



**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso: Nota a fallo**

**Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo**

**CONTRATOS LABORALES EN EL MUNDO DEL  
FÚTBOL. LA PRUEBA DE LAS RELACIONES  
LABORALES.**

"Barbas, Juan Alberto c/ Racing Club Asociación Civil.  
Diferencias salariales". Suprema Corte de Justicia de Buenos

Aires. 28 de noviembre de 2018

Análisis de caso

**Nombre del alumno: Aurelia Fracchioni**

**Legajo: VABG106983**

**DNI: 38.103.613**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

Sumario: I. Introducción- II- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal- III- Análisis de la ratio decidendi en la sentencia- IV- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales- V- Postura del autor- VI- Conclusión VII- Listado de Referencias

## **I. Introducción**

El fallo elegido caratulado "Barbas, Juan Alberto c/ Racing Club Asociación Civil. Diferencias salariales", resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (en adelante SCJBA), resulta de interés en su análisis dado que pone a la luz la confusión que puede existir entre diversos regímenes jurídicos aplicables a una misma situación jurídica, en este caso una relación laboral, y la necesidad de acreditar debidamente los extremos invocados tanto por el actor del juicio como por la demandada, evidenciando que no existen reglas absolutas que beneficien al trabajador.

El caso aborda la problemática vinculada al mundo del fútbol y al rol que tienen jugadores, profesionales o amateurs, y directores técnicos, dado que existen diversas normas jurídicas, como el Convenio Colectivo de Trabajo 563/09, los Reglamentos de la AFA, de la Confederación Sudamericana de Fútbol y de la FIFA, la voluntad de las partes, los usos y costumbres de la actividad y la Ley de Contrato de Trabajo. En ese contexto conformado por distintas normas jurídicas, los hechos invocados y efectivamente probados por quien los alega permitirán encuadrar la resolución del caso, en una norma o en otra.

Cabe resaltar que el fallo resulta de interés dado que no es función del Superior Tribunal analizar cuestiones probatorias, pero en el caso la sentencia de Cámara ha incurrido en el vicio del absurdo y es por eso que se hace lugar al recurso de inaplicabilidad de ley, analizándose nuevamente los hechos expresados y su acreditación.

En el caso existe un problema jurídico probatorio. Los problemas de prueba afectan la premisa fáctica del silogismo y generan una laguna de conocimiento (Alchourrón y Bulygin, 2012). Se conoce la norma aplicable y propiedades relevantes de la misma, pero la falta de prueba provoca la duda de si en el caso existen esas propiedades relevantes.

Existen varios pasajes del fallo donde se puede verificar la existencia de este problema. Se debate sobre la existencia o no de hecho público y notorio que no es necesario acreditar. Concretamente el hecho que se califica como “notorio” es que el actor fue jugador del club en un momento determinado y luego director técnico de la institución. También, se establece que el deber de probar recae sobre las partes, no pudiendo ser suplida dicha omisión por el juez. El Tribunal del Trabajo ejerce la acción probatoria cuando investiga en la página web del club si el jugador se encontraba publicado como parte de su plantel y en qué momento.

La dificultad en relación a las cargas probatorias y la valoración de algunos tipos de pruebas en el Tribunal del Trabajo, ha dado como resultado una sentencia con vicio de absurdo que fue revisada por la Suprema Corte. Concretamente, se debería haber logrado acreditar la relación laboral invocada y la duración de la misma.

El análisis de caso contará con un punto donde se realizará la reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y la decisión del tribunal, junto con la ratio decidendi, es decir los argumentos que el tribunal expresó para decidir como lo hizo. Luego, se acompañarán antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Por último, se expresará la postura de la autora y la conclusión final.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal**

Juan Alberto Barbas inicia demanda laboral contra Racing Club Asociación Civil, reclamando el pago de las indemnizaciones por antigüedad y sustitutiva de preaviso, así como las previstas en los artículos 1 y 2 de la ley 25.323, vinculadas a relaciones laborales no registradas o defectuosamente registradas; y la indemnización del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo que se prevé para los casos de falta de entrega del Certificado de trabajo donde conste la realización de aportes sociales y sindicales. El actor invoca que se desempeñó como futbolista desde el año 1977 a 1982 y como director técnico de las divisiones de reserva del club entre los años 2009 y 2012. Finalmente, alega que el 20 de diciembre de 2012 concluyó su vínculo laboral, sin preaviso.

El Tribunal de Trabajo n° 2 de la ciudad de Avellaneda hizo lugar parcialmente a la demanda, teniendo por acreditado el vínculo y la necesidad del preaviso por aplicarse el artículo 94 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual es más favorable al trabajador que el que surge del Convenio Colectivo propio de la actividad. Considera acreditada una antigüedad de 10 años de relación laboral.

