

DECRETERO DE SENTENCIAS

//tevideo, 12 de octubre de 2017.

No. 791

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: “ASOCIACIÓN CIVIL CANTEGRIL COUNTRY CLUB con BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL. Acción de nulidad” (Ficha No. 504/2012).

RESULTANDO:

I. En este proceso, la actora ASOCIACIÓN CIVIL CANTEGRIL COUNTRY CLUB, dedujo pretensión anulatoria contra la Resolución N° 125.221, dictada el 23.09.2011 por la Gerencia de Fiscalización de la Asesoría Tributaria y Recaudación del Banco de Previsión Social, en ejercicio de atribuciones delegadas, por la cual se determinaron adeudos tributarios a su cargo por el período 01.01.2000 – 31.03.2010 por aporte patronal mínimo y por mora, multas y recargos, más la multa prevista por el artículo 87 de la Ley N° 16.713. (A.A. fs. 332).

II. Como fundamento de su pretensión anulatoria alegó que el acto impugnado es ilegítimo porque la realidad es que los *"caddies"* no son trabajadores subordinados de la institución, sino trabajadores independientes y, en consecuencia, no le corresponde efectuar aportes patronales por ellos.

CANTEGRIL COUNTRY CLUB PUNTA DEL ESTE es una asociación civil sin finalidad de lucro, creada en febrero de 1947 y, en sus más de 60 años de existencia, ha generado un complejo deportivo, turístico y social -conformado por su sede central, sede golf y sede hípica- que,

como unidad económico administrativa, tiene una masa de dos mil socios y ofrece ocupación permanente a más de cien personas. La principal fuente de ingresos de la Institución son las cuotas sociales y como institución cultural, se encuentra exonerada del pago de impuestos nacionales y/o municipales (art. 69 de la Constitución).

El acto impugnado determina el adeudo de aportes a la seguridad social por considerar que debió aportar por la actividad que hacen los "caddies" para los jugadores de golf y eso es incorrecto porque no son trabajadores dependientes del Club. De las actuaciones no surge ningún elemento que permita afirmar que entre el Club y quienes trabajan como *caddies* exista una relación de subordinación o dependencia laboral. Es el jugador que contrata los servicios de un "caddie", que lo considera su "patrón" le paga su retribución, permaneciendo el Club ajeno a tal relación. El B.P.S. no consideró la prueba aportada por el Club, teniendo en cuenta únicamente la agregada por los caddies.

Criticó el informe del Dr. Saúl PÉREZ IDIARTEGARAY que reconoce que se trata de una situación muy particular y la solución no es sencilla pero, sin embargo, concluye que los caddies son dependientes, tomando en cuenta el hecho de que "*...la actividad de los caddies resulta esencial para la organización y el desarrollo del juego, finalidad ésta que es la esencial de la institución*". Lo cual no es cierto porque de la prueba documental y testimonial aportada surge que el deporte golf no necesita de caddies para ser practicado por lo que es absolutamente equivocado afirmar que los caddies resulten esenciales para la organización y desarrollo del juego.

En definitiva, al no existir relación laboral entre los *caddies* y el Club, no se configuró el hecho generador de las CESS.

Además, el acto ampliatorio no se dictó en plazo, incumpliendo la RD 15-20/96 y los Decretos Nos. 104/996 y 151/996, por lo que el período de fiscalización sería únicamente el de 12 meses contados para atrás a partir de la fecha de fiscalización y no el período que pretende la Administración, de 10 años. Y tampoco la liquidación se ajusta a Derecho, