños y perjuicios que se fundó en el art. 10, inciso I, del CCT 662/2013, que dice lo siguiente: *“habiendo transcurrido un mínimo de seis meses desde la firma, los clubes podrán rescindir el contrato individual de trabajo con el director técnico, sin más obligaciones que las siguientes: *a la finalización de cada torneo cuando se encuentre al día en el pago de las obligaciones contraídas; ** en caso de rescisión antes de la finalización del torneo el director técnico tendrá derecho a percibir los rubros de contrato hasta la finalización de dicho torneo (en el caso de los premios resultarán según los meses trabajados) y no podrá el director técnico registrar nuevo vínculo contractual hasta la finalización del torneo de que se trata”*.

4.- Dos señalamientos puntuales a la sentencia.

En primer lugar, advierto que la sentencia se fundó en una norma (el art. 10, inciso I, del CCT 662/13) que no regula la causal por

la cual -según la misma sentencia- se extinguió el contrato de trabajo (despido indirecto).

En segundo lugar, estimo que la juez ha tenido la oportunidad de introducir un *obiter dictum* -necesario, en mi opinión- por el manifiesto ataque del art. 10, inciso I del CCT 662/13 a la regla de norma mínima (art. 8 de la LCT), a normas de imperatividad relativa de la LCT (arts. 95 y 245) y a la Carta Magna (art. 14 bis).

4.1.- La extinción del contrato de trabajo por despido indirecto y la incorrecta invocación del art. 10, inciso I, del CCT 662/13.

El CCT 662/13, incorporó un régimen propio del despido directo e indirecto. Sobre las restantes causales de extinción del contrato de trabajo, guardó silencio. Por tanto, son aplicables las normas legales sobre la extinción por voluntad concurrente de las partes (art. 241 LCT); sobre la extinción por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo (arts. 247 LCT y 98 a 105 de la ley 24.013); sobre la extinción por muerte del trabajador (art. 248 LCT) y del empleador (art. 249 LCT); sobre la extinción por vencimiento del plazo del contrato (art. 250 LCT); sobre la extinción del contrato por jubilación del trabajador (art. 252 LCT); y sobre la extinción por incapacidad o inhabilitación sobreviniente (art. 254 LCT). También, es aplicable lo dispuesto sobre la obligación de entrega del certificado de trabajo (art. 80 LCT); sobre la formalidad y consecuencias de la renuncia (art. 240 LCT); sobre la justa causa de despido y la forma de comunicación de la misma (arts. 242 y 243 LCT); sobre abandono del trabajo (art. 244 LCT); sobre el régimen indemnizatorio del despido sin

causa (art. 245 LCT); y sobre el despido indirecto (art. 246 LCT). A esas disposiciones, corresponde añadirles los arts. 8 a 15 de la ley 24.013 y los arts. 1 y 2 de la ley 25.323.

El régimen del despido directo sin causa, está previsto en el inciso I del art. 10 del CCT 662/13 (parte transcripta precedentemente). Sus consecuencias, difieren cuando se concreta antes o después de que se cumplan los seis meses de vigencia del contrato. Y, en el segundo supuesto, dependerán de que el campeonato se haya completado, o no. Grafico, con fines didácticos.

contrato menor a seis meses	
Despido directo sin causa	campeonato concluido
contrato de seis meses o más	
	campeonato inconcluso

A su vez, el art. 15 del CCT 662/13 se refiere al despido indirecto, sin distinguir las variantes incluidas en el gráfico. Dice así: *“La falta de pago de dos mensualidades de sus salarios dará derecho al director técnico a considerar disuelto el contrato en caso de que la institución contratante no le abone la totalidad de lo adeudados dentro de las cuarenta y ocho horas de intimada a hacerlo. En tal caso, el director técnico tendrá derecho a reclamar el pago total de los emolumentos hasta la finalización del respectivo contrato más una proporción de los premios obtenidos hasta esa fecha...”*.