Frente a dicho pronunciamiento, la demandada interpone recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, en el cual denuncia el vicio de absurdo y una serie de violaciones a diversas normas jurídicas, desde la Constitución Nacional, Convenio Colectivo de Trabajo, Estatuto de los jugadores de fútbol profesional y reglamentaciones de AFA. Afirma la demandada en su recurso que, el Tribunal del Trabajo tomó por acreditado que Barbas fue jugador profesional del Club, sin analizar otras posibilidades. Asimismo, aplicó un Convenio Colectivo del año 2009, cuando la relación jurídica se desarrolló cuando estaba vigente el Convenio Colectivo del año 1975, donde se plasmaban dos categorías de jugadores: amateurs y profesionales, teniendo estos últimos el carácter de dependientes.

La SCJBA hace lugar parcialmente al recurso extraordinario, resolviendo que no se encuentra acreditada la antigüedad de Barbas como jugador de fútbol profesional de Racing Club de Avellaneda. La admisión es parcial dado que el recurso no se encuentra suficientemente fundado en cuanto a la discusión sobre la norma aplicable a la relación laboral como director técnico.

### **III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia**

El Dr. Lázzari es quien formula el primer voto. En primer lugar, analiza la acreditación del carácter de futbolista profesional de Barbas y la cantidad de años que trabajó, a los fines del cómputo de la antigüedad. Aclara, el Dr. Lázzari, que esos análisis son propios del tribunal de grado por tratarse de cuestiones probatorias que, en principio, resultan ajenas a los temas analizados en el recurso extraordinario. “Si se demuestra que el derrotero intelectual de los magistrados ha resultado absurdo” (considerando III. 1. a) se debe analizar. Define que debe tratarse de “un error grave, grosero y fundamental, plasmado en una conclusión incoherente y contradictoria en el

orden lógico formal, o incompatible con las constancias objetivas que resultan de la causa” (considerando III.1.a).

Seguidamente, analiza la invocación de hecho público y notorio que realiza el actor de haberse desempeñado como jugador profesional de la institución. Precisa el Dr. Lázzari, citando a Echandía, que para lograr la eximición de la prueba, el hecho debe ser conocido por personas de cultura media del saber humano, siempre que el juez pueda conocer la divulgación del hecho. Esto no ha sucedido en el caso, dado que la juez debió recurrir a confirmar los datos a la página web del club; además no hay certezas que este hecho sea parte de la cultura general. Aún cuando pudiera inferirse que si sucedió que jugó en la institución, la precisión sobre las fechas no existe como hecho notorio.

Asimismo, el Dr. Lázzari explica que la falta de prueba de una de las partes no puede ser suplida por el juzgador, dado que esa incorporación en un momento posterior al de la etapa probatoria, impide el control de su producción, afectando el derecho de defensa.

Continúa fundamentando el Dr. Lázzari que sucede en relación a la norma aplicable en relación al trabajo como director técnico. Existen dos normas aplicables: la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo N° 563/09. En la primera, se exige el preaviso a los fines de concluir un contrato a plazo, bajo apercibimiento de considerarlo como de plazo indefinido; exigencia que no existe en el segundo.

Atento a que el Dr. Lázzari considera que la fundamentación del recurso no resulta suficiente, no es admitido ni reformada la sentencia en este punto. El resto de los jueces adhieren al voto de aquél.

#### **IV- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

Primeramente, cabe recordar en qué consiste la prueba de un proceso judicial. Hernández (2015) cita a Palacios (2003) quien explica que la prueba es una actividad procesal que permite lograr el convencimiento sobre la existencia de los hechos afirmados en la demanda o contestación de la demanda, y de ese modo demostrar la veracidad de las afirmaciones. Asimismo, precisa el autor Hernández (2015) que la carga de la prueba es un “imperativo del propio interés de cada litigante; una

circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que deba probar, pierde el pleito” (pág. 1). Ahora bien, explica el autor que ante una duda, el juez deberá resolver contra la pretensión de aquel que no logró acreditar el hecho alegado (Hernández, 2015).

Luego de sintetizados el concepto de prueba y quien debe realizar dicha actividad, corresponde explicar que existe una teoría que se denomina cargas probatorias dinámicas. López Mesa (1998) enseña que “consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado” (pág. 1).

