

PARTE TERCERA

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO XI

REGLAMENTACIONES ESPECIALES

§ 85.	El trabajo a domicilio	237
§ 86.	El servicio doméstico	252
§ 87.	Contrato de portería	258
§ 88.	Régimen legal de los trabajadores gastronómicos	264
§ 89.	Régimen de los choferes particulares	266
§ 90.	El contrato deportivo y sus derivaciones laborales	267
§ 91.	Contrato de trabajo futbolístico	289

del promedio mensual de lo percibido por el tambero mediero en los últimos doce meses, por cada año de servicios o fracción mayor de seis meses. Para tener derecho a esta indemnización se requiere la antigüedad mínima de un año.

6) *Causas de despido.* El propietario podrá rescindir el contrato sin obligación de indemnizar en los casos siguientes: a) daños intencionales o en los que medie culpa grave, culpa o negligencia reiterada en el ejercicio de sus funciones; b) incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones inherentes al trabajo encomendado; c) insubordinación o mala conducta reiterada.

En estos casos las indemnizaciones que hubiere que pagar a los peones contratados por el tambero mediero, estarán a cargo de éste y serán satisfechas de acuerdo con la ley sobre el régimen de trabajo agrario. En cambio, cuando el trabajo del tambo cese por voluntad del propietario, estarán a cargo de éste las indemnizaciones correspondientes a los peones.

El tambero mediero, para rescindir el contrato sin causa justificada, deberá dar un preaviso con una antelación mínima de un mes y asegurar la explotación por sí, o por tercero, a satisfacción del propietario, durante ese plazo. En caso contrario, deberá abonar al propietario una indemnización por falta de preaviso, equivalente al beneficio que éste hubiere obtenido en ese lapso. Esta prevención de la ley nos parece imprescindible, puesto que la hacienda necesita cuidado ya que no puede quedar desprovista de agua y alimentación. Por eso, aparte de la indemnización equivalente al beneficio el tambero mediero será responsable de los daños y perjuicios ocasionados al propietario.

§ 85. *EL TRABAJO A DOMICILIO.* — La denominación de trabajo a domicilio proviene de la circunstancia de que la tarea la ejecuta el operario en su propio hogar, aunque la realice por encargo o por cuenta de un patrono. Se trata, sin duda, de un trabajo asalariado, porque el dador de trabajo, además de suministrar la materia prima, en muchas ocasiones proporciona también las herramien-

tas para la elaboración de la tarea. Y por la tarea ejecutada paga generalmente una remuneración a destajo.

El trabajo a domicilio como una de las manifestaciones de la actividad laboral, en el sentido que la concibe el actual derecho del trabajo, constituye un fenómeno de nuestro tiempo. Aunque sus orígenes remotos se encuentran en la actividad doméstica, ejecutada en el seno de la familia, a fin de acrecentar los recursos del núcleo familiar; esa actividad con el tiempo fue transformándose gradualmente en la industria artesana a impulsos de las exigencias del consumo y la expansión de la producción dentro de una organización social a tono con la evolución económica. Pero, tanto la actividad doméstica como la artesanal son inconfundibles con el verdadero trabajo a domicilio, fenómeno típico de la era industrial capitalista.

En nuestra opinión, el trabajo a domicilio, como una modalidad del trabajo asalariado, aparece en las prácticas de las relaciones laborales como una consecuencia de la revolución industrial²⁶.

La ley 12.713, que reglamenta el trabajo a domicilio, es de una técnica legislativa confusa, pues establece en el art. 3º: "Quedan sometidas a las disposiciones de esta ley las personas, en el carácter y modalidad que la misma determina, que intervengan en la ejecución de un trabajo a domicilio por cuenta ajena, entendiéndose por tal el que se realiza: a) en la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono, intermediario o tallerista; ...b) en la vivienda o local de un tallerista, entendiéndose por tal el que hace elaborar, por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas accesorias a las principales que hace realizar por cuenta ajena; c) en establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección" públicos o privados. Como se infiere claramente de la simple lectura de esta disposición legal, su técnica legislativa no es la más apropiada en la determinación del vínculo que une al dador de trabajo

²⁶ Pérez, Benito, *Régimen de los trabajadores a domicilio*, en Deveali (dir.), "Tratado de derecho del trabajo", t. III, p. 764 y siguientes.

con el trabajador a domicilio, para poder establecer, con precisión jurídica, cuándo esa vinculación configura un típico contrato de trabajo subordinado. El legislador, quizás, en su afán por proteger al trabajador, ha hecho una amalgama de situaciones inconexas que, lejos de favorecer a sus verdaderos destinatarios, muchas veces los perjudica, porque lo confuso de la norma desconcierta a los jueces encargados de aplicarla, dando lugar a decisiones enigmáticas y contradictorias.

La ley incluye en calidad de verdadero trabajador a domicilio al tallerista, aunque éste en la práctica de la ejecución de sus tareas reviste el carácter de verdadero empresario. Igualmente, equipara la condición de las personas alojadas en establecimientos públicos y privados de beneficencia, educación y corrección de menores, aunque la finalidad de las tareas encomendadas a los internados, tenga principalmente carácter formativo y disciplinario no remuneratorio.

La condición de los menores alojados en un establecimiento público para su corrección y educación, o en un establecimiento privado de beneficencia, no puede equipararse a la de un verdadero trabajador a domicilio, aunque en esos establecimientos se realicen tareas similares a las que se encomiendan a los trabajadores a domicilio. Pues, no puede desconocerse que esos establecimientos funcionan bajo el contralor directo del Estado y, entonces, es lógico pensar que las personas alojadas en ellos no puedan ser víctimas de una explotación inícuca, como podría acontecer con el trabajo a domicilio, al servicio de la industria privada. Por otra parte, los menores son internados por sus padres, tutores o guardadores en dichos establecimientos, con fines de corrección o amparo, muchas veces en contra de su voluntad y, por consiguiente, las tareas que se les encomiendan no pueden revestir carácter remuneratorio, como lo tienen en el contrato de trabajo.

a) *Naturaleza jurídica de esta modalidad contractual.* Algunos autores, entre otros el profesor Anastasi, influido, quizás, por las enseñanzas de Barassi y Paul Pic en esta materia, sostenían que la relación del trabajador a domicilio constituía un caso de trabajador

autónomo, semejante a la del artesano²⁷. Opinaba análogamente, el profesor Unsain; al referirse a la naturaleza jurídica del vínculo entre el tomador y dador de trabajo a domicilio, decía aunque con cierta vacilación, que ambos contratantes están unidos por un contrato de locación de obra²⁸. Las dudas de Unsain, como las de Anastasi, se basan predominantemente en que el trabajador a domicilio no está sujeto a un horario fijo de entrada y salida del taller; que la prestación puede ejecutarla personalmente y también con la ayuda de sus familiares y, sobre todo, en que la tarea la cumple fuera de la vigilancia directa del dador de trabajo.

En nuestra modesta opinión, las diversas circunstancias anotadas por quienes sostienen que el trabajo a domicilio constituye un trabajo autónomo, no son suficientemente convincentes para desestimar, sin más, la existencia de un contrato de trabajo entre el tomador y el dador de trabajo a domicilio.

Primeramente, debemos partir de la base de que el trabajador a domicilio no trabaja para sí, como el artesano o pequeño industrial, sino para otro, es decir, para un patrono. No estamos, pues, en presencia de una relación entre productor o empresario y consumidor, sino en la de un operario con su patrono, al no disponer el trabajador libremente del producto de su esfuerzo. Porque, aunque ejecute la prestación en su propio domicilio, lo hace siempre cumpliendo las directivas y las instrucciones del dador de trabajo y, en consecuencia, se halla sometido a su poder jurídico de mando. Y aunque el trabajador a domicilio no se encuentre formalmente sujeto a un horario de entrada y de salida, como el obrero del taller, de ello no podemos inferir que en la ejecución de su labor pueda hacer entrega de las tareas o piezas encomendadas, cuando se le antoje. En la práctica, el patrono, al encargar el trabajo, calcula el tiempo que exigiría su ejecución a un obrero normal, durante una jornada

²⁷ Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1915, t. I, p. 660 y ss.; Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, p. 654 y siguientes.

²⁸ Unsain, Alejandro M., *Trabajo a domicilio*, Bs. As., 1942, p. 141 y siguientes.

legal de trabajo. Máxime cuando "no podrá encargarse trabajo a ninguna persona, en calidad de obrero a domicilio, sin que previamente el patrón intermediario o tallerista, comunique su alta al Departamento Nacional del Trabajo, en la forma establecida por el art. 5° del decr. 16.116 del 16 de enero de 1933, según lo prescribe el art. 14 del decr. regl. de la ley 12.713 (118.775/42). Y el art. 5° del decr. regl. de la ley 11.544 (16.115/33), sobre jornada legal de trabajo, exige para la aplicación de sus preceptos, que la actividad presente destacadas características profesionales. Es decir que el derecho positivo considera ya al trabajador a domicilio entre las distintas categorías profesionales de asalariados. La entrega de la mercadería para ser elaborada, mediante trabajo a domicilio, así como también su recepción, deberán hacerse en días y horas fijados de antemano, por obreros y patronos con la intervención de la autoridad competente.

La forma de remuneración, tomada también en consideración por algunos autores, para sostener que ella se realiza sobre la base de un resultado de tarea encomendada, razón por la cual se estaría en presencia de una locación de obra, es un argumento jurídicamente inatendible. Es una remuneración por pieza elaborada, o sea, el pago de un salario a destajo. Máxime, si la ley establece que las comisiones de salarios, para fijar el salario mínimo del obrero a domicilio, deberán tener en cuenta la naturaleza del trabajo, costo de la vida y remuneración en las fábricas por trabajos similares.

Y, finalmente, el argumento de que la actividad la presta el trabajador fuera de la vigilancia directa del patrono, y que la prestación puede ejecutarla personalmente o con la ayuda de algún miembro de su familia, no lo consideramos exclusivo para negarle al obrero a domicilio el amparo de las leyes sociales.

Hay muchas actividades que se desarrollan fuera de la vigilancia directa del empleador, como ocurre, p.ej., con los obreros del transporte y los viajantes de comercio y no por eso se puede negar la existencia de un contrato de trabajo, entre patrono y trabajador. Ahora bien, en cuanto a la obligación personal de la prestación, dada la modalidad de ejecutarse en el domicilio del tra-

bajador y cuya obligación principal es la de entregar el producto elaborado, en la forma y tiempo convenidos, no juzgamos que esa sola eventualidad sea suficiente para negar la existencia del contrato de trabajo.

Cabe recordar, de paso, que muchas actividades, por la modalidad de su ejecución, se prestan con la ayuda de familiares. Así, por ejemplo, el cobrador de una casa de venta de artículos en mensualidades; el cobrador de un club deportivo; el distribuidor y cobrador de revistas y periódicos que trabaja por cuenta y orden de una empresa editorial. Todas esas personas, vinculadas a sus principales por medio de un contrato de trabajo, se hacen ayudar comúnmente por un miembro de su familia en la realización de las cobranzas y, esa sola circunstancia no puede hacerles perder su condición de trabajadores subordinados. Ya que la obligación principal impuesta al dependiente por la naturaleza de la actividad y la forma de prestarla, es que mensualmente rinda cuenta a su empleador de la labor cumplida.

En base a todos esos elementos, examinados someramente, no creemos que la relación de trabajo a domicilio constituya la de un trabajador autónomo, como lo sostuvieron Barassi, Pic, Anastasi y Unsain, influidos, quizá, por el formalismo individualista imperante en el derecho civil, en las relaciones de carácter patrimonial.

Nosotros, en cambio, hemos sostenido desde el comienzo de la enseñanza de esta materia, que el vínculo entre el verdadero trabajador y el dador de trabajo a domicilio, configuraba una relación de trabajo subordinado, semejante al operario de fábrica.

Para ello, no nos limitábamos a observar solamente la naturaleza jurídica del vínculo entre ambos contratantes, sino también las condiciones en que se prestaba esa labor, cuya realidad sociológica exhibía a los trabajadores sometidos, jurídica y económicamente, a la arbitrariedad de sus patronos, como una de las formas más inicuas de la explotación del trabajo asalariado.

Naturalmente, esa realidad, observada en la práctica de las relaciones laborales, entre tomadores y dadores de trabajo a domicilio, nos indujo a ahondar en el estudio

de los elementos que entran en la configuración jurídica de tales relaciones y llegamos a la conclusión de que nos encontrábamos ante una relación de trabajo subordinado. Si bien cabe recordar que, ya mucho antes que nosotros, el insigne jurista Saleilles había sostenido que el trabajador a domicilio que pone a disposición del patrón su capacidad de producción económica, es un asalariado²⁹ y, Marconcini, aunque no se ocupa de la naturaleza jurídica de la relación, concluye que el trabajador a domicilio debe concebirse como un asalariado por su similitud con el obrero industrial³⁰.

Por lo demás, toda la legislación moderna tiende a comprender al trabajador a domicilio dentro del contrato de trabajo. Así, vemos que el anteproyecto de Bibiloni, en el art. 1736, después de definir el contrato de trabajo, prescribe: "El trabajo puede ser hecho en el domicilio del empleado y la retribución consistir en su precio por pieza concluida, siempre que los servicios continúen después de la entrega". Y en la nota a dichos artículos, su ilustre autor, expresa: "en el trabajo por piezas hecho a domicilio, se paga por el resultado efectivo, y está fuera de discusión que el obrero realiza un contrato de trabajo cuando conviene en ejecutarlas por tiempo determinado o indeterminado, que no termina con la ejecución de las obras entregadas. Sus servicios no están limitados por estas"³¹. Claro está que debe tratarse de una relación de carácter permanente, en el sentido que la doctrina jurídica atribuye a esa nota, en el contrato de trabajo³², puesto que, la diferencia entre el trabajador a domicilio y el trabajador autónomo la constituyen más bien aquellos elementos de carácter intrínseco de la relación laboral y no los meramente extrínsecos, como podrían ser, el lugar de la ejecución, la falta de vigilancia directa por parte del dador de trabajo y la forma de la re-

²⁹ Saleilles, Raymond, *Bulletin de la Société des Études Législatives*, Paris, 1906, p. 499.

³⁰ Marconcini, F., *L'industria domestica a domicilio*, Torino, 1914, p. 26 y siguientes.

³¹ Bibiloni, Juan Antonio, *Reforma del Código Civil*, Bs. As., 1939, t. II, p. 372.

³² Pérez, B., *El contrato de trabajo a plazo fijo*, p. 7 y siguientes.

muneración convenida. Así, por ejemplo, si una persona encarga a una costurera de profesión, entregándole el lienzo y el modelo, la confección de una docena de camisas, por un precio convenido y el vínculo entre ambos termina con la entrega de la tarea encomendada y el pago del precio, no será posible confundir a la costurera con una verdadera trabajadora a domicilio. Ante todo, por la condición de los sujetos de la relación jurídica, pues, por una parte, se trata de un simple particular quien encomienda la tarea y no de un empresario y, por otra, la diferencia es notoria, porque la costurera trabaja independientemente para quien le ofrece condiciones más ventajosas, según su conveniencia. La costurera del ejemplo constituye una trabajadora autónoma, a semejanza del artesano.

Es evidente que el requisito extrínseco del lugar donde se ejecuta el trabajo, es insuficiente para calificar la sustancia de la relación y poder diferenciar la figura del trabajador a domicilio de la del artesano.