Según la juez, *“la fecha de egreso...se encuentra acreditada mediante Actuación Notarial fechada 19/10/2016 que obra a fs. 18/19...En el caso nos encontramos ante un despido indirecto de fecha*

19/10/2016 provocado por responsabilidad del empleador...". Habida cuenta de ello, la norma a citar por la juez (del CCT 662/13) no debió ser el art. 10, inciso I del CCT 662/13, sino en su art. 15. Sin embargo, no fue así.

En lo que representa una palmaria auto contradicción, luego de haber puntualizado que la relación laboral se había extinguido por despido indirecto, la juez, afirmó: *"...el contrato fue rescindido antes de cumplirse el plazo mínimo de 6 meses que dispone el art. 10 inc. I) del CCT 662/13 y antes del vencimiento del plazo fijado en el contrato... De manera que conforme al referido convenio colectivo el Club no estaba habilitado para rescindir el contrato...y despedir al actor".* En el caso, era absolutamente intrascendente que el contrato hubiera alcanzado, o no, seis meses de vigencia, porque la causal que puso fin a la relación de trabajo fue, según manifestó la juez (en más de una oportunidad), el despido indirecto. De hecho, resolvió que el monto de los daños y perjuicios calculados conforme a la pauta emergente del art. 95 de la LCT, *"será el de los salarios desde el mes de octubre de 2016 (despido indirecto)...".*

4.2.- El *obiter dictum* que no fue.

La posible concreción del despido directo sin causa cuando el contrato no hubiera completado seis meses de duración, adquiere sustantividad propia en el texto del inciso I del art. 10 del CCT 662/13 no sólo por inferencia, en razón de que dicha norma alude a la *"rescisión"*⁴ -por parte del club- de los contratos que hubiesen alcanzado seis meses o de los que hubieran excedido ese tempo, sino porque no hay

⁴ El término no es el correcto, ya que la rescisión es un acto extintivo bilateral (art.1076 del CCyC).

impedimento expreso o consecuencia puntual en ninguna otra norma de aquél, para dicho supuesto. Por ende, se deberían aplicar las disposiciones legales correspondientes, dependiendo del tipo contractual (plazo determinado o indeterminado).

En cambio, si el despido directo sin causa ocurriera cuando el contrato hubiere alcanzado o superado los seis meses de vigencia, sus consecuencias dependerán de que hubiere concluido el campeonato en disputa. En este supuesto, el art. 10, inciso I, del CCT 662/13 contempla que la rescisión del contrato de trabajo (en realidad, el despido al director técnico) es eficaz y que no conlleva ninguna consecuencia indemnizatoria, lo que implica -sin hesitación- una condición menos favorable que las previstas en los arts. 95 y 245 de la LCT para los contratos de duración determinada e indeterminada, respectivamente. Dicho de otro modo, un ataque frontal a la regla de norma mínima contemplada en el art. 8 de la LCT y, como si eso no bastara, al art. 14 bis de la CN que reconoce el derecho a una protección contra el despido arbitrario. Por tanto, una norma inconstitucional⁵. Si el despido sin causa se produjere durante la disputa del torneo, el director técnico sólo tiene derecho a percibir su remuneración hasta la finalización de aquel. Otra transgresión de las normas citadas que, en este caso, se agrava por la prohibición para el director técnico de registrar un nuevo contrato con otro

⁵ La posibilidad de declarar inconstitucional una disposición de un convenio colectivo, fue admitida por la jurisprudencia. Entre otras, ver CNAT (Sala V), en autos “*Álvarez, Ricardo Oscar y otros c/Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y otro*” (DT.2007-171). La misma Sala V de la CNAT ha declarado la inconstitucionalidad de un convenio colectivo por apartarse de lo dispuesto en los arts. 8 de la LCT y 7 de la ley 14.250, en el caso “*Gómez Alberto L. c/ Administración Nacional de Aduanas*”, D.T.2006-B-1844, CTrab. Córdoba, sala 9 unipersonal, en autos “*Barrera, Gustavo c/ Gatic S.A.*” (D.T.2000-A-127).

club, hasta que finalice el torneo en disputa. Un atropello con mayúsculas a derechos fundamentales del director técnico, que combina despido sin causa sin derecho a la indemnización legal con prohibición (pro tempore) de trabajo.

Dos indudables afrentas a la Carta Magna, que bien merecían un *obiter dictum*.