En relación concreta a la temática laboral, la Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, y en el artículo 75 inciso 22, con la constitucionalización de diversos tratados internacionales de derechos humanos, enumera una serie de derechos y protege al trabajador contra el despido arbitrario. Existe un principio protector del derecho de los trabajadores que se denomina “in dubio pro operario”. Este principio significa que en caso de duda se resolverá a favor del trabajador. Esta conclusión surge del artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, y como expresa Maza (s/f) “tiene su razón de ser como medio técnico en el hecho de que el vínculo de trabajo dependiente no constituye una relación entre iguales, sino jerárquica, por cuanto el empleador tiene una capacidad negocial superior a la del trabajador...” (pág. 1).

Teniendo presente lo expresado en relación a la prueba y el principio protector, es oportuno analizar si existe vinculación entre ambos.

En la causa “Monzón c/ Nestle”<sup>1</sup>, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2, ha explicado con gran claridad que el principio in dubio pro operario “no debe entenderse aplicable a los casos en que -como en la especie- la prueba rendida resulta insuficiente para acreditar las aseveraciones del trabajador o que, directamente, este no ha aportado prueba idónea para demostrar sus asertos...”.

---

<sup>1</sup>Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal “Monzón, Ramón Alejandro c/ Nestle Waters Argentina S.A. s/ despido”, sentencia del 15 de julio de 2011

Existe dentro de la órbita constitucional, también, un principio que se denomina debido proceso. Este principio se refleja en el trámite judicial. Es por esto que como enseña Gross (2021) existen diversos derechos que tanto la Corte Interamericana como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos le exigen a los Estados. Entre ellos se destaca:

el derecho a contar con una decisión fundada relativa al fondo del asunto también ha sido reconocido por los órganos del SIDH. La Comisión IDH ha destacado que tras la etapa de prueba y debate, los órganos jurisdiccionales deben razonar sus decisiones y determinar la procedencia o no de la pretensión jurídica que da base al reclamo (Gross, 2021, s/f).

Ahora bien, luego de destacar la importancia de contar con decisiones fundadas que surjan de la prueba aportada por las partes, es interesante preguntarse si es el juez el que debe suplir la falta de prueba aportada por el actor en el proceso laboral o realizar interpretaciones forzadas en pos de cumplir con el principio *in dubio pro operario*. Grisolia (2008) reflexiona acerca del juez laboral y dice que éste “...no puede estar aislado. Debe actuar como gestor del orden y la paz, debe tener sensibilidad social y no puede estar divorciado de la situación real en que se desarrollan los conflictos laborales ni obviar las consecuencias de su pronunciamiento” (pág. 3).

Si bien, el juez laboral tiene una impronta diversa al de otros ámbitos del Poder Judicial, explica Maza (s/f) que:

...no cualquier duda de interpretación motiva que el intérprete deba optar por la lectura más favorable, sino que se requiere que esa duda no pueda resolverse, como casi siempre ocurre, con reflexión y con la ayuda de los distintos métodos de interpretación existentes (métodos exegético o literal, histórico, teleológico, etc.). La regla bajo explicación está destinada solo a operar como remedio de último recurso para que el juez pueda pronunciarse y administrar justicia... (pág. 3).

Por tanto, en pos del cumplimiento de los principios del debido proceso e “*in dubio pro operario*”, el rol del juez laboral es trascendente y si bien, debe ser más dinámico y participativo, debe mantener su imparcialidad.

## **V. Postura de la autora**

En opinión de esta autora la SCJBA dictó una sentencia ajustada a Derecho, resolviendo el problema jurídico de prueba, dado que no es función del juez suplir las carencias probatorias de las partes. Es decir, como explica Hernández, quien alega un hecho debe acreditarlo, y si no logra hacerlo se deberá rechazar la pretensión vinculada al mismo.

Ahora bien, el Tribunal Laboral podría haber aplicado la teoría de las cargas probatorias dinámicas a los procesos laborales, y partiendo de la desigualdad que implica la relación laboral, requerir a la institución que acompañe determinada prueba, dado que determinados registros obraban en su poder, porque dicha parte se encuentra en mejores condiciones de hacerlo. En cambio el trabajador que alega el hecho no accede a determinar información, salvo mediante una orden del juez.

El hecho de que los conflictos laborales requieran una mayor actividad y compromiso por parte de los jueces, en palabras de Grisolia (2008), eso no implica que deban entrometerse en la actividad probatoria propia de las partes. Esa intromisión puede darse mediante la introducción de prueba no ofrecida o acompañada por las partes y/o la interpretación y aplicación forzada del principio *in dubio pro operario*. Como refirió Maza, no toda interpretación debe ser a favor del trabajador. Esto deberá suceder en aquellos supuestos donde no existe otro remedio, aún con el mayor esfuerzo realizado por el juzgador para interpretar los hechos. Debe existir una duda razonable y fundada para aplicar el principio y resolver a favor del trabajador.