Repetimos que tanto la doctrina como la legislación moderna vienen ratificando la tesis sostenida por nosotros, desde la cátedra, hace más de cuarenta años. Entre otros autores, Angelelli y Balella sostienen que la relación jurídica del trabajador a domicilio configura un contrato de trabajo, constituido por los siguientes elementos: 1) predeterminación de los respectivos sujetos; el trabajador a domicilio trabaja para uno o más dadores de trabajos determinados y, por consiguiente, no lo hace para el público; 2) potestad del dador de trabajo de impartir órdenes acerca de los criterios a que ajustar la producción; 3) prestación de trabajo continuativa, en el sentido de que comprenda una serie de prestaciones y no una prestación única; sin embargo, no es necesario que la relación asuma el carácter de estabilidad y exclusividad; 4) retribución a destajo; 5) suministro de la materia prima por parte del dador de trabajo; herramientas de trabajo a cargo del trabajador; 6) indiferencia del hecho de que el trabajador se haga ayudar o no por otros trabajadores (generalmente familiares), siempre que semejante hecho no asuma, por su extensión u otras circunstancias, una importancia tal, que llegue a modificar

la naturaleza jurídica de la relación, que es relación de trabajo, cuya prestación característica y esencial consiste en la actividad personal del trabajador³³. En el mismo sentido Balella, si bien este autor hace prevalecer en esta relación la dependencia económica en que el obrero viene a encontrarse frente al industrial, en su condición absoluta o dominante de *locator operarum*³⁴.

Como se infiere tanto del texto de la ley argentina 12.713 como de la ley italiana sobre trabajo a domicilio, el trabajador presta su actividad laboral en una relación de subordinación jurídica, aunque la ejecute en su propio domicilio o en un local elegido por él y con la ayuda de familiares; si bien con la exclusión expresa de mano de obra asalariada³⁵.

En virtud de la ley 12.713 pueden participar en su ejecución, además de los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a ella.

b) *Ventajas e inconvenientes del trabajo a domicilio*. Esta modalidad de la actividad laboral, como todas las actividades humanas, presenta sus ventajas y sus inconvenientes.

Entre las ventajas que ofrece el trabajo a domicilio está la de que permite al hombre realizarlo manteniendo su independencia, fuera de la vigilancia directa del dador de trabajo y, además, puede hacerlo con la ayuda de su mujer, sin que ésta tenga que abandonar los quehaceres del hogar. La tarea ejecutada por la mujer y los hijos en el seno del hogar contribuye a satisfacer las cargas de éste, complementando el jornal que el marido o padre gana en el taller. Permite también conseguir ingresos a las personas que no pueden por distintas razones, abandonar el hogar durante horas seguidas, para trabajar en talleres y fábricas. Suministra medios de subsistencia y alivia la situación económica de personas pudientes que, venidas a menos, por su condición social se ven forzadas

³³ Angelelli, Amleto, *Principi di legislazione del lavoro*, Roma, 1927, p. 157 y siguientes.

³⁴ Balella, *Lezioni di legislazione del lavoro*, p. 280.

³⁵ Pérez, Benito, *Acotaciones a la ley italiana sobre trabajo a domicilio*, DT, XIX-417 y siguientes.

a rehuir la publicidad. Por lo demás, permite trabajar a personas lisiadas impedidas de concurrir al taller.

Bajo otro aspecto, el trabajo a domicilio reglamentado puede en ciertas ocasiones favorecer el desarrollo de algunas industrias, resolviendo muchas veces el difícil problema de la producción intermitente, en diversas épocas del año o en épocas de crisis.

Entre los inconvenientes que surgen del trabajo a domicilio, está el de la mano de obra barata, ya que los empresarios, aprovechando las circunstancias en que se presta esta actividad laboral y la categoría de las personas que la ejecutan, casi siempre mujeres y niños, cometen toda clase de abusos.

El empleo del trabajo de la mujer y de los menores, contratado individualmente, facilita la acción de los explotadores, fabricantes, intermediarios o destajistas, pues la circunstancia de tratarse de operarios dispuestos sin contacto personal permanente, permite a los empleadores fomentar la concurrencia entre ellos y estipular los salarios más bajos posibles. De esta situación proviene la denominación de *sweating system*, que se ha asignado a esta forma de prestación de trabajo, con todas sus desgraciadas derivaciones sobre la salud de los trabajadores. A esta situación debe agregarse el agravante de que la tarea encomendada era cumplida en la vivienda del obrero, donde el hacinamiento de sus moradores y la falta de condiciones higiénicas se traducían en causas de enfermedad y contagio, no sólo para los que vivían en ella, sino para todos aquellos a quienes se transmitían los gérmenes de la enfermedad por el vínculo del objeto elaborado. Algunas encuestas, tanto oficiales como privadas, llevadas a cabo en Inglaterra y Francia a fines del siglo pasado, demostraron un elevado porcentaje de tuberculosis en esta categoría de trabajadores, a quienes su situación económico-social les obligaba a vivir en tugurios miserables y pestilentes³⁶.

c) *Intermediarios y talleristas.* La ley 12.713 permite contratar trabajadores a domicilio a empresarios, in-

³⁶ Pérez, B., *Régimen de los trabajadores a domicilio*, en Deveali (dir.), "Tratado de derecho del trabajo", t. III, p. 772.

termediarios y talleristas, pero haciéndolos solidariamente responsables: 1) del pago de los salarios fijados por las comisiones respectivas; esta responsabilidad para el empresario, cuando el trabajo se ha contratado por un intermediario o tallerista, sólo alcanza hasta el importe de dos meses de remuneración, o hasta el valor de un trabajo determinado, cuando su ejecución ocupe un plazo mayor; 2) de los accidentes del trabajo y de las condiciones en que se lo realice, excepto cuando el trabajo se ejecute o cuando el accidente ocurra en el domicilio privado del obrero; 3) de las obligaciones establecidas en el art. 32 de esta ley.

Como se colige de la simple lectura del texto de la ley 12.713, el "tallerista" es un engendro que altera la estructura sistemática de la ley, pues, ésta considera tallerista al que hace elaborar, por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario o mercaderías adquiridas por él para las tareas accesorias a las principales, que hace realizar por cuenta ajena, con el agravante de que, en el art. 4º *in fine*, se establece: "Los intermediarios y talleristas son considerados como obreros a domicilio con relación a los dadores de trabajo y como patronos sujetos a las obligaciones que les impone esta ley y las reglamentaciones que se dicten a quienes encarguen la ejecución del trabajo".

La absurda contradicción sancionada por la ley, es manifiesta, puesto que, por una disposición considera tallerista al que hace elaborar por obreros a su cargo mercaderías recibidas de un patrono o intermediario o adquiridas por él y, por la otra, los considera como "obrerros a domicilio" con relación a los dadores del trabajo. La ley, *prima facie*, parece investir al tallerista del carácter de empresario y trabajador a domicilio al mismo tiempo. Dicha anormalidad ha originado, lógicamente, en la práctica de la aplicación de la ley, situaciones inexplicables. Así, pues, nos ha sido dado comprobar cómo una persona de existencia ideal o persona jurídica, es decir, una sociedad de responsabilidad limitada, invocando el carácter de tallerista, se presenta ante los tribunales reclamando los beneficios acordados por la ley 11.729 y decr. ley 33.302/45, como si se tratara de una persona

física de existencia visible y dicha entidad jurídica fuera titular de derechos laborales. Resulta obvio que una persona de existencia ideal no puede ser titular de derecho de "aguinaldo" y "vacaciones"³⁷.

La inclusión del tallerista en la ley 12.713, en la forma en que se ha legislado, constituye, a nuestro juicio, un error del legislador, cometido en su afán por amparar al verdadero trabajador a domicilio. Nosotros desde el comienzo de la vigencia de la ley 12.713 sostuvimos que el tallerista constituye un típico empresario y en ningún supuesto un trabajador a domicilio³⁸.

d) *Comisiones de salarios*. La ley 12.713 instituye las comisiones de salarios compuestas por representantes de los obreros y de los dadores de trabajo. Son comisiones paritarias, en un doble sentido: por el número de representantes y por el carácter de la representación (art. 22, inc. b, ley 12.713). Son presididas por una persona ajena a las organizaciones profesionales, designada por la autoridad de aplicación.

El sistema de las comisiones paritarias de salarios mínimos se consideró, en su época, una de las grandes conquistas en la lucha por las reivindicaciones obreras. Pero ahora, el desarrollo sindical ha demostrado que el procedimiento de los convenios colectivos es más adaptable a los fines de la fijación de los salarios justos³⁹.

Las funciones que deben desempeñar las comisiones de salarios responden a dos clases de actividades. Así, en virtud del art. 26, consisten: en determinar las tarifas, el salario mínimo del obrero, ayudante y aprendiz, y las comisiones de los intermediarios y talleristas, y por el inc. b les incumbe inspeccionar los locales y revisar los libros para verificar las condiciones en que el trabajo se realiza y la forma y puntualidad con que se hacen los pagos.

³⁷ CNAT, Sala III, *in re* "Confer (SRL) c/Gath y Chaves Ltda.", DT, X-533; *id.*, Sala II, *in re* "Reis, Israel c/Faiferman Adonowsky y Cía.", DT, VIII-298.

³⁸ Pérez, B., *Acotaciones a la ley italiana sobre trabajo a domicilio*, DT, XIX-429.

³⁹ Pérez, B., *Acotaciones a la ley italiana sobre trabajo a domicilio*, DT, XIX-431.

Los miembros de las comisiones de salarios deberán ser técnicos de la industria respectiva si representan a las asociaciones patronales (la ley dice profesionales, por error), y obreros en ejercicio si representan a los trabajadores⁴⁰.

La ley, con el objeto de garantizar su cumplimiento, exige a toda persona, sea individual o colectiva, que encargue a obreros la ejecución de trabajo a domicilio, que obtenga previamente la habilitación correspondiente de parte de la autoridad de aplicación y lleve un libro autorizado y rubricado donde consten los datos personales de los obreros, clase de trabajo, salario, *label* o rótulo del trabajo realizado para la individualización del artículo confeccionado en casos de inspección.

La autoridad de aplicación puede designar con funciones de inspectores oficiales, que actúen conjunta o separadamente, a miembros de las asociaciones profesionales propuestos por éstas, a los siguientes fines: 1) realizar inspecciones; 2) fiscalizar las tareas de entrega y recepción de mercaderías; 3) controlar la efectividad y condiciones de pago de los salarios; 4) requerir de la autoridad de aplicación la intervención de la fuerza pública, para la retención de efectos y documentos probatorios de las infracciones a la ley.

e) *La estabilidad*. A pesar de estar el trabajador a domicilio que presta su actividad de manera regular y permanente excluido de los beneficios de la ley de contrato de trabajo, salvo cuando el trabajo a domicilio se realiza "en relación de dependencia", pues entonces se regula, no sólo por la ley 12.713, sino también por las normas del derecho laboral común, según la doctrina jurisprudencial plenaria recaída en los casos: "Miami, Emma Stortini de c/Grandes Almacenes Ciudad de México" y "García de Vila, Palmira c/Alegría y Cía. (SRL)"⁴¹. Como en esos casos se trata de una excepción a la aplicación de la ley de contrato de trabajo, la prueba para acreditar la existencia de la relación de dependencia, necesariamente debe estar a cargo del trabajador. De ahí que

⁴⁰ Unsain, *Trabajo a domicilio*, p. 225.

⁴¹ CNAT, en pleno, 3/6/52, DT, XII-423; id., 24/7/56, DT, XVI-581.

la estabilidad del trabajador a domicilio esté contemplada en el art. 32 de la ley 12.713, al disponer en el párr. 1º: "El empresario, intermediario o tallerista que reduzca, suspenda o suprima arbitraria o injustificadamente la dación de trabajo al obrero a domicilio, será penado con multa de \$ 100 a \$ 1.000 m/n por cada persona o infracción, debiendo tenerse en cuenta, para la fijación de su monto, la naturaleza y extensión de la medida ilegítima aplicada al obrero, los promedios de remuneración de este último y su antigüedad en el trabajo". Este beneficio alcanza sólo al trabajador a domicilio que ejecute el trabajo en su propia vivienda, sea a las órdenes de un empresario, intermediario o tallerista. Recalamos este requisito, porque si lo ejecutara en el local de un intermediario o tallerista, la situación equivalente a despido, caería en el ámbito de la LCT.

El art. 32 contempla tres situaciones: reducción, suspensión y supresión de dación de trabajo. Pero éstas no operan sino a condición de que sean "arbitrarias" o "injustificadas" de parte del empresario, del tallerista o del intermediario. Las tres situaciones son parecidas, pero no idénticas, como lo señala Unsain⁴² en los efectos económicos que producen en el obrero. En el primer caso se opera una disminución en el salario, a consecuencia de la reducción del trabajo. Se contempla, no necesariamente la estabilidad en el empleo, pero sí la estabilidad en las condiciones del empleo, de las que la remuneración seguramente es una de las más importantes. En el caso de la suspensión se afecta o puede afectarse la existencia misma del empleo, ya que no hay diferencia sustancial entre una suspensión por tiempo indeterminado y una cesantía. La tercera situación es la de la suspensión de la dación de trabajo, es decir, la cesantía.

La ley denomina multa esta sanción por cesantía (art. 32, párr. 1º *in fine*, ley 12.713) y para la fijación de su monto el juez deberá tener en cuenta: 1) La naturaleza y extensión de la medida ilegítima aplicada al obrero; 2) los promedios de remuneración de este último; 3) su antigüedad en el trabajo. El primero de estos elementos

⁴² Unsain, *Trabajo a domicilio*, p. 191.

es en buena parte, nos dice Unsain, puramente subjetivo y de apreciación personal. Los otros dos son esencialmente objetivos y no pueden originar duda alguna. Están acreditados en los registros, libretas y demás documentos que las partes disponen a los efectos de la prueba⁴³.

Como es el empleador el que modifica unilateralmente las condiciones de la relación laboral, es a él a quien incumbe la prueba de que su conducta no ha sido arbitraria o injusta, si pretende eludir su responsabilidad.

La ley denomina multa a esta especie de sanción, pero como la misma disposición establece que "será a beneficio de la persona afectada con la reducción, suspensión o supresión de su trabajo a domicilio", por dicha circunstancia viene a revestir un carácter indemnizatorio por el daño sufrido por el obrero.

Para el pago del monto de esta multa o indemnización son solidariamente responsables empresarios, intermediarios y talleristas.

f) *De las sanciones.* Señala el profesor Unsain que la ley 12.713 introduce en el sistema penal una novedad considerable con relación a otras leyes reglamentarias de las condiciones de trabajo. Divide las sanciones aplicables en dos grupos: a) contravenciones, y b) delitos. Para las primeras señala penas de multa, y para las segundas penas privativas de la libertad (prisión).

En lo que respecta a las infracciones la pena de multa se hará efectiva por medio del procedimiento instituido para aplicarlo a la violación de las leyes obreras, en general. En cambio, la sanción de los delitos creados por la ley 12.713 se hará por aplicación del Código de Procedimientos en materia penal⁴⁴.

La creación de estos delitos por parte de la ley 12.713 tiene como finalidad reprimir la conducta del empresario, intermediario o tallerista que por violencia, intimidación, dádiva o promesa realice actos que importen abonar salarios menores que se establezcan de acuerdo

⁴³ Unsain, *Trabajo a domicilio*, p. 292.

⁴⁴ Unsain, *Trabajo a domicilio*, p. 204.

con los procedimientos instituidos por la ley, o que adultere con la misma finalidad, en todo o en parte, cualquiera de los registros o documentos establecidos por la ley; en ambos casos será pasible de la pena de prisión, que podrá oscilar entre 6 meses y 2 años.

Finalmente, declara que las disposiciones de la ley son de orden público.

