



## MAYORÍA DE EDAD CIVIL Y SU REPERCUSIÓN EN EL FÚTBOL ARGENTINO

*Iván Palazzo*

El Derecho Argentino en los últimos años ha sido objeto de trascendentes modificaciones relacionadas con la edad de las personas.

En el ámbito del Derecho Civil, luego de la reforma de la ley n° 26.579 en el año 2.009, la mayoría de edad se alcanza a los dieciocho (18) años.

Es menester traer a colación los siguientes artículos del Código Civil que se encuentran en el título noveno que alude a los menores: Art. 126. *"Son menores las personas que no hubieren cumplido la edad de dieciocho (18) años"*. Art. 128. *"Cesa la incapacidad de los menores por la mayor edad el día que cumplieren los dieciocho (18) años"*.

En el Derecho Laboral aconteció algo similar en virtud de las modificaciones de la ley n° 26.390 a la Ley de Contrato de Trabajo, en el año 2.008, de cuyo articulado se desprenden disposiciones relevantes. V. gr. Art. 32. *"Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores"*. Art. 189. *"Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro"*.

Haciendo un paralelismo con el fútbol podemos apreciar en su plexo normativo que el Estatuto de dicha disciplina deportiva (Ley n° 20.160) en el artículo 12 establece que: *"... a) El club deberá ofrecer contrato ... al jugador inscripto en la asociación respectiva y que en el año cumpla 21 años de edad ..."*. Igualmente el Convenio Colectivo de Trabajo de los futbolistas n° 557 del año 2.009, sostiene en su artículo 5° punto 2°, en relación a los contratos a plazo fijo, que: *"El club, con futbolistas que hayan cumplido dieciséis (16) o más años de edad, inscriptos a su favor en el registro o incorporados por transferencia de su contrato o incorporados por ser libres de contratación, podrá celebrar contratos de trabajo a plazo fijo sin prórroga alguna, por un plazo mínimo de un (1) año y máximo de cinco (5) años"*. En el artículo 11 punto 1, dice *"a) El club que decidiera contratar a un futbolista aficionado que cumpla 21 años de edad entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2009, deberá remitirle al futbolista telegrama o carta documento de oferta de primer*

*contrato, no más allá del 31 de mayo de dicho año. Para los años siguientes se observará el mismo procedimiento".*

Si realizamos una correcta armonización de las disposiciones referenciadas ut supra y traemos a escena algunos principios generales del derecho del trabajo no encuentro óbice para concluir que las Entidades Deportivas dedicadas al fútbol en nuestro país, deben ofrecer primer contrato profesional a los futbolistas cuando éstos alcancen la edad de dieciocho (18) años, so pena de quedar el jugador en libertad de acción.

En efecto, los principios generales del derecho del trabajo son dogmas que orientan al Derecho Laboral, proyectando con eficacia las normas que lo integran, pudiendo nombrar, entre otros, "el principio protectorio" cuya finalidad es proteger al trabajador y equilibrar las diferencias existentes con el empleador; "la aplicación de la norma más favorable al trabajador" y "la condición más beneficiosa", lo cual implica que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar y como corolario la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos.

Párrafo aparte merece el principio de progresividad al intentar que las garantías laborales de los trabajadores establecidas por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, no se vean condicionadas o disminuidas por normas regresivas que atenten contra el orden público laboral. Este principio se encuentra contemplado en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Establece que no se pueden realizar cambios que impliquen una disminución o pérdida de un derecho y solamente se admiten modificaciones que resultan más beneficiosas para el trabajador. El Estado debe propiciar las mejoras o reformas que contribuyan a respetar los derechos enunciados por el sistema legal, tanto en su calidad como extensión y adicionar los mecanismos para que gradualmente, los derechos no solamente se apliquen, sino que además incorporen nuevos elementos en beneficio del trabajador.

Finalmente, es dable destacar que en los considerandos de la resolución que homologó el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre Futbolistas Argentinos Agremiados y la Asociación del Fútbol Argentino, se expresa: *"Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente".*

Sobre la base de lo antedicho, resulta inexplicable que el fútbol tenga un régimen jurídico distinto del Código Civil y de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que actualmente los clubes están obligados a celebrar contratos recién cuando los futbolistas alcanzan la edad de veintiún (21) años, cuestión que no se discutiría sin la entrada en vigor de la nueva ley que establece la mayoría de edad a los dieciocho (18) años, complementada a su vez con la normativa laboral antes mencionada que simpatiza con la civil.

La misma ley n° 26.390 en su artículo 2°, reza: *"La presente ley alcanzará el trabajo de las personas menores de dieciocho (18) años en todas sus formas. Se eleva la edad mínima de admisi3n al empleo a dieciséis (16) años en los términos de la presente. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relaci3n de empleo contractual, y sea éste remunerado o no. Toda ley, convenio colectivo o cualquier otra fuente normativa que establezca una edad mínima de admisi3n al empleo distinta a la fijada en el segundo párrafo, se considerará a ese solo efecto modificada por esta norma. La inspecci3n del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibici3n"*.

Si tenemos presente que la normativa laboral elevó de catorce (14) años a dieciséis (16) años la edad mínima para trabajar y el convenio colectivo de los futbolistas permite la celebraci3n de contratos justamente a partir de los dieciséis (16) años; a contrario sensu debemos interpretar que si la ley civil bajó la mayoría de edad de los veintiún (21) años a los dieciocho (18) años y la ley laboral está en sintonía con la civil al establecer que las personas desde los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo sin autorizaci3n de sus padres, responsables o tutores; entonces deviene indispensable la modificaci3n de las normas que regulan el fútbol, obligando a los clubes a ofrecer primer contrato profesional a los futbolistas cuando cumplan la edad de dieciocho (18) años y en caso contrario otorgarles el pase libre.

**Dr. Iván Palazzo es abogado especialista en Derecho Deportivo.**  
**[palazzoyasociados@hotmail.com](mailto:palazzoyasociados@hotmail.com)**

© *Iván Palazzo (Autor)*

© *Iusport (Editor). Enero de 2013*

**[www.iusport.es](http://www.iusport.es)**