En el caso que el juez suple la actividad probatoria de las partes y pronuncia sentencias carentes de fundamentación, no sólo desvirtúa su rol de tercero imparcial, sino que además afecta el principio constitucional del debido proceso. Es decir, la sentencia debe consistir en el resultado de un razonamiento realizado con la prueba acompañada al proceso hasta el momento de su dictado, dado que ella pudo ser controlada por las partes del mismo. Si el juez incorpora prueba nueva al momento de dictar sentencia, dicha prueba no puede ser controlada o discutida por las partes.

Es por todo lo expresado que reitero que coincido con la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, la cual ha aclarado determinados conceptos como los requisitos que debe tener un hecho para ser público y



notorio, y cuál es el rol del juez. La sentencia, además de resolver el problema jurídico de prueba, ha marcado un límite al rol del juez en las causas laborales, resguardando el cumplimiento del debido proceso.

## **VI. Conclusión**

En la presente nota a fallo se ha analizado el caso "Barbas, Juan Alberto c/ Racing Club Asociación Civil. Diferencias salariales". Este fallo presentó un problema jurídico de prueba, dado que se advirtió la carencia de elementos probatorios que facilitarían la aclaración de cuál es la normativa aplicable, y las consecuencias que ello acarrea. Los hechos de la causa versan sobre la relación jurídica existente entre un jugador y director técnico con el club empleador.

La Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires advierte el exceso del rol del juez quien tuvo por acreditado determinados hechos como públicos y notorios, cuando en realidad no era así; asimismo, desempeñó actividad probatoria que no es propia del rol. Por tanto, se concluye que la tarea probatoria es de actor y demandado, y la misma no puede ser suplida por el juez.

Por otro lado, luego del análisis realizado se advierte que la aplicación del principio *in dubio pro operario* es de aplicación cuando exista una duda razonable sobre cómo sucedieron los hechos, no para suplir la actividad probatoria del trabajador. Si se lo aplica para suplir la actividad del actor del proceso, se afecta otro principio de jerarquía constitucional como es el debido proceso.

## **VII. Listado de referencia inicial**

### **VII.1 Doctrina**

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea

Grisolía, J.A. (noviembre de 2008) "La importancia de la Justicia del Trabajo en la dinámica de las relaciones laborales". Disponible en [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080096-grisolia-importancia\\_justicia\\_trabajo\\_en.htm#](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080096-grisolia-importancia_justicia_trabajo_en.htm#)

Gross, R. (11 de agosto de 2021). “Proceso laboral. La correcta distribución de la carga de la prueba como garantía del debido proceso”. Disponible en <https://www.vistadecausa.com.ar/articulos-recomendados/item/976-proceso-laboral-la-correcta-distribuci%C3%B3n-de-la-carga-de-la-prueba-como-garant%C3%ADa-del-debido-proceso>

Hernández, M. (2015) “Carga dinámica de la prueba. El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral”. Disponible en [https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca\\_virtual/Congreso\\_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf](https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf)

López Mesa, M. (enero de 1998) “La doctrina de las cargas probatorias dinámicas”. Disponible en [http://www.sajj.gob.ar/doctrinaprint/dasa990043-lopez\\_mesa-doctrina\\_las\\_cargas\\_probatorias.htm](http://www.sajj.gob.ar/doctrinaprint/dasa990043-lopez_mesa-doctrina_las_cargas_probatorias.htm)

Maza, M. A. “La reforma al art. 9 de la ley de contrato de trabajo: la regla in dubio pro operario en materia de apreciación de la prueba”. Disponible en [http://www.redsocialfuva.org.ar/redsocial/fusa/fce/mmaza/archivos/LA\\_REFORMA\\_A\\_L\\_ART\\_9\\_LCT\\_MAMaza.pdf](http://www.redsocialfuva.org.ar/redsocial/fusa/fce/mmaza/archivos/LA_REFORMA_A_L_ART_9_LCT_MAMaza.pdf)

## **VII.2 Legislación**

Constitución Nacional argentina, ley 24430 (3 de enero de 1995). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (13 de mayo de 1976). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley de Indemnizaciones laborales N° 25323 (6 de octubre de 2000). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64555/norma.htm>

Convenio Colectivo de Trabajo 563/09 (14 de enero de 2010). Disponible en <http://data.triviasp.com.ar/files/parte2/conv56309.htm>

### **VII.3 Jurisprudencia**

Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires. Barbas, Juan Alberto c/ Racing Club Asociación Civil. Diferencias salariales". Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2018.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal "Monzón, Ramón Alejandro c/ Nestle Waters Argentina S.A. s/ Despido", sentencia del 15 de julio de 2011.