§ 86. **EL SERVICIO DOMÉSTICO.** – El servicio doméstico, por las modalidades que ofrece su prestación y las condiciones en que se desarrolla esa actividad laboral, se hallaba excluida deliberadamente del ámbito personal del derecho del trabajo.

El legislador, desde el comienzo de la aparición de las primeras leyes sancionadas en protección de los derechos del trabajador, ha venido excluyendo de su ámbito de aplicación personal a esta categoría de trabajadores.

Así, el art. 4º de la ley 4661, de 1905, primera ley obrera sobre descanso semanal obligatorio, disponía: “Las prescripciones de esta ley no se aplicarán a las personas del servicio doméstico”, siguiendo la misma tesitura, implícitamente la ley 9688. Más adelante la ley sobre jornada legal 11.544, también excluye a “los del servicio doméstico”, y finalmente lo hace en forma expresa la LCT (art. 2º, inc. b, LCT).

Recién operada la transformación de las condiciones de trabajo a consecuencia del desarrollo industrial y bajo la influencia de los medios de comunicación masiva, esta categoría de trabajadores comenzó a escasear y adquirió cierta importancia en el ámbito de las relaciones laborales. El desarrollo industrial, les brindó la posibilidad de dedicarse al trabajo en las fábricas, donde adquieren una mayor independencia personal y consiguen mejores condiciones de trabajo. De ahí que, al escasear esta clase de mano de obra, el legislador comenzara a reglamentar su prestación a los efectos de evitar conflictos de carácter laboral y social.

Como lo señala Unsain, la evolución en los hechos ha originado la evolución correlativa en el concepto legal. Si el servidor doméstico de hoy ocupa en la vida de

relación un lugar y una situación distinta de la que ocupaba en los tiempos de un lejano pasado, justo es que la ley escrita contemple esa nueva situación. El uso y la costumbre, por lo demás, habían ido creando, anticipándose a la ley, un "trato" diferente del que años atrás se le daba⁴⁵.

A causa de la ley 4661 aparece la definición legal de lo que ha de entenderse por servicio doméstico. Pues su decr. regl. 16.117/33, en el art. 6º, dispone que se entiende por servicio doméstico "el estado de las personas a sueldo, al servicio de otras personas o familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo y sin que puedan ser dedicadas a fines de lucro, comercio o industria".

Con el transcurso del tiempo alcanzan a obtener una serie de beneficios equiparados a las otras categorías de trabajadores. Aunque actualmente con el empleo de las mujeres en las fábricas y otras actividades de carácter comercial, podemos decir que por su escasez ha llegado a constituir una categoría de trabajadores privilegiados.

a) *Elementos que configuran la relación de trabajo doméstico.* Nosotros, siguiendo con preferencia las sabias enseñanzas de Barassi, intentamos explicitar las notas que entran en la configuración del típico contrato de servicio doméstico, procurando diferenciarlo de otras variedades del contrato de trabajo, con las cuales puede guardar aparentemente alguna semejanza. Pues, si ante todo convenimos en que la índole de la actividad prestada no basta para determinar la naturaleza jurídica del vínculo que une a los contratantes, es decir, al empleador o amo con su servidor, se impone la necesidad de recurrir a otros elementos de juicio. Y así, entre estos elementos de juicio, está comprendida la falta de lucro perseguida por el empleador. Pero esta nota no basta por sí sola para determinarlo, pues ella es común al denominado trabajo familiar y a otras formas de prestación de actividad humana. Siendo, por tanto, necesario recurrir a otros elementos para precisar su verdadero con-

⁴⁵ Unsain, Alejandro M., *Evolución del servicio doméstico*, DT, VII-321 y siguientes.

cepto, como el hecho de que la prestación debe estar destinada a satisfacer una necesidad personal del amo de casa o de sus familiares y, por consiguiente, a este rasgo fisonómico de la relación de servicio doméstico se vincula necesariamente la convivencia, como otra de las notas características de dicha relación. En todo contrato de servicio doméstico deberán darse necesariamente estas tres notas, al punto de que si llega a faltar alguna de ellas, nos encontraremos, indudablemente, en presencia de otra vinculación laboral⁴⁶.

Como hemos visto, la falta de lucro, por sí sola, no es suficiente para caracterizar la "domesticidad"; tampoco lo es, por sí solo, el hecho de que la prestación vaya dirigida a satisfacer una necesidad personal de quien la remunera. El peluquero, como lo apunta Barassi, presta una actividad en ese sentido y a nadie se le puede ocurrir que la vinculación entre el peluquero y el cliente, configure una relación de servicio doméstico⁴⁷. Se trata, pues, de una necesidad personal, pero no transitoria, sino continua e indeterminada dentro de ciertos límites, en los cuales están comprendidas las actividades propias de las tareas domésticas que se cumplen en el seno del hogar. Por lo tanto, la convivencia viene a ser un corolario de las otras dos notas, siendo ésta la mejor forma de demostrar que cuando el patrón toma al doméstico, lo hace al servicio de la propia persona o para el gobierno de su casa, a fin de que se ocupe de la ejecución material de todos aquellos trabajos gravosos y humildes, a los cuales el patrón no podría atender personalmente sin inconvenientes, unas veces por imposibilidad física y otras por falta material de tiempo. De este modo la actividad del doméstico integra la del patrón y la completa en todo lo relacionado con las necesidades de la administración familiar⁴⁸. Consecuentemente, el elemento

⁴⁶ Pérez, Benito, *Notas que tipifican el contrato de servicio doméstico*, DT, XVII-767 y siguientes; *El servicio doméstico y el estatuto del peón*, DT, XI-317 y siguientes.

⁴⁷ Barassi, Ludovico, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, t. I, p. 809.

⁴⁸ D'Amario, G., *Contratto di servizio domestico*, Milano, 1915, p. 15.

confianza (*fiducia*) viene a ser otra de las notas integrantes de la relación de servicio doméstico.

Ahora bien, la convivencia puede adoptar distintos grados, desde la que importa la permanencia con el dueño de casa, hasta la que se presta durante varias horas por día y varios días por semana. Pero en todos los casos, la convivencia reviste los mismos caracteres de continuidad, fidelidad y lealtad, respecto del amo de casa, sus familiares y convivientes.

La convivencia, en el sentido expresado, viene a ser, pues, un elemento que da una particular fisonomía al contrato de servicio doméstico. Solamente con la convivencia pueden admitirse convenientemente las obligaciones inherentes al contrato de servicio doméstico, dirigidas a satisfacer necesidades continuativas y personales del dador de trabajo⁴⁹. De aquí que la convivencia por sí sola tampoco podría configurar la relación de servicio doméstico, como podría ocurrir con una mucama al servicio de un sanatorio u otra explotación comercial, aunque se hospedara en él en forma continuada.

Tampoco, como se infiere de lo expuesto, es posible determinar una naturaleza jurídica del vínculo contractual en la relación de servicio doméstico sobre la base de la prestación objeto del contrato, como lo han hecho por error algunos pronunciamientos judiciales⁵⁰.

No han faltado tampoco autores que hayan confundido la actividad prestada por el jardinero mencionado en el estatuto del peón o la del parquista-jardinero comprendida en la convención colectiva de trabajo 2/73 de parquistas-jardineros, con el servicio doméstico. Ninguna de las dos notas que tipifican el contrato de servicio doméstico se dan en el jardinero comprendido en el estatuto del peón ni en el parquista-jardinero de las casas de fin de semana, considerado en la convención colectiva de trabajo 2/73. El primero se halla adscripto a un establecimiento rural. El segundo no está al servicio

⁴⁹ De Litala, Luigi, *Il contratto di lavoro domestico*, en Borsi y Pergolesi (dirs.), "Trattato di diritto del lavoro", 2ª ed., Padova, 1953, t. II, p. 335.

⁵⁰ Pérez, Benito, *Servicio doméstico y contrato de empleo*, DT, XVIII-703.

personal del amo de casa y de su familia, sino de una vivienda de fin de semana. De aquí la disidencia de Full Stop con el pronunciamiento de la CNAT, Sala III, *in re*: "Wlasiuk, Nicolás y otro c/Rico, Andrés y otro" y con su comentarista Ramírez Bosco⁵¹.

b) *Disposiciones legales*. La relación de servicio doméstico se rige en nuestro país por el decr. ley 326/56, que en sus partes principales dispone: regirán en todo el territorio de la Nación las relaciones que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica, no siendo aplicable para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

Como se deduce de la ley, ésta contempla la situación de los que prestan su actividad con retiro del hogar y sin él. Están excluidos del estatuto del servicio doméstico los parientes del dueño de casa y los contratados para cuidar enfermos o conducir vehículos.

Los que cumplen sus tareas sin retiro gozan de los beneficios siguientes: a) un reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, y además un descanso diario de 3 horas entre sus tareas matutinas y vespertinas; b) un descanso semanal de 24 horas corridas por semana o 2 medios días a partir de las 15 horas; c) un período de descanso anual con pago de la retribución convenida de: 1) 10 días hábiles cuando su antigüedad al servicio del empleador sea superior a un año y no exceda de cinco; 2) de quince días hábiles cuando sea mayor de 5 años y no exceda de 10, y 3) de 20 días cuando fuere superior a los 10 años; d) licencia paga por enfermedad de hasta 30 días en el año a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar por que el empleado reciba la atención médica, que estará a cargo del trabajador; e) habitación amueblada e higiénica; f) una hora semanal para asistir a los servicios del culto.

Los empleados domésticos con retiro gozarán de los beneficios indicados en los incs. b y c.

⁵¹ Ramírez Bosco, Luis y Full Stop, *Las convenciones colectivas de trabajo y la regla "iuria novit curia"*, *Sensus*, XX-257 y siguientes.

c) *Estabilidad.* A partir de los 90 días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso dado con 5 días de anticipación si la antigüedad del empleado fuere inferior a 2 años y de 10 días cuando fuere mayor, durante cuyo plazo el empleado gozará de 2 horas diarias para buscar nueva ocupación. Si el contrato fuese disuelto por el empleador, los plazos señalados podrán ser sustituidos por el pago de una retribución correspondiente a uno u otro período, en cuyo caso los empleados sin retiro deberán desocupar la habitación dentro de un plazo de 48 horas.

En el caso de ruptura del contrato por parte del empleador, cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año de servicios continuados, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a medio mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses.

Todo empleado tendrá derecho a percibir un mes de sueldo complementario por cada año de servicios o la parte proporcional de él (art. 10, decr. ley 326/56).

Las personas comprendidas en el régimen de la ley deberán proveerse de una libreta de trabajo, la cual les será entregada gratuitamente por la oficina del Ministerio de Trabajo encargada de su expedición.

El personal del servicio doméstico fue incorporado al régimen de previsión social instituido por la ley 18.038.

El decr. regl. 7979/56 instituye una serie de sanciones a cargo de los empleados y de los empleadores que no observen las formalidades exigidas por la ley para el desempeño de las tareas.

d) *Institución jurisdiccional.* El Poder Ejecutivo Nacional y los de las provincias determinarán la autoridad competente y el procedimiento para conocer en los conflictos individuales que se sigan de la aplicación del estatuto sobre servicio doméstico.

En cumplimiento de esa disposición se crea el Consejo de Trabajo Doméstico dependiente del Ministerio de Trabajo, y se establecen las normas que regirán el procedimiento para la solución de los conflictos. La re-

solución dictada por el Consejo será apelable dentro del segundo día de notificada ante la Cámara de Apelaciones de la Justicia del Trabajo.

§ 87. **CONTRATO DE PORTERÍA.** — El contrato de portería adquirió un marcado relieve a consecuencia del creciente desarrollo de la edificación de casas de departamentos. Pues, si bien los porteros, en las casas señoriales son de antigua data, conviene recordar que ellos revestían un carácter distinto de los modernos porteros de las casas de rentas, porque dadas las condiciones en que cumplían sus tareas, pertenecían al servicio doméstico, ya que su actividad estaba dirigida, preferentemente, al servicio personal del empleador y sus familiares, y en ella el empleador no perseguía ninguna finalidad lucrativa, aparte de las relaciones de convivencia. En cambio, el portero de un inmueble destinado a producir ganancias, encargado de las funciones de vigilancia y atención del edificio, escapa al ámbito de las actividades domésticas y, si a ello agregamos la finalidad lucrativa perseguida por su principal, la relación del contrato de portería vendrá a configurar, más bien, un contrato de empleo de naturaleza mercantil⁵².

El estatuto de los encargados de casas de rentas se rige, en la actualidad por la ley 12.981.

a) *Definición.* La ley considera encargado de casas de renta a toda persona que trabaja en un inmueble desempeñando en forma habitual y exclusiva por cuenta del propietario o usufructuario las tareas de cuidado, vigilancia y demás servicios accesorios de él, cualquiera que sea la forma de retribución.

Quedan comprendidas en el ámbito de la ley las personas que poseyendo libreta otorgada a su nombre, trabajen exclusivamente para un empleador en inmuebles que reditúen más de mil pesos mensuales, cuando sean completadas en sus tareas por familiares que habiten en ella.

En cambio, están excluidos del régimen de la ley los

⁵² Pérez, Benito, *La reglamentación del contrato de portería*, DT, IV-579.

cuidadores de casas de renta que sean inquilinos de ellas y siempre que el monto total de la locación no sea superior a mil pesos mensuales.

Los ayudantes encargados de casas de renta, ascensoristas y peones que presten servicios en forma permanente quedan asimilados a los encargados a los fines de esta ley.

b) *Naturaleza jurídica.* La doctrina y la jurisprudencia predominantes, dice Demo, están contestes en que las tareas del encargado de casas de renta no son servicios domésticos y, además, en que el vínculo contractual que lo une con el empleador constituye una variedad del contrato de trabajo con características propias y exclusivas⁵³.

Las actividades principales del portero consisten en las funciones de policía, es decir, el mantenimiento del orden dentro del edificio de la casa de renta, evitando que personas extrañas o los mismos moradores perturben la tranquilidad de los ocupantes con actos contrarios a la moral y buenas costumbres impuestas por las relaciones de convivencia. Además, debe velar por la custodia del edificio a fin de mantenerlo en buen estado de conservación y evitar que se produzcan daños en él, dando aviso inmediatamente a su propietario de los deterioros producidos. Esta obligación adquiere por su naturaleza una importancia preponderante entre las distintas actividades propias del portero, y no puede interrumpirse en ningún momento. Por eso, en casos de ausencia debe designar su reemplazante para asegurar la continuidad de la prestación de ese servicio. Debe velar también por la custodia del edificio. Esta obligación se refiere generalmente a la observancia de las condiciones normales de uso del inmueble, como el buen funcionamiento de los ascensores, luz, timbres, suministro de agua, calefacción, etc., debiendo poner toda su diligencia en las reparaciones urgentes. Tiene además otras tareas accesorias, como la limpieza del vestíbulo, pasillos, escaleras, distribución de la correspondencia, apertura y

⁵³ Demo, Héctor R., *Régimen de los encargados de casas de renta*, en Deveali (dir.), "Tratado de derecho del trabajo", t. IV, p. 35 y siguientes.

cierre de la puerta de calle a la hora reglamentaria, etc., esto es, todas aquellas prestaciones inherentes al normal funcionamiento de la casa de renta⁵⁴.

Será obligación de los empleados y obreros respetar al empleador, obedecer sus órdenes, cuidar las cosas confiadas a su custodia, cumplir sus tareas con diligencia y honestidad, avisarle de todo impedimento para realizarlas, siendo responsables de todo daño que causaren por dolo o culpa.

c) *Condiciones de trabajo.* El personal que trabaje exclusivamente para un empleador como encargado, ayudante o cuidador, tendrá derecho a gozar del uso de habitación higiénica y adecuada a sus necesidades comunes. En los edificios de renta la vivienda construida para ese fin no se podrá dedicar a otro destino en perjuicio del trabajador.

Si no se le concede uso de vivienda, el trabajador tendrá derecho a un complemento de sueldo que se estipulará por convenio de partes o por medio del convenio colectivo de trabajo, o en su caso, por la comisión paritaria instituida por la propia ley, de conformidad con la reforma operada por la ley 13.263.

En el caso de rescisión del contrato de trabajo sin preaviso, el empleado devolverá la habitación dentro del plazo de 30 días de resuelto el contrato. En su defecto, el portero incurre en el delito de usurpación, y, en su consecuencia, se expone a que lo arrojen de la vivienda por la fuerza pública⁵⁵.

El decr. regl. 11.296/49 dispone: "En los casos en que el empleador prescindiese por cualquier causa, de los servicios de un empleado u obrero que gozase de uso de habitación, sin acordarle el término de preaviso que establece el art. 6º de la ley, deberá concederle un plazo de treinta días para el desalojo. Cuando se diere preaviso, el plazo a que se refiere el párrafo anterior integrará el término legal respectivo" (art. 7º, decr. regl. 11.296/49).

⁵⁴ Pérez, B., *La reglamentación del contrato de portería, DT, IV-579 y siguientes.*

⁵⁵ Pérez, Benito, *El delito de usurpación en el contrato de portería, DT, XXIII-632 y siguientes.*

Atendiendo a las características del inmueble, deberán colaborar con el encargado en el desempeño de sus funciones, uno o más ayudantes, proporción que determinará la comisión paritaria creada por el estatuto.

Para el caso de encontrarse imposibilitado el encargado titular, sus tareas serán desempeñadas por un suplente remunerado por el empleador, y si aquél no se reintegrare a sus funciones dentro del término durante el cual el empleador tiene la obligación de conservarle el empleo, el suplente será confirmado como efectivo, con los derechos y obligaciones de tal, computándosele su antigüedad desde su ingreso al trabajo.

d) *Jornada de trabajo.* La ley 21.239, que modifica el régimen de descansos de los encargados de casas de renta, indirectamente determina la jornada de trabajo, pues establece los períodos de descanso, a saber: 1) un descanso no inferior a 12 horas consecutivas, entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente, acordado en horas convenidas por las partes, según la naturaleza del inmueble, ubicación y modalidades de la prestación del servicio; 2) de 4 horas corridas para aquellos trabajadores que realicen tareas en horas de la mañana y de la tarde. Como se infiere de las pausas legales, la jornada se reduce a 8 horas diarias.

Cuando el cese de la jornada fuera anterior a las 21 horas, el descanso será sin perjuicio de la atención de los servicios centrales.

El descanso nocturno sólo podrá ser interrumpido en casos de urgencia.

e) *Descanso semanal.* El trabajador gozará de un descanso semanal de treinta y cinco horas, desde la hora 13 del día sábado hasta la hora 24 del domingo. Así, también de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado de 12, 20, 24 o 28 días hábiles según la antigüedad en el servicio.

Cuando el empleado u obrero no denunciare ante la autoridad de aplicación que no le han sido otorgadas las vacaciones correspondientes, se hará pasible de una penalidad igual a la del empleador.

f) *Remuneración.* La ley prescribe, que el sueldo lo fijará el Instituto Nacional de las Remuneraciones creado por la ley 12.921. Pero mientras no lo establezca el Instituto, la ley se encarga de hacerlo, según la categoría del personal y la renta que devengue el edificio.

La reforma operada por la ley 13.263 dispuso: "Las retribuciones establecidas tendrán un plazo de vigencia de un año, vencido el cual la comisión paritaria instituida por el art. 19 procederá a su revisión. Las retribuciones que fije la comisión tendrán fuerza obligatoria para empleados y empleadores".

Como lo destaca el profesor Unsain, "el punto capital de la nueva ley está dado en lo que respecta a la modificación de los salarios señalados en la ley anterior. Se justifica así la crítica que suele hacerse al sistema de fijarlos por ley, pues se crea la necesidad inevitable de cambiarla cada vez que las condiciones de la vida económica se alteran. Justo era, pues, que la nueva reglamentación tuviese particularmente presentes los cambios traídos por la ley nueva a este respecto"⁵⁶.

El sistema de fijar los sueldos y salarios mínimos por ley era tradicional en las relaciones de prestación de servicios, hasta que se lo sustituyó por las comisiones de salarios mínimos y, finalmente, por el régimen de los convenios colectivos de trabajo. Este es el sistema predominante en la actualidad a consecuencia del desarrollo sindical.

g) *Accidentes y enfermedades inculpables.* Por el estatuto están amparados en la ley de accidentes del trabajo. En cuanto a las enfermedades inculpables, tendrán derecho a una licencia con goce de la retribución íntegra hasta de 3 meses, si tiene una antigüedad menor de 5 años, y de 6 meses si la antigüedad fuere mayor. Durante esos períodos podrán seguir ocupando las habitaciones que le hubiesen sido asignadas, salvo que padecieran de enfermedades infectocontagiosas, en cuyo caso percibirán el equivalente en dinero por la vivien-

⁵⁶ Unsain, Alejandro M., *La nueva reglamentación de la ley de encargados de casas de renta*, DT, IX-331 y siguientes.

da o podrán ser alojados en otro sitio a cargo del empleador.

h) *Período de prueba.* Los empleados y obreros de casas de renta tienen derecho a la estabilidad en el empleo después de cumplir 60 días de antigüedad en el cargo. De lo contrario, no tienen derecho a indemnización por despido y falta de preaviso.

i) *Estabilidad.* Las causas de cesantía fijadas por el estatuto no son, precisamente, las que aparecen consignadas en otras leyes, como lo anota con criterio legal el profesor Unsain en su glosa a la ley 12.981⁵⁷.

El art. 5º dispone "Las únicas causales de cesantía del personal son las siguientes: a) condena judicial por delitos de acción pública y por delitos de acción privada contra el empleador o sus inquilinos, salvo los cometidos con motivo de actividad gremial". Es difícil precisar el alcance de la frase, como lo advierte Unsain, pues la ley no aclara a qué delitos se refiere: "b) abandono del servicio; inasistencias o desobediencias reiteradas e injustificadas de sus deberes y a las órdenes que reciba en el desempeño de sus tareas"; "c) enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para los inquilinos de la casa, previo pago de las indemnizaciones correspondientes"; "d) daños causados a los intereses del principal por dolo o culpa grave del empleado o incumplimiento reiterado" de sus obligaciones.

La renuncia al trabajo del empleado será nula si no se la formula personalmente ante la autoridad de aplicación de la ley.

j) *Preaviso.* Los empleados y obreros de casa de renta tienen derecho a un preaviso de 3 meses, que deberá comunicárseles por telegrama colacionado. En casos de omisión, el empleador deberá abonar tres meses de sueldo.

El decr. ley 29.945/44 al instituir el estatuto de los encargados de casas de renta, establecía que el empleado no podrá ser despedido sin un preaviso escrito de 15 días.

⁵⁷ Unsain, Alejandro M., *Encargados de casas de renta*, DT, VII-249 y siguientes.

Esta disposición mereció nuestra censura al comentar el estatuto. Dijimos entonces: no encontramos justificada la reducción del plazo de preaviso a 15 días, después de concederles a los empleados de comercio uno y dos meses. Con mayor fundamento si se tiene en cuenta que el portero ocupa una habitación en la casa con carácter retributivo y no como locatario, motivo por el cual deberá entregarla a su empleador al terminar el plazo de preaviso. Propugnamos para el caso del portero un plazo de 3 meses, que tomó en cuenta el legislador al sancionar la ley 12.981⁵⁸.

Cuando los empleados y obreros decidan rescindir el contrato, deberán dar aviso al empleador con 30 días de anticipación. En caso contrario serán penados con una multa equivalente a un mes de sueldo (art. 21, ley 13.263).

k) *Indemnización por despido.* En los casos de despido sin causa justificada el empleado tiene derecho a “un mes de sueldo por cada año o fracción de antigüedad en el empleo” (art. 6° *in fine*, ley 12.981). Lo de fracción, sin especificar si son 3 o 6 meses es una laguna de la ley, pues por fracción podría considerarse un día y sería absurdo que la indemnización equivalga a un mes de sueldo. En los casos de fracciones de año debería aplicarse, por analogía, las disposiciones de la ley 11.729, ya que la ley 12.981 al referirse a la estabilidad hace referencia a las condiciones determinadas por aquélla.

La rescisión del contrato por demolición o expropiación del edificio será considerada causa injustificada de despido.

En caso de muerte del empleado, sus familiares, en el orden y proporción que establece el Cód. Civil, tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio, limitándose para los descendientes a los menores de 22 años, y sin término de edad cuando estén incapacitados para el trabajo.

§ 88. **RÉGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES GASTRONÓMICOS.** – Declárase de cumplimiento obligatorio el laudo

⁵⁸ Pérez, B., *La reglamentación del contrato de portería*, DT, IV-583.

dictado por la entonces Secretaría de Trabajo y Previsión aprobado por decr. 4148/46, que regula las relaciones entre empleadores y empleados de hoteles, restaurantes, bares, confiterías, *dancings*, *boites*, cafés, lecherías y demás establecimientos que tengan por principal objeto suministrar al público servicios de alojamiento o suministro de comida o bebida. Este laudo, dictado en setiembre de 1945 para tener vigencia en la Capital Federal y el Gran Buenos Aires, se hizo extensivo a todo el país por el art. 3° de la ley 12.921.

a) *Caracterización.* El laudo se propuso primordialmente abolir la propina como forma de retribución de servicios que por una costumbre inveterada había adquirido el carácter de una fuente de derecho para determinar la remuneración del personal ocupado en la industria gastronómica.

La abolición de la propina tuvo como finalidad la dignificación del trabajador, por considerar humillante esa forma de pago y además evitar situaciones de desigualdad en la remuneración para una misma prestación de trabajo. Así, en los establecimientos enunciados en la ley, queda prohibido el otorgamiento y la percepción de importes en dinero considerados como propina, bajo apercibimiento de la aplicación de sanciones, y los empleadores tendrán la obligación de hacer conocer esa prohibición mediante anuncios colocados en lugares visibles donde se preste el servicio.

La ley prescribe que la aceptación por el empleado de cualquier recompensa en dinero efectuada por el cliente como consecuencia de la prestación de su servicio, será considerada falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones para con el principal y justificativa de despido, sin perjuicio de las sanciones previstas en el laudo. Pero, a pesar del rigor de la ley, la propina ha continuado su hábito inveterado, pues la repetición constante de su uso como medio de exteriorizar la voluntad de quienes reciben el servicio ha creado en éstos una conciencia obligatoria en otorgarla, después de un largo tiempo de vigencia, de modo que la repetición puede ser interpretada como expresión de un convenci-

miento o persuasión constante. De aquí que la propina continúa otorgándose *contra legem*.

b) *Remuneración*. En sustitución de la propina el laudo instituye un sistema de remuneraciones, sobre la base de categorías de establecimientos y de cargos, según los oficios que desempeñan.

Actualmente, tanto las remuneraciones como las condiciones de trabajo están establecidas en el CCT 124/73 celebrado por el gremio que los agrupa.

El laudo, además de lo concerniente a remuneraciones, comisiones, porcentajes y alojamiento, les reconoce el derecho a vacaciones anuales remuneradas e indemnización por despido injustificado.

§ 89. **RÉGIMEN DE LOS CHOFERES PARTICULARES.** – Todas las personas que trabajan por cuenta ajena como conductores de motores móviles y al servicio de particulares, cualquiera que sea el carácter jurídico del empleador y siempre que el empleado u obrero acredite una antigüedad mínima de 60 días al servicio del patrono, estarán comprendidas en las disposiciones de la ley 12.867 y sus modificatorias.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación personal, los empleados u obreros que presten servicios en instituciones benéficas o cooperativas.

Las personas comprendidas en esta ley no podrán ser consideradas como de servicio doméstico, aunque sí deberán proveerse de una libreta de trabajo con los requisitos determinados por la reglamentación respectiva.

a) *Remuneración y descanso semanal*. El empleado u obrero gozará de un descanso semanal de treinta y seis horas continuas, sin mengua en las retribuciones.

Cuando por razones de trabajo tuviera que pernoctar fuera del lugar de su residencia habitual, el empleador deberá abonarle el sueldo o jornal estipulado más un viático, que no podrá ser inferior a un 20 % de su remuneración diaria habitual, además de los gastos de alojamiento y mantenimiento.

b) *Accidentes y enfermedades*. Gozan de los beneficios de la ley 9688. Las enfermedades inculpables que

impidan el cumplimiento de sus obligaciones les darán derecho a ocupar las habitaciones asignadas hasta 3 meses si tienen una antigüedad en el servicio que no exceda de 10 años y hasta 6 meses si la antigüedad es mayor, siempre que no se trate de enfermedades infectocontagiosas, en cuyo caso percibirán el equivalente en dinero.

En caso de despido deberá concederse el término de 15 días para el desalojo de la habitación ocupada por el empleado u obrero, pudiendo coincidir dicho plazo con el período de preaviso. Si la habitación la ocupa con su familia, el término será de 30 días. Este plazo podrá sustituirse con un alojamiento en otro sitio a expensas del empleador.

c) *Causales de despido.* Son causales de despido: 1) incumplimiento de las obligaciones o haber incurrido en dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones; 2) suspensión por justa causa por más de 30 días durante el año; 3) insubordinación o injuria al empleador, miembros de su familia o persona a quien sirviere por disposición de aquél; 4) incapacidad sobreviniente no comprendida en la ley 9688.

Estas calificaciones se harán prudencialmente por el tribunal o juez competente.

§ 90. **EL CONTRATO DEPORTIVO Y SUS DERIVACIONES LABORALES.** — Al ocuparnos del contrato deportivo consideramos oportuno recordar qué entendemos por actividad deportiva, en nuestro intento de diferenciarla de la típicamente laboral. Porque la actividad deportiva es distinta en su esencia de la actividad laboral y de la actividad artística y por eso en el desarrollo de su acción, no pueden merecer el mismo tratamiento por parte del derecho.

Los deportes, para Loup, “son el conjunto de ejercicios físicos practicados lealmente y sin ánimo de lucro, con vistas a fines de diversión, de desarrollo armónico y de endurecimiento del cuerpo, para conseguir una victoria o para batir un record, ejercicios cuidadosamente reglamentados, aunque pueden comportar ciertos riesgos libremente aceptados por quienes a ellos se decidan”⁵⁹.

⁵⁹ Loup, Jean, *Les sports et le droit*, Paris, 1959, p. 29.

a) *La actividad deportiva y la laboral.* El ejercicio del deporte es actividad practicada sin un fin utilitario inmediato, con la intención de acrecer la destreza, fuerza y resistencia del cuerpo para vencer las dificultades y superar en aptitudes a un posible adversario en una contienda deportiva. Dicha actividad también presume la adquisición del perfeccionamiento de ciertas cualidades de tipo espiritual, como son la energía de carácter, la perseverancia, la decisión, la seguridad en sí mismo, la lealtad con el adversario, virtudes todas ellas de mayor importancia en las prácticas deportivas que las de orden físico.

Por lo tanto, los deportes no son un fin en sí mismos, sino un medio de educación, física y cultural.

El verdadero deportista es el aficionado o amateur, en contraposición con el profesional que convierte la actividad deportiva en un medio de vida.

El deporte es una actividad que el hombre ha cultivado desde la más remota antigüedad, por distintos motivos: religiosos, de defensa personal, destreza, emulación, etcétera.

Cabe recordar que los chinos, 3.000 años a. C., ya practicaban ciertas clases de gimnasia con fines de higiene espiritual y con propósitos curativos para reparar algunos males del cuerpo, por aquello de *mens sana in corpore sano*. Pero el auge de las actividades deportivas fue alcanzado en la antigua Grecia, preferentemente en la ciudad de Olimpia, donde se llevaban a cabo cada 4 años las célebres olimpiadas, de las que participaba la juventud, en grandes gestas deportivas y a los campeones se les tributaban los más grandes honores. Aunque su carácter no era exclusivamente deportivo, sino que además constituían fiestas religiosas, pues todas estaban consagradas a un dios.

Y si bien los atletas que participaban en las olimpiadas, al resultar vencedores eran aclamados triunfalmente a su regreso por sus conciudadanos, como suele ocurrir en la actualidad con ciertos acontecimientos de carácter deportivo, las condiciones en que se realizaban y la finalidad perseguida eran muy diferentes, porque lo practicaban voluntariamente y recibían como premio

una palma o una corona de laureles y no lo hacían obligatoriamente, mediante cuantiosas remuneraciones.

Para los griegos, los ejercicios físicos tenían la misma importancia que la formación intelectual, persuadidos del ideal de la perfección y la belleza tanto en el orden físico como espiritual.

La actividad deportiva en la actualidad, indudablemente, no puede presentar las mismas características que ofrecía en la antigua Grecia, ni siquiera la realizada por los *amateurs* o aficionados⁶⁰.

La actividad deportiva en forma organizada, podemos decir que fue abandonada después de la caída del Imperio Romano, pues durante la Edad Media, excepto la afición por el juego de pelota, los deportes se reducían al ejercicio de las armas en manos de los caballeros.

El renacimiento de los deportes se produce a fines del siglo pasado con el desarrollo del atletismo, que comprende en su conjunto varios deportes entre los cuales se anota el fútbol, rugby, béisbol, tennis, hockey, golf, polo, natación, etc., sobre todo en Inglaterra de donde se extiende a otros países en los cuales adquiere nuevas modalidades, como el esquí de origen escandinavo y el ciclismo y automovilismo con el progreso de las artes mecánicas.

La actividad deportiva debe considerarse entre una de las manifestaciones más típicas de la conducta social del hombre, por su hidalguía, desinterés y lealtad, en la práctica de su desarrollo normal.

Por eso, debe diferenciarse con precisión conceptual cuándo la actividad deportiva constituye un esparcimiento para la persona que la practica y cuándo es objeto de un contrato y está dirigida a producir un bien destinado a satisfacer una necesidad o deseo humano, como acontece, por ejemplo, con la creación del espectáculo futbolístico, del cual los jugadores son sus principales protagonistas.

b) *Diferencia entre la actividad deportiva y la laboral.* En nuestro intento por demostrar la diferencia en-

⁶⁰ Pérez, Benito, *El contrato de trabajo deportivo*, JA, 1967-V-248 y siguientes.

tre la actividad típicamente deportiva y la legalmente laboral, nos permitiremos una breve digresión a la luz de la filosofía social, siguiendo en este aspecto las enseñanzas de Yves Simon⁶¹, para quien el trabajo es una actividad útil lo cual equivale a decir que se propone producir algo, puesto que un trabajo que para nada sirve es un contrasentido. Además, es una actividad transitiva, ya que su fin no reside en sí misma, sino en un resultado distinto de ella; el sentido de la actividad laboral no apunta a un estado inmanente del trabajador, sino a la exterioridad del resultado perseguido, a un estado de cosa facturada, pues aunque el trabajo es beneficioso para mantenerse en buena salud física, es evidente que el obrero no construye un camino para dar elasticidad a sus músculos: en efecto, en el ejemplo propuesto la utilidad de la operación está en el camino y no en la salud del trabajador.

Pero, como apunta Sampay, siguiendo también a Yves Simon, del estudio metafísico no resulta cabalmente lo que el sentido común entiende por trabajo. En el caso de armar un cigarrillo o de horadar una pared se tienen los elementos metafísicos del trabajo: empero, nadie considera que quien arma un cigarrillo para darse el placer de fumar realice un trabajo, ni que tampoco lo ejecute un ladrón que hace un boquete en una pared. Por el contrario, es evidente que el obrero de una manufactura de tabacos ejecuta un trabajo al armar un cigarrillo, y que el albañil trabaja al perforar un muro para embutir una chimenea. De este modo, entre dos acciones idénticas en su estructura metafísica, una se considerará trabajo y la otra no, y ello por razones que dependen no del orden metafísico, sino del orden moral y social. Es imposible, pues, como lo expresa Yves Simon, definir el trabajo sólo por vía metafísica. El término trabajo designa una realidad metafísica insertada en un complejo ético-social. La definición metafísica del trabajo debe ser completada con la determinación de sus notas ético-sociales.

Como la naturaleza de la acción permanece siempre

⁶¹ Simon, Yves, *Trois leçons sur le travail*, 2ª ed., Paris, s/f, p. 19.

la misma, desde el punto de vista metafísico, debe buscarse en el sentido ético-social a que se destine su resultado el carácter de actividad laboral, y cuando los fines concretos y las circunstancias que excluyen de la categoría del trabajo en el mismo sentido, una actividad metafísicamente laboral.

Uno de los elementos que caracterizan la distinción apuntada reside en la diferencia que existe entre las actividades dependientes del orden de la realización legal y las actividades dependientes del orden de la expansión libre⁶².

Algunos ejemplos precisarán el sentido de esta distinción. Me dedico a la pesca como un entretenimiento agradable y descanso intelectual: expansión libre. Me dedico a la pesca para alimentar a mi familia: realización legal.

Una persona se dedica en sus momentos de ocio a practicar fútbol, en compañía de unos amigos aficionados a ese deporte: expansión libre. Una de esas personas cumple obligatoriamente dos horas diarias de prácticas futbolísticas a la orden de un club deportivo: realización legal.

Ahora bien, bajo el aspecto jurídico la determinación metafísica y ético-social del trabajo se limita, en ese aspecto, a la sola consideración de trabajo subordinado, cuyo producto se incorpora al patrimonio de una tercera persona. Se puede afirmar, por tanto, con Yves Simon, que el trabajo o actividad deportiva, tanto en el sentido ético-social como metafísico, persiguen, ante todo, la producción de un resultado exterior y sólo secundariamente un resultado inmanente en la persona del trabajador. El término riqueza, en su sentido preciso, como lo entiende la ciencia económica, designa toda la realidad física exterior al hombre, cuyo uso le es necesario para el entretenimiento o expansión de la vida humana⁶³.

Por lo tanto, una cosa es la actividad deportiva practicada con un sentido de recreación o placer y otra muy

⁶² Sampay, Arturo E., *La retribución del trabajo salariado no prestado*, DT, VI-227.

⁶³ Simon, *Trois leçons sur le travail*, p. 23.

distinta es cuando se la realiza con un propósito de lucro. Admitida esta diferencia, no cabe duda de que la actividad desplegada por los jugadores profesionales de fútbol, mediante un contrato celebrado con la entidad que emplea sus servicios, constituye un trabajo en sentido económico-jurídico. En cambio, no ocurre lo mismo con los jugadores aficionados o *amateurs* que practican la misma actividad dentro del mismo club deportivo con el cual se encuentran vinculados en su condición de asociados y, en consecuencia, no podrán ser remunerados a ningún título. Si bien en su condición de asociados deberán observar ciertas normas de disciplina que rigen el orden interno del club, para poder gozar de todas las comodidades suministradas a los socios en la práctica del deporte.

El deporte es una actividad cultural con sus características propias que la diferencian claramente de la actividad laboral, por su independencia, desinterés lucrativo y el placer que proporciona a quien la practica, desarrollada en el terreno de una eficacia lúdica. Pero este concepto del deporte se fue desnaturalizando a raíz de la transformación operada en la actividad deportiva, al convertirse el jugador aficionado o *amateur*, en profesional.

c) *El contrato de trabajo deportivo.* Por eso, nosotros hemos sostenido al referirnos al futbolista profesional que, durante el fútbol *amateur* se trataba de una típica actividad deportiva, en la cual los jugadores entraban al estadio bregando desinteresadamente, con denodado entusiasmo por el triunfo del equipo. Por ese motivo la brega adquiriría todas las características de un acontecimiento deportivo. La única meta de los actores, que eran generalmente estudiantes o empleados, consistía en conquistar el lauro del campeonato de la liga o asociación a la que pertenecían sus equipos. En este proceso de transformación operado como una consecuencia del progreso técnico aplicado a las actividades deportivas, vemos cómo el *homo ludens*, se convierte en *homo faber*, al prestar su actividad deportiva, en una relación obligatoria, de carácter profesional onerosa. Siendo, entonces, con la transformación de la actividad futbolística,

cuando aparece el problema en la práctica de los tribunales de determinar cuál era el derecho aplicable al jugador profesional de fútbol, en el caso de conflicto con su club. Y de aquí surge, también, la preocupación de los autores por elucidar la naturaleza jurídica del vínculo que une a ambos contratantes. Así, pues, comenzaron a elucubrarse ciertas teorías en el plano de las especulaciones doctrinarias, al mismo tiempo que aparecieron algunas decisiones en la práctica de los tribunales.

No faltaron quienes sostuvieran que, tratándose de una actividad deportiva, la desempeñada por el jugador de fútbol, escapaba al ámbito del derecho laboral. Aunque esos autores no se ocuparon en esclarecer la diferencia entre la actividad específicamente deportiva y la típicamente laboral, a la luz de la auténtica ciencia jurídica.

De tal suerte, el problema a resolver aparecía, muchas veces, sumergido en la penumbra de una incomprensión inexplicable y, entonces, sugería las soluciones más dispares, por aquello de que en la oscuridad todos los gatos son pardos. Porque se hablaba de una actividad deportiva como objeto de una relación jurídica y no se precisaba siempre con claridad la distinción, cuándo ella era prestada en una forma espontánea, voluntaria y libre, desinteresada y gratuita, y, cuándo se hacía obligatoriamente, mediante un contrato a título oneroso.

En la práctica del deporte no puede confundirse el concepto deportivo y agonístico del *homo ludens*, que practica el juego puro, siguiendo el propósito atávico de rivalizar en una manifestación deportiva con su adversario, donde trata de superar a su contendiente en una competencia en la que prevalece el altruismo, la lealtad y el honor y, por tanto, en condiciones muy distintas de la que desarrolla el *homo faber*, como actor de un espectáculo organizado con una finalidad lucrativa.

En el ordenamiento del fútbol profesional, sometido a una reglamentación complicada, cuya complejidad incide notablemente sobre la naturaleza de la relación jurídica que vincula al jugador con la entidad a que pertenece, la figura del *homo ludens* pasa a segundo plano, para adquirir relevancia la del *homo faber*.

La actividad deportiva, pues, prestada profesionalmente no es la del juego puro, en la que predomina la actividad agonística en sí misma. Por el contrario, se trata de una actividad organizada profesionalmente en empresa, con el objeto de producir un espectáculo en el cual, si bien el elemento agonístico puede existir, inciden en mayor grado en la actividad del jugador otros factores que alteran el equilibrio de la naturaleza jurídica de la relación y la escinden de la concepción inicial de prestación voluntaria y gratuita, para convertirla en una verdadera y propia prestación de trabajo profesional. Aunque no dejamos de reconocer las dificultades que puede presentar querer aplicar, sin más, la legislación vigente en materia laboral al contrato de trabajo deportivo, sin tener en cuenta las distintas modalidades adoptadas por esta prestación de trabajo.

d) *Contrato deportivo y contrato de trabajo: crítica.* Se puede considerar, pues, a la relación de trabajo deportivo como una forma de contrato de trabajo especial entre las distintas variedades de esta institución contractual, aun cuando todas las normas que rigen a ésta no puedan serle aplicables, en razón de la peculiaridad de las condiciones exigidas por su prestación⁶⁴.

Para una mayor ilustración del tema en examen, recordamos la opinión de De Bianchetti expuesta en un documentado estudio doctrinario compartiendo la posición de Majada, quien rechaza la pretendida analogía que a primera vista podría darse como existente entre el contrato de trabajo y el contrato deportivo⁶⁵: pues respecto de éste, sólo cabe hablar de actividad contractual en el aspecto de no poder encajarlo en ninguna de las figuras contractuales descriptas por el legislador en el Código⁶⁶. La atipicidad concebida por Majada equivaldría a un contrato innominado para De Bianchetti, en el cual la autonomía de la voluntad y la libertad de las partes

⁶⁴ Pérez, Benito, *Régimen jurídico de los jugadores profesionales de fútbol*, JA, 6-1970-198.

⁶⁵ Majada, Arturo, *Naturaleza jurídica del contrato deportivo*, Barcelona, 1947, p. 55.

⁶⁶ Majada, *Naturaleza jurídica del contrato deportivo*, p. 69.

quedan sometidas a los límites determinados por la reglamentación deportiva, que no se puede intervenir ni alterar inorgánicamente, pues, en última instancia, el contrato deportivo es el instrumento por el que aquéllas fijan y precisan sus derechos y obligaciones dentro de la esfera de su actuación específica y se subordinan al ordenamiento que necesaria e indefectiblemente posibilita la realización del acto deportivo⁶⁷. Y al referirse a la sujeción deportiva como nota que tipifica el contrato, agrega, "la situación del deportista sugiere la idea de cierto sometimiento a las directivas de la asociación con quien contrata, aspecto que debe ser apreciado como una consecuencia del fundamento agonal del acto deportivo": nota que se manifiesta en el "entrenamiento", que constituye el presupuesto indispensable para que el deportista pueda cumplir con la exigencia agonal y su rigor es una consecuencia de la naturaleza de su prestación⁶⁸. Para este autor parece que el elemento agonístico es una nota típica y exclusiva del contrato deportivo. Sin embargo, ella se encuentra en otras relaciones contractuales extrañas a la actividad deportiva, de carácter típicamente laboral, v.gr., la del domador de potros: oficio éste muy común en nuestro medio rural, pues se trata de una persona ocupada en amansar el ganado caballar en un establecimiento de campo o estancia, contratada generalmente por un sueldo mensual, como es usual hacerlo, de ordinario, con los peones en las actividades agropecuarias.

La actividad agonística desplegada por el jinete, en su afán por dominar al potro, es muy superior, en todos sus aspectos, a la que pueda desplegar el jugador de fútbol en la disputa de un partido, por más interés que ponga en la contienda.

El carácter agonístico de la actividad es aún más acentuado en un domador de leones al servicio de un circo de variedades, mediante un contrato de trabajo y, sin embargo, no creemos que se pueda demostrar jurídicamente que el carácter agonístico de la prestación llegue

⁶⁷ De Bianchetti, *Agricol, El contrato deportivo, LL, 100-901.*

⁶⁸ De Bianchetti, *El contrato deportivo, LL, 100-901.*

a transformar la naturaleza del vínculo que une a ambos contratantes. Y, si bien el esfuerzo agonístico tiende siempre a obtener cierto resultado, esa modalidad del contrato de ninguna manera impide el carácter subordinado de la prestación de trabajo.

De ahí, afirma Mazzoni, que sostener que la actividad agonística está excluida del contrato del trabajo sea hacer una afirmación un tanto temeraria⁶⁹.

Por su parte Majada, después de rechazar la pretendida analogía que a primera vista podría verse entre el contrato de trabajo y el contrato deportivo, porque sería, en su concepto, forzar las cosas, pretende que en las convenciones relativas al deporte existe "producción", ya que este concepto tiene en el contrato de trabajo un sentido que no cabe desconocer. Por otra parte, la nota de remuneración es indispensable para la existencia del contrato de trabajo, mientras que en el contrato deportivo puede existir sin que se den prestaciones económicas de ninguna clase, y concluye, "la finalidad de la asociación deportiva no es la 'producción', ni siquiera el lucro o la ganancia"⁷⁰.

Como puede apreciarse, sin mayor examen, Majada parte de una premisa jurídica falsa y por eso arriba a una conclusión lógicamente desacertada. Así, pues, recuerda que la ley española del 26/1/44 en su art. 1º establece: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales". Entiende Majada que esta ley sólo se refiere a la producción de cosas materiales, como acontece con una fábrica de zapatos o de jabones, y, no siendo el objeto de un club deportivo producir zapatos o jabones, consecuentemente, los jugadores profesionales contratados por él no se hallarían obligados a prestar su actividad deportiva mediante un contrato de trabajo.

Nosotros ya hemos señalado el error que padece Majada al sostener, en defensa de su tesis que "la finalidad

⁶⁹ Mazzoni, Giuliano, *Il rapporti di lavoro nello sport (l'attività sportiva come lavoro subordinato)*, Milano, 1965, p. 209.

⁷⁰ Majada, *Naturaleza jurídica del contrato deportivo*, p. 56.

de la asociación deportiva no es la producción, ni siquiera el lucro o ganancia”.

Pues es indudable que en instituciones deportivas de la importancia de Estudiantes de La Plata o Racing Club, entre otras, su finalidad no es la producción de zapatos o jabones, porque no ha sido ése el objeto de su constitución. Pero es también indudable, en nuestra modesta opinión, que el jugador profesional de fútbol con su actividad produce o crea un bien, esto es, un bien de esparcimiento, como es el espectáculo futbolístico que se desarrolla dentro del estadio; y el espectador dispuesto a gozar de él debe pagar la entrada correspondiente, a semejanza de lo que acontece cuando desea presenciar una función cinematográfica o un espectáculo de destreza o de acrobacia en un circo de variedades. Por tanto, el jugador profesional de fútbol, a semejanza del actor cinematográfico y del acróbata en la cuerda o trapecio, produce, mediante el espectáculo, un bien de carácter económico.

Por eso nosotros disentimos con Majada cuando afirma que la finalidad de las asociaciones deportivas no es el lucro o ganancia; en efecto, observamos que en la composición del equipo esas entidades tratan de contratar jugadores de mayor fama, no solamente con el ánimo de conquistar el lauro del campeonato que se disputa anualmente, sino que además lo hacen con el propósito de atraer al público aficionado a presenciar el espectáculo futbolístico y lograr por ese medio las mayores recaudaciones. Y el jugador profesional, por su parte, a medida que va ganando prestigio a través de su actuación futbolística aumenta sus pretensiones en cuanto a remuneración⁷¹.

Al ocuparse Majada, en particular, de la naturaleza jurídica del contrato deportivo, después de una serie de argumentos que no compartimos, concluye aseverando: “Por tanto, en buena teoría, nada más contrario a un elemental criterio de sistematización jurídica que incluir en el contrato de trabajo la convención relativa al ejercicio de un deporte o competición. Empleando una compa-

⁷¹ Pérez, B., *Régimen jurídico de los jugadores profesionales de fútbol*, JA, 6-1970-205.

ración de Mossa, tal regulación respecto al contrato deportivo, al pretender encajarlo a martillazos dentro del contrato de trabajo, nos traería al pensamiento la conocida imagen del lecho de Procasto"; para terminar calificándolo de contrato atípico, al afirmar: "en realidad, respecto al contrato deportivo, sólo cabe hablar de atipicidad contractual en el aspecto de no poder encajarlo en ninguna de las figuras contractuales descriptas por el legislador en el Código"⁷².

Majada parece no compartir la opinión del eminente civilista Enneccerus cuando sostiene que las relaciones contractuales que no encajan dentro de ninguno de los tipos de contrato del Código Civil, y respecto de los cuales tampoco sea aplicable ninguna otra ley del Estado como puede ser el caso de los contratos atípicos, han de ser juzgados por analogía de los tipos contractuales afines⁷³.

El contrato deportivo oneroso guarda analogía con el contrato de trabajo, por las notas comunes a ambas instituciones contractuales.

De ahí discrepamos decididamente con las conclusiones del fallo plenario de la CNAT, en el cual la mayoría de los jueces basados en las opiniones de Majada y Deveali, terminaron diciendo: "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"⁷⁴.

Si bien en su origen la actividad deportiva tenía una finalidad de distracción y de destreza y las asociaciones de aficionados se organizaban con el objeto de realizar verdaderos torneos de emulación, donde la prueba de competencia revestía un carácter agonístico y el acontecimiento constituía una competencia típicamente deportiva, con el transcurso del tiempo y, sobre todo, cuando la actividad deportiva de los *amateurs* se transformó en profesional, los clubes de fútbol sólo han conservado las

⁷² Majada, *Naturaleza jurídica del contrato deportivo*, p. 58 y 69.

⁷³ Enneccerus, Ludwig, *Derecho de las obligaciones*, Barcelona, 1935, t. II, p. 3.

⁷⁴ CNAT, en pleno, "Vaghi, Ricardo c/Club Atlético River Plate", 31/10/52, LL, 68-585.

antiguas estructuras de las asociaciones deportivas para convertirse en empresas de espectáculos con una finalidad comercial, en sentido técnico-jurídico⁷⁵.

Para demostrar hasta la evidencia que el vínculo jurídico que une al jugador profesional de fútbol con la entidad deportiva que contrata sus servicios constituye un contrato de trabajo especial, nos permitiremos recordar la opinión de alguno de los estudiosos que tomaron parte en un trabajo de seminario sobre el tema, realizado en la Universidad de Florencia, bajo la dirección del doctor Giuliano Mazzoni⁷⁶, durante el año académico de 1965.

Aranguren, entre los participantes, sostiene: Es verdad que la premisa lógica de todo el discurso consiste en establecer si la actividad deportiva es una actividad laboral. Como tal, me parece que la conclusión debe ser positiva en el sentido de que no hay duda de que la actividad deportiva, como tal, es una actividad laboral, que puede ser el objeto de un contrato de trabajo subordinado, prescindiendo del hecho de que esa misma actividad pueda ser desarrollada con fines puramente de distracción o de placer⁷⁷.

Ferrara, otro de los participantes, sostiene que el requisito de la profesionalidad implica el fin de lucro, o comúnmente la consecución de ventajas patrimoniales, por parte de las instituciones deportivas, con el objeto de procurar a los socios una ventaja patrimonial, aunque no se manifieste el destino del lucro⁷⁸.

Sin embargo, en nuestra opinión no consideramos decisivo el carácter que reviste la empresa empleadora, para determinar la naturaleza del vínculo que la une al jugador de fútbol, pues existen muchas instituciones, como la Iglesia, las cooperativas y las sociedades mutuales que en sus actividades no persiguen fines de lucro, entendido en sentido objetivo, y eso no impide que el personal operario que ocupen esté comprendido en el ámbito del derecho laboral.

⁷⁵ Mazzoni, *Il rapporto di lavoro*, p. 62.

⁷⁶ Mazzoni, *Il rapporto di lavoro*, p. 49.

⁷⁷ Mazzoni, *Il rapporto di lavoro*, p. 63.

⁷⁸ Mazzoni, *Il rapporto di lavoro*, p. 71.

Mazzoni expresa: Dejemos de lado de si se trata de actividad típica o atípica, lo que nos interesa destacar es que ella constituye una nueva realidad surgida a consecuencia del desarrollo del fútbol profesional. El jurista, debe aprehender la realidad para tratar de determinar cuál es la naturaleza del vínculo existente entre el jugador de fútbol y el club contratante, para valorar los efectos emanados de la misma, en las distintas situaciones que puede presentar la conducta de las partes contratantes, ya que no puede tener solamente en cuenta la actividad deportiva, en su sentido genérico, como actividad agonística desinteresada, sino además considerar otra serie de elementos de juicio, como ser la utilidad perseguida con la organización del espectáculo, como competencia deportiva y los beneficios de carácter económico obtenidos con el mismo.

Pero lo indudable es que en la relación deportiva se encuentran los elementos que subsisten en la relación de trabajo subordinado. En primer lugar subsiste la *faciendi necessitatis* llevada al máximo, puesto que la prestación importa todo el esfuerzo del jugador dedicado a alcanzar la victoria, como objetivo esencial de la actividad deportiva. Otro elemento que configura la relación de trabajo es la onerosidad, de donde la actividad deportiva presupone una utilidad económica, no solamente en la prestación ejecutada con el jugador, sino también con el jugador mismo, al obtener una compensación. Subsiste la subordinación en una forma mucho más acentuada que en otras variedades del contrato de trabajo⁷⁹.

Ritzu, por su parte, señala que cuando se contrapone la *causa ludendi* del vínculo deportivo a la *causa lucrandi* del cambio económico, y se sostiene que la primera califica lo deportivo y que la segunda atiende a una variedad de contrato de trabajo, se descuida que el deporte en la nueva consideración propuesta no tiene ya un fin en sí mismo, sino que puede reducirse y, frecuentemente se reduce, a un simple pretexto para tratar de conseguir una ganancia, por lo cual, la *causa lucrandi* termina

⁷⁹ Mazzoni, *Il rapporto di lavoro*, p. 86.

por ser común también a la primera relación y justifica comúnmente, a falta de contrato de trabajo, el reconocimiento de un mínimo de retribución⁸⁰.

El elemento agonístico ha sugestionado a algunos autores que se han ocupado del tema. Y si bien ese elemento en un comienzo pudo efectivamente tomarse en cuenta para establecer una diferencia verdadera y propia, entre la relación de actividad deportiva y la común relación de trabajo subordinado, actualmente el elemento agonístico se ha subsumido o desvanecido en la profesionalidad y continuidad de la prestación deportiva haciendo de ésta la propia actividad laboratriz, pues originariamente el jugador había sido atraído al juego por el elemento agonístico, pero sucesivamente fue sustituido por el elemento profesional.

En conclusión, en virtud de los elementos examinados someramente, somos de opinión que el vínculo jurídico que une al jugador profesional de fútbol con la entidad contratante de sus servicios profesionales, configura una variedad del contrato de trabajo.

En la relación de actividad deportiva profesional se dan las notas principales que tipifican una variedad del contrato de trabajo. Ante todo, la relación de subordinación al someterse el jugador de fútbol en la ejecución de la prestación a las órdenes del club contratante. En virtud del contrato está obligado a observar los horarios de entrenamiento y concentración impuestos por el director técnico o entrenador así como también a prestar su actividad deportiva en las fechas y lugares señalados por el club. La actividad la presta de una manera continuada y permanente, con exclusividad y como contraprestación percibe una remuneración convenida, en forma regular, aparte de los premios y bonificaciones de estímulo.

El club empleador está facultado para aplicarle sanciones disciplinarias, consistentes en multas y suspensiones.

En virtud de los fundamentos de orden jurídico que dejamos expuestos, no solamente hemos disentido con

⁸⁰ Mazzoni, *Il rapporto di lavoro*, p. 97.

Majada en lo que atañe a la naturaleza jurídica del vínculo que une al jugador profesional con el club contratante de sus servicios, sino también hemos estado en desacuerdo, desde un principio, con el profesor Deveali, al ocuparnos del tema. Así este autor, entre otros argumentos aduce: "La existencia de una retribución es algo que atañe exclusivamente a las relaciones internas entre el club y el jugador: pero en lo concerniente a la naturaleza y las finalidades del encuentro, el profesional se encuentra en la misma situación que los 'pibes' de un barrio que compiten con los de otro barrio, en un terreno baldío, en presencia de sus compañeros". Nada más inconcebible comparar la actuación de un jugador profesional de fútbol, con los "pibes" que patean una pelota en un terreno baldío. En cuanto a la situación real de unos y otros, qué contentos se sentirían los "pibes" del potrerito si al finalizar el encuentro se vieran agraciados con el premio que reciben los jugadores al obtener el triunfo en el torneo por la copa Libertadores de América⁸¹.

La tesis expuesta por el profesor Deveali la reitera más adelante al afirmar: "Las masas populares que llenan las tribunas en ocasión de los partidos del campeonato, no concurren al partido para asistir a una verdadera exhibición de técnica deportiva, sino que son arrastradas por una pasión partidaria, esto es, por el deseo de ver triunfar el club de su preferencia: la misma pasión que ya en la Edad Media se manifestaba en las competiciones de distintas clases (torneos, carreras, etc.) que se realizaban en fechas determinadas entre los representantes de los distintos barrios de una comuna⁸². El espíritu agonístico que anima a los equipos es compartido por los espectadores, preocupados por los resultados del match más que por la capacidad demostrada por los componentes del equipo. Las personas que componen el mismo interesan sólo en cuanto pueden con su intervención facilitar el éxito de aquél"⁸³.

⁸¹ Deveali, Mario L., *Jugadores profesionales de fútbol y contrato de trabajo*, DT, X-603 y siguientes.

⁸² Deveali, *Lineamientos*, p. 480.

⁸³ Deveali, *Lineamientos*, p. 480.

Ante todo, no es verdad que los espectadores “no concurren al partido para asistir a una exhibición de técnica deportiva”, sino “que son arrastrados por la pasión partidaria”. Esta afirmación la desbarata el hecho de comprobar comúnmente en partidos importantes por el campeonato, entre clubes que cuentan un número limitado de afiliados, que asisten a veces al encuentro verdaderas multitudes y, otras veces las tribunas se encuentran casi vacías. Por otra parte, que los espectadores no concurren a presenciar una exhibición de técnica deportiva, tampoco es verdadero y esto se verifica simplemente con escuchar a los comentaristas deportivos después del “match”, cuyos comentarios reflejan la impresión del público asistente al espectáculo, cuando éste ha resultado un fiasco.

Continúa Deveali: “La circunstancia de estar compuesto el equipo de fútbol, total o parcialmente por profesionales en lugar de aficionados, no altera la naturaleza de la competencia: así como no la altera el hecho de que los asistentes (al partido) que no pertenecen al club tengan que abonar una entrada, cuyo precio está determinado por la autoridad superior, con prescindencia de la jerarquía de los equipos que intervienen y del interés que ofrece el partido, precio que representa simplemente una contribución a los gastos que el club debe sostener para preparar el encuentro y que es asimilable a las cotizaciones que pagan los afiliados al mismo”⁸⁴. En primer lugar, la composición del equipo no incide en la naturaleza del vínculo contractual y, en segundo lugar, no es verídico que las cotizaciones que pagan los no afiliados estén destinadas solamente a preparar el encuentro, como acontece con las colectas que organizan habitualmente los estudiantes para preparar sus fiestas de fin de curso.

Prosigue Deveali: “Señalamos desde ya que la existencia de una remuneración y el carácter profesional de la prestación, si constituyen elementos propios del contrato de trabajo, no bastan por sí mismos para configurar tal contrato, siendo comunes a otras figuras contractua-

⁸⁴ Deveali, *Lineamientos*, p. 481.

les, como la locación de obra, el mandato, etc.”⁸⁵. Pero al referirse al carácter oneroso de la prestación se olvida de la nota principal, propia del contrato de trabajo que es la subordinación jurídica existente entre el jugador profesional del fútbol y la entidad deportiva que contrata sus servicios.

Deveali sostiene que: “Quienes pretenden encuadrar las relaciones de esos deportistas profesionales en el esquema del contrato de trabajo, invocan las cláusulas contenidas en el contrato-tipo utilizado en esta clase de contrataciones y las fijadas por la reglamentación pertinente. Pero tales cláusulas no difieren sustancialmente de las que figuran en las reglamentaciones internas de muchos clubes o que en vía consuetudinaria se aplican cuando un grupo de afiliados es seleccionado para representar al club en competiciones deportivas con otros clubes nacionales o en competiciones internacionales. Rígida disciplina que llega a afectar los atributos esenciales de la libertad humana y que tiene muchos puntos de contacto con la disciplina militar”⁸⁶. Nada más artificioso e irreal que estos argumentos, ante todo, el contrato-tipo interclubes no puede desconocer las leyes fundamentales de la Nación en materia contractual. Y, en cuanto al servicio militar, éste difiere fundamentalmente, tanto en su organización como en su finalidad de las prácticas futbolísticas.

El servicio militar es una carga pública, impuesta con obligación legal a todos los ciudadanos argentinos por el art. 21 de la Constitución Nacional. Por tanto, la organización del servicio militar hace a uno de los fines esenciales del Estado, como es el de proveer a la defensa común y consolidar la paz interior por el imperio de la ley y la estabilidad de las instituciones⁸⁷.

Por otra parte, el servicio militar no se presta en virtud a un contrato, como el que obliga al jugador de fútbol.

⁸⁵ Deveali, *Lineamientos*, p. 482.

⁸⁶ Deveali, *Lineamientos*, p. 482.

⁸⁷ Bielsa, Rafael, *Derecho administrativo*, 4ª ed., Bs. As., 1947, t. II, p.

Concluye Deveali: "Tal disciplina que importa un verdadero *status subiectionis* de carácter eminentemente personal, no puede ser asimilada a la 'dependencia' propia del contrato de trabajo, por las dos razones aludidas, que a pesar de parecer contradictorias, resultan en cambio concurrentes y que consisten: a) en el hecho de ser sustancialmente idénticas a las que rigen en cualquier equipo deportivo, aunque compuesto únicamente por aficionados, no retribuidos; b) porque las limitaciones que ella importa a la libertad personal de los jugadores sólo son admisibles —como las inherentes a los votos eclesiásticos— por cuanto significan el sometimiento a un régimen riguroso, libremente aceptado en contemplación de una noble finalidad, de carácter superior, y resultan en cambio inadmisibles cuando constituyen el resultado de una imposición contractual, ya que importarían un verdadero *ius in corpore*, cual era propio del período de la esclavitud".

"Estas dos consideraciones parecen suficientes para excluir la posibilidad de asimilar las obligaciones que se imponen a los profesionales del fútbol al estado de subordinación jurídica que caracteriza los verdaderos contratos de trabajo"⁸⁸.

Es indudable que la disciplina impuesta por el *status subiectionis* a que se halla sujeto el conscripto o recluta hacia sus superiores, al incorporarse al servicio militar, es de naturaleza muy distinta de la dependencia propia del contrato de trabajo. Para ponerlo en evidencia basta recordar que la sujeción soportada por el soldado proviene de la ley, mientras que la del trabajador emana del contrato de trabajo pactado libremente por los contratantes. De ahí la falacia del argumento que pretende asimilar la disciplina del cuartel, emergente de una obligación legal, con la disciplina impuesta por el contrato de trabajo surgida de la facultad de mando del empleador.

Tampoco es verdad que la disciplina sea sustancialmente idéntica para los equipos deportivos compuestos únicamente por aficionados, no retribuidos, a la que rige para los equipos compuestos por jugadores profesiona-

⁸⁸ Deveali, *Lineamientos*, p. 483.

les altamente remunerados. Pero lo que nos parece inadmisibles es asimilar la situación del jugador de fútbol, que se incorpora a un club mediante un contrato, con la de una persona que se promueve al orden sagrado mediante un voto eclesiástico. El contrato por el cual el jugador de fútbol contrae su obligación es generalmente de corta duración, pues despliega esa actividad deportiva durante su juventud. En cambio, el sacerdote al asumir el estado religioso lo hace *ad vitam*, con la diferencia de que el futbolista al finalizar el contrato puede renunciar a continuar jugando, sin ninguna consecuencia, mientras el religioso no puede renunciar a su estado sacerdotal sin incurrir en apostasía, pues el sacerdocio le imprime un carácter indeleble. Por lo demás, el orden sagrado constituye un sacramento instituido por Cristo en la última cena cuando entregó a los apóstoles el poder y la misión de consagrar el pan y el vino "en memoria suya"⁸⁹, y la actividad futbolística constituye una actividad de esparcimiento deportivo.

En cuanto al carácter de disciplina en uno y otro estado: en el jugador de fútbol la disciplina es más bien de carácter biológico o corporal por estar referida a obtener la mejor preparación física y estado atlético, al extremo de llegar a aislar al jugador de su familia en concentraciones realizadas en vísperas de grandes partidos. En cambio, en el sacerdocio la disciplina es de carácter espiritual, impuesta por la meditación y la oración, para cumplir con los votos de pobreza, castidad y obediencia.

Tampoco es exacto que la disciplina impuesta al jugador de fútbol sea el resultado de una imposición contractual equivalente a un verdadero *ius in corpore*, propio del período de la esclavitud. Primeramente, el jugador de fútbol es un hombre libre y, como tal, sujeto de derecho. En cambio, el esclavo para la legislación romana era considerado una cosa y su condición jurídica estaba sintetizada en la conocida fórmula romana: *Servi legum sumus ut liberti esse possimus*⁹⁰.

Por otra parte, de ser verídica la tesis de Deveali es-

⁸⁹ Rudolf, von, *Breve teología para laicos*. Bs. As., 1947, p. 167.

⁹⁰ Pérez, B., *El contrato de trabajo*, p. 9.

taría en pugna con garantías fundamentales consagradas en la Constitución y el contrato celebrado por el jugador adolecería de nulidad insanable.

Finalmente, para Deveali "cuando el deportista profesional se presenta en el ring para participar en un encuentro de boxeo o interviene en una corrida de toros, ante la presencia de millares y millares de espectadores que han pagado muy cara su entrada, no cabe duda de que en este caso la exhibición deportiva tiene naturaleza idéntica a un espectáculo teatral. Según las circunstancias, serán pues de aplicación las normas que rigen la locación de obra o la locación de servicios"⁹¹.

Los deportes se clasifican en individuales y colectivos o de equipo.

El boxeador profesional practica un deporte individual y el jugador de fútbol uno colectivo por tener que realizarlo en equipo.

Tanto el boxeador en el ring como el equipo futbolístico en el estadio crean un espectáculo de carácter deportivo, y por tratarse de un bien de esparcimiento puede asemejarse a una representación teatral por su finalidad lucrativa. De ahí que en cuanto a la índole del espectáculo coincidamos con Deveali, si bien, aclaramos, el boxeador al desplegar su actividad, crea un bien de esparcimiento, como es el espectáculo deportivo que se desenvuelve dentro del ring. Pero la actividad desplegada dentro del ruedo la presta en una forma autónoma, al aplicar su técnica en la interpretación de las reglas de ese deporte, con el objeto de proporcionar a otro un cierto resultado, o sea, el *opus* consistente en el espectáculo boxístico. Por tanto, la actividad prestada por el boxeador no encuadra en el contrato de locación de servicios, en virtud del cual, "una de las partes promete servicios, esto es, la actividad o el trabajo mismo, no su resultado, y la otra promete una remuneración de cualquier clase"⁹².

Como vemos, la actividad prestada por el boxeador, apreciada en su conjunto, es una actividad de resultado,

⁹¹ Deveali, *Jugadores profesionales de fútbol y contrato de trabajo*, DT, X-603.

⁹² Enneccerus, *Derecho de las obligaciones*, t. II, p. 230.

un *opus*, o sea, el propio espectáculo que el boxeador brinda al público con su arte y con el cual lucra el empresario organizador de él. Consecuentemente, el vínculo que une al boxeador con el empresario configura una locación de obra al constituir una obligación de resultado, no llegando a desnaturalizar el contrato la circunstancia de percibir el locador de obra, en concepto de remuneración, un porcentaje de las entradas satisfechas por los concurrentes al espectáculo boxístico, porque para tener derecho a percibirla tiene que haber ejecutado la obra⁹³.

En cambio, el jugador profesional de fútbol, participe con su actividad en el desarrollo del espectáculo futbolístico o permanezca inactivo en el banco de suplentes, tiene igualmente derecho a percibir su remuneración por encontrarse vinculado con el club organizador mediante un contrato de trabajo⁹⁴.

Ahora bien, recordamos al pasar que nosotros fuimos los primeros en la literatura jurídica argentina en sostener "que el trabajo del hombre tiene por objeto producir un bien destinado a satisfacer una necesidad de orden material o un deseo de esparcimiento". Por consiguiente, tanto el boxeador como el jugador de fútbol, con su actividad producen o crean un bien de esparcimiento de carácter inmaterial, como es el espectáculo boxístico o futbolístico que se desarrolla dentro del ring o del estadio.

Se trata, indudablemente, de un bien de carácter económico, porque todo espectador que quiera presenciarlo, para gozar del espectáculo, debe abonar su entrada correspondiente.

Constituye un bien inmaterial de hechura intelectual porque tanto el boxeador como el jugador de fútbol, al interpretar y ejecutar las reglas del deporte, realizan una creación, como es el espectáculo y, aunque este último lo lleve a cabo con los pies, no puede desconocerse que todas esas acciones están dirigidas por su inteligencia.

⁹³ Pérez, Benito, *Régimen jurídico del boxeador profesional*, DT, XXXII-829.

⁹⁴ Pérez, B., *El contrato de trabajo deportivo*, JA, 1967-VI-248.

Se trata, pues, de la interpretación de un arte, basado en las reglas de ese deporte, en cuya labor aplica una técnica propia, aunque no revista la jerarquía de un arte mayor, como podría ser la ejercida por un tenor de renombre o un concertista musical de fama; en realidad su labor constituye una especie de arte, esto es, de arte menor⁹⁵.

Como es fácil comprobar, los autores que se han ocupado del tema, sin discurrir mayormente sobre el problema jurídico, no han encontrado hasta ahora su verdadera solución.

Para concluir diremos que la sanción de la ley 20.160 ha venido a confirmar nuestra tesis, al prescribir que se aplicara en forma supletoria a las normas del estatuto especial sobre los jugadores profesionales de fútbol, la legislación laboral vigente que resulte compatible con las características de la actividad deportiva.

§ 91. **CONTRATO DE TRABAJO FUTBOLÍSTICO.** — El estatuto del jugador de fútbol profesional establece que la relación jurídica que vincula a las entidades deportivas con quienes se dedican a la práctica del fútbol como profesión, de acuerdo a la calificación que al respecto haga el Poder Ejecutivo Nacional, se regirá por las disposiciones del estatuto y por el contrato que las partes suscriban. De esta forma dispone: “habrá contrato válido cuando una parte se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva y ésta a acordarle por ello una retribución en dinero (arts. 1º y 2º, ley 20.160). Según esta definición la actividad del jugador profesional deja de ser ya un juego puro, en sentido propio, para transformarse en una actividad jurídicamente obligatoria prestada en virtud de un contrato.

El contrato celebrado entre el club y el jugador determina la existencia de una relación jurídica bilateral con derechos y obligaciones recíprocas. Se trata de un contrato consensual con prestaciones ciertas y determinadas para ambas partes, extrañas a toda álea o riesgo en

⁹⁵ Pérez, Benito, *La propiedad intelectual y el derecho de quiebra*, Bs. As., 1975, p. 107 y siguientes.

su objeto por lo que son conmutativas; ellas se realizan a través del tiempo, siendo por tanto un contrato de tracto sucesivo; oneroso, pues, la remuneración mensual, incluido sueldo y premios no podrá ser inferior al salario mínimo y móvil vigente en cada momento y es *intuitu personae* porque se toman en cuenta al celebrarlo las aptitudes atléticas del jugador.

Del examen de sus reglas contractuales se permite inferir la existencia de las notas tipificantes de la relación laboral: subordinación y profesionalidad. Sin embargo algunos autores han sostenido que se trata de un contrato atípico⁹⁶ o de un contrato innominado⁹⁷; para ellos el contrato deportivo no encuadra en las variedades del contrato de trabajo.

De Bianchetti al ocuparse de su tipicidad, sostiene: "incluir la relación deportiva dentro del contrato de trabajo implicaría el absurdo de dar al deportista la estabilidad que consagra la ley 11.729 (derogada), no obstante reconocerse, invariablemente, que su actuación queda supeditada a todas esas circunstancias que podríamos englobar en la designación 'límite de la edad deportiva'; el concepto de 'antigüedad' tiene una valoración inversa a la otorgada por la materia laboral". Y más adelante agrega: "La distinción entre trabajo y deporte corresponde aun cuando éste sea practicado por deportistas 'profesionales', ya que la remuneración que entonces media no modifica la naturaleza de la prestación ni la esencia misma del instituto deportivo. El deportista 'profesional' ha sido anteriormente 'aficionado' y su única diferencia radica en el pago de una remuneración; en los deportes que se practican colectivamente por equipos la integración se efectúa, a veces, con jugadores 'profesionales' y 'aficionados' y los derechos y las obligaciones son exactamente los mismos para todos.

La diferencia radica en que el deporte es un esfuerzo –prestación de energía deportiva– que se realiza vocacional y libérrimamente, condicionado a una rigurosa disciplina y a los principios éticos que definen la regulación

⁹⁶ Majada, *Naturaleza jurídica del contrato deportivo*, p. 69.

⁹⁷ De Bianchetti, *El contrato deportivo*, LL, 100-901.

deportiva, mientras que el trabajo es la prestación de la energía humana aplicada a la producción económica de bienes con miras a obtener una retribución”⁹⁸.

De Bianchetti, influido, quizá, por Majada, incurre en la misma confusión que este autor cuando afirma: “la finalidad de la asociación deportiva no es la producción, ni siquiera el lucro o ganancia”⁹⁹. De ahí que la crítica que formulamos oportunamente a la tesis de Majada es igualmente aplicable a la sostenida por De Bianchetti, cuando expresamos que, es indudable que en el caso de instituciones deportivas como Estudiantes de La Plata y Racing Club su finalidad no es la de producir zapatos porque no ha sido ése el objeto de su constitución. También es indudable que el jugador de fútbol profesional, con su actividad, produce o crea un bien, esto es, un bien de esparcimiento como es el espectáculo futbolístico que se desarrolla dentro del estadio; y el espectador dispuesto a gozar de él, debe pagar la entrada correspondiente a semejanza de lo que acontece cuando desea presenciar una función teatral o un espectáculo de acrobacia en un circo de variedades. Ambos autores parecen no haber llegado a comprender que el trabajo humano tiene por objeto producir un bien destinado a satisfacer una necesidad humana y que ese bien puede satisfacer una necesidad de orden material o un deseo de esparcimiento¹⁰⁰.

En cuanto a la nota subordinación, típica del contrato de trabajo, sostiene De Bianchetti que ella no es exclusiva de éste y que aparece en mayor o menor grado también en otras figuras como la locación de servicios y el mandato; en otras, como en el contrato deportivo, implica la voluntaria adhesión a la disciplina que impone la práctica del deporte y a los principios que regulan el instituto deportivo. Esta “subordinación deportiva” excluye la posibilidad de asimilar los derechos y obligaciones

⁹⁸ De Bianchetti, Agricol, *La pena de inhabilitación en el derecho deportivo*, LL, 98-818.

⁹⁹ Majada, *Naturaleza jurídica del contrato deportivo*, p. 56.

¹⁰⁰ Pérez, B., *Régimen jurídico de los jugadores profesionales de fútbol*, JA, 6-1970-198.

de los deportistas a la "subordinación jurídica" que caracteriza al contrato de trabajo"¹⁰¹.

Como se desprende de su simple lectura, la argumentación esgrimida por De Bianchetti para desconocer el carácter jurídico de la subordinación emanada del vínculo existente entre el jugador de fútbol profesional y la entidad deportiva que contrata sus servicios, apreciada a la luz de la dogmática jurídica, es muy endeble y desconcertante.

La subordinación en el contrato de trabajo deportivo surge de la naturaleza del vínculo jurídico que une a ambos contratantes. No de la actividad, objeto del contrato, que preste el dependiente, como parece desprenderse de la tesis de De Bianchetti, cuando afirma que ella está configurada "por la voluntaria adhesión a la disciplina que impone la práctica del deporte y los principios que regulan el instituto deportivo"¹⁰². No, la subordinación en la relación contractual deportiva la configuran las dos notas consistentes en el deber de obediencia por parte del jugador y el poder de mando ejercido por el club empleador, al igual que en el contrato de trabajo. Por eso no compartimos la opinión de De Bianchetti cuando sostiene: "El contrato deportivo es un contrato con naturaleza y autonomía propias que desconoce todo vínculo con la materia laboral, con caracteres de permanencia e importancia que la doctrina debe destacar para llegar a su consagración en el derecho positivo"¹⁰³, sobre todo después de la sanción del estatuto, que dispone: "Subsidiariamente se aplicará la legislación laboral vigente que resulte compatible con las características de la actividad deportiva" (art. 1º *in fine*, ley 20.160).

a) *Naturaleza jurídica*. La actividad deportiva profesional es actualmente una actividad organizada profesionalmente en empresa, con el objeto de producir un espectáculo, en el cual, si bien el elemento agonístico puede existir, inciden en mayor grado, en la actividad del jugador otros factores que alteran el equilibrio de la

¹⁰¹ De Bianchetti, *La pena de inhabilitación*, LL, 98-819.

¹⁰² De Bianchetti, *La pena de inhabilitación*, LL, 98-819.

¹⁰³ De Bianchetti, *La pena de inhabilitación*, LL, 98-819.

naturaleza jurídica de la relación y la escinden de la concepción inicial, de prestación voluntaria y gratuita, para convertirla en una verdadera prestación de trabajo profesional. Se puede considerar, por tanto, la relación de trabajo deportivo, prestado profesionalmente, como una forma de contrato de trabajo especial, entre las distintas variedades de esta institución contractual, aunque todas las normas que rigen a ésta no pueden serle aplicables, en razón de la peculiaridad de las condiciones exigidas por su prestación¹⁰⁴.

Fijado el requisito de la subordinación jurídica, el de la exclusividad y permanencia del nexo jurídico, el jugador de fútbol aparece como un trabajador, dice Cabanellas, y el club de fútbol como un empresario o patrono, máxime cuando entre las finalidades perseguidas por sus estatutos se encuentra la explotación de todo deporte que produzca beneficios lucrativos, a la par que el jugador de fútbol no es incorporado como socio de la empresa, sino que es explotado por ella, por lo cual debe reconocerse que su condición es la de un trabajador¹⁰⁵.

Nuestra tesis en discrepancia con aquellos autores que sostienen que el contrato deportivo configura un contrato atípico o innominado se originó a consecuencia del fallo plenario recaído en el caso "Vaghi, Ricardo c/ Club Atlético River Plate", en el cual los jueces resolvieron por mayoría basados, quizá, en las opiniones de Majada, Deveali y De Bianchetti, que: "La relación que liga al jugador profesional de fútbol con la entidad que usa sus servicios, no es la emergente de un contrato de trabajo"¹⁰⁶.

Nuestra tesis la expusimos en varios trabajos de carácter doctrinario. Una vez sancionado el estatuto (ley 20.160) para esta categoría de prestadores de servicios, su situación quedó sometida a las disposiciones de esta ley, de acuerdo con la calificación formulada por el Poder Ejecutivo, a la cual se aplicará subsidiariamente la legislación laboral vigente que resulte compatible con

¹⁰⁴ Pérez, B., *Régimen jurídico de los jugadores profesionales de fútbol*, JA, 6-1970-198.

¹⁰⁵ Cabanellas, *Compendio de derecho laboral*, t. I, p. 917.

¹⁰⁶ CNAT, en pleno, 31/10/52, JA, 1953-I-90.

las características de la actividad deportiva. Por tanto, el contrato de trabajo deportivo, ya se lo denomine atípico o innominado, contiene las notas tipificantes del contrato de trabajo; el *nomen iuris* no altera la esencia de su naturaleza jurídica y consecuentemente constituye una variedad de contrato de trabajo especial.

b) *Sujetos del contrato.* Ya dijimos que el contrato es *intuitu personae* porque al celebrarse, el club contratante tiene en cuenta las aptitudes atléticas del jugador, cuya actividad deportiva debe prestar individualmente aunque ella deba necesariamente efectuarse en equipo.

En cuanto al empleador este contrato presenta una variante particular al facultar a la asociación a la cual el club contratante está afiliado (AFA) a requerir los servicios del jugador y sustituir al empleador originario en todos sus derechos y obligaciones por todo el tiempo que dure dicha incorporación (art. 18 *in fine*, ley 20.160). El jugador, por su parte, está obligado a jugar exclusivamente para la entidad contratante o en equipos representativos de la asociación (art. 19, inc. a, ley 20.160). Estos jugadores están destinados a componer la selección nacional encargada de representar al fútbol argentino en cotejos internacionales.

Alguien podría pensar que se trata de un contrato tripartito al encontrarse el jugador frente a dos empleadores. Sin embargo no es así, porque las cláusulas del contrato deben ajustarse a las condiciones estipuladas en el contrato-tipo extendido en formularios uniformes provistos por la asociación contratante, previamente aprobados por el Ministerio de Bienestar Social. Y el contrato-tipo prescribe en su cláusula primera: "El jugador se obliga a jugar al fútbol única y exclusivamente en equipos del club (y en equipos representativos de AFA) los partidos y puestos que se le designen sea cual fuere el día, la hora y el lugar en que se disputen".

Es decir que tanto el club contratante como el jugador aceptan la condición suspensiva, al celebrar el contrato consistente en que la AFA está facultada para disponer del jugador temporalmente, con la condición de restituirlo una vez terminado el compromiso contraído por el equipo de la selección (art. 548, Cód. Civil).

Ahora bien, aunque la AFA resulte un tercero frente al jugador, al disponer de su elección para organizar el equipo de la selección, no obstante reconocer el contrato celebrado por el empleador originario y la existencia del vínculo asociativo que la liga con las entidades deportivas que la componen, al hacerse cargo en forma exclusiva de todos los derechos y obligaciones sobre el equipo, adquiere el carácter de una especie de gestor de negocios (arts. 1162 y 2288, Cód. Civil).

c) *Forma y prueba del contrato.* El contrato se celebra cuando una parte se obliga a jugar al fútbol por un tiempo determinado, integrando equipos de una entidad deportiva y ésta a acordarle por ello una retribución en dinero.

La convención entre club y jugador se formalizará mediante contrato escrito en 5 ejemplares de un mismo tenor.

Los contratos se extenderán en formularios uniformes que proveerá la asociación, previamente aprobados por el Ministerio de Bienestar Social.

El club contratante, dentro del plazo de 10 días deberá presentar a la respectiva asociación el contrato para que ella efectúe el correspondiente registro y se encargue de entregar, una vez efectuado él, uno a la entidad gremial representativa de los jugadores y otro al club contratante. El registro especial de inscripción funciona en el Ministerio de Bienestar Social.

Será nulo, de nulidad absoluta, cualquier contrato o convención que modifique, altere o desvirtúe el contenido del registrado en el Ministerio de Bienestar Social.

d) *Remuneración.* El contrato deberá establecer en forma clara el monto discriminado de la remuneración percibida por el jugador en concepto de: 1) sueldo mensual; 2) premio por punto ganado en partido oficial; 3) premio por partido amistoso ganado o empatado; 4) premio por clasificación en los certámenes o torneos nacionales o internacionales en que participe o pueda participar el club contratante. El monto de la remuneración en su conjunto no podrá ser inferior mensualmente al salario mínimo y móvil en cada momento.

Durante la vigencia del contrato no se podrán abonar otras remuneraciones que las autorizadas por el estatuto y las establecidas en el contrato, si bien las retribuciones que perciban contractualmente los jugadores de fútbol profesional serán reajustadas anualmente a partir del 1º de enero (arts. 8º y 9º, ley 20.160).

Para el supuesto de que el equipo en el cual el jugador preste sus servicios descienda de categoría, la entidad contratante podrá disminuir su retribución mientras permanezca en la categoría inferior, hasta el 20 %, siempre teniendo en cuenta los valores fijados como salario mínimo y vital.

En el caso de que el equipo en el cual el jugador presta sus servicios ascienda de categoría, a partir del 1º de enero del año en que comience la nueva temporada, las retribuciones del jugador serán bonificadas en un 25 % más los porcentajes de aumentos que se hubieren producido (art. 9º *in fine*, ley 20.160). Estas modificaciones en la remuneración del jugador no revisten un carácter sancionatorio, sino por el contrario, ellas tienen un fundamento ético-social de estímulo para que se esmere en el perfeccionamiento de sus aptitudes atléticas.

Durante la vigencia del contrato, éste podrá ser cedido temporalmente por el término máximo de un año, pero la cesión temporal no podrá importar una disminución de la remuneración establecida en el contrato cedido y la entidad cedente responderá solidariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta la concurrencia de lo regulado en el contrato originario (art. 15, ley 20.160).

También el sueldo mensual del jugador, excluidos los premios por puntos, partidos o certámenes ganados, estará sujeto al pago de aportes y contribuciones establecidas por las disposiciones legales vigentes para los trabajadores de la actividad privada en relación de dependencia (art. 10, ley 20.160). Esta obligación confirma la tesis de que el vínculo contractual constituye una variedad del contrato de trabajo especial.

Las remuneraciones devengadas deberán ser abonadas dentro de los 10 días siguientes y corridos al vencimiento del mes correspondiente.

El club que no pague al jugador las remuneraciones correspondientes es intimado a hacerlo a solicitud del jugador y si no justifica fehacientemente la improcedencia de la reclamación o no deposita su importe dentro del término de la intimación, el jugador queda automáticamente libre y el club obligado a pagar las remuneraciones devengadas y reclamadas así como las que hubiere tenido que percibir el jugador hasta la expiración del año corriente del contrato extinguido¹⁰⁷.

Durante la vigencia del contrato no se podrán abonar otras remuneraciones que las autorizadas por el estatuto y las establecidas en el contrato. La transgresión a dicha norma hará pasible al club de una multa y al jugador le corresponderá la automática rescisión del contrato e inhabilitación por el término de dos años.

El jugador profesional de fútbol percibirá como sueldo anual complementario una suma equivalente a la doceava parte de los sueldos mensuales percibidos durante el año calendario, con exclusión de lo originado en premios por puntos, partidos o certámenes ganados. Deberá serle abonado en la oportunidad que disponga la legislación vigente (artículo 7º, ley 20.160). Por tanto, el SAC pagado en dos cuotas. Una en junio y la otra en diciembre de cada año (art. 122, LCT).

e) *Condiciones de trabajo.* El término de duración del contrato no podrá ser inferior a un año calendario, ni mayor de cuatro.

Durante la vigencia del contrato el jugador podrá ser objeto de transferencia a otro club con su consentimiento expreso.

En ese caso corresponderá al jugador el 10 % del monto total de la transferencia, a cargo del club cedente, el que deberá ser depositado en la asociación respectiva, que sin el cumplimiento de este requisito no podrá autorizar la transferencia.

En este supuesto, el jugador cuyo contrato haya sido transferido debe convenir con el club al cual se incorpora la formalización de un nuevo contrato con sujeción a

¹⁰⁷ Pérez, Benito, *El contrato de trabajo a plazo fijo*, JUS, 29-28 y siguientes.

lo establecido en el art. 12, inc. b y registrado de conformidad con el art. 3º, ley 20.160.

El estatuto establece los deberes y obligaciones de las partes contratantes. La entidad deportiva está obligada a prestar asistencia médica completa, comprendida la de servicios psicosomáticos y de rehabilitación tendientes a asegurar la práctica eficiente de la actividad deportiva del jugador. Se obliga a contratar seguros a favor del jugador contra todo riesgo emergente de la relación contractual, cuyos valores determina la ley 9688. El jugador tiene derecho a un período de descanso anual de treinta días corridos.

f) *Derechos previsionales.* Los jugadores profesionales de fútbol quedan comprendidos en el régimen de jubilaciones y pensiones para trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, en la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio y en el sistema de obras sociales establecido en la ley de servicios sociales.

Al cesar el jugador en la actividad deportiva, podrá continuar gozando de los beneficios de la obra social de la asociación profesional con personería gremial, estando a su cargo el pago de los aportes y contribuciones, que se liquidarán sobre el promedio mensual de las sumas devengadas en los últimos seis meses de su actividad.

g) *Régimen disciplinario.* Cuando el jugador falte al cumplimiento de sus obligaciones con el club, se hará pasible de sanciones disciplinarias consistentes en: 1) amonestación; 2) aplicación de una multa, cuyo monto no podrá exceder, en un mismo mes del 20 % de la remuneración; 3) suspensión sin goce de retribución alguna por el período fijo, que no podrá exceder de 60 días en una misma temporada; 4) rescisión del contrato.

La suspensión aplicada al jugador tiene un efecto distinto al que emana de la LCT, pues aunque en ambas el trabajador deja de gozar de toda retribución, el jugador tiene la obligación de continuar con sus ejercicios de entrenamiento al igual que sus compañeros de equipo.

Para que el club pueda hacer efectivas las sanciones disciplinarias aplicadas con justa causa, es necesario

que la entidad no esté en mora en el pago de las remuneraciones del jugador sancionado (art. 22, ley 20.160).

En el caso de ser cuestionadas las sanciones aplicadas, se las puede someter a la decisión del Tribunal Arbitral del Fútbol, organismo administrativo de composición paritaria, con competencia para entender en: a) los conflictos individuales que se susciten entre los jugadores profesionales y los clubes; b) las sanciones disciplinarias aplicadas y no aceptadas por los jugadores.

El procedimiento ante el Tribunal Arbitral será sumario, verbal y actuado, de acuerdo con un decreto del Poder Ejecutivo Nacional.

Las resoluciones del tribunal serán recurribles por arbitrariedad, ilegitimidad o nulidad de las formas esenciales del procedimiento y, cuando la sanción aplicada sea suspensión mayor de 30 días o rescisión del contrato, dentro de los 5 días de notificadas, ante la CNAT.

h) *Extinción del contrato.* El contrato de trabajo deportivo se extingue: 1) por mutuo consentimiento de las partes; 2) por vencimiento del plazo contractual; 3) por no haberse hecho uso en término del derecho de opción de prórroga; 4) por las causales previstas en el art. 6º del estatuto; 5) por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de cualquiera de las partes; 6) por falta grave del jugador.

Cuando la extinción del contrato se produce por incumplimiento sin justa causa de las obligaciones a cargo de la entidad, el jugador queda libre y recibe una indemnización igual a la retribución que le resta percibir hasta la expiración del año en que se produzca la rescisión. En cambio, cuando es por falta grave del jugador, queda inhabilitado para actuar hasta el 31 de diciembre del año siguiente de aquel en que se ha producido la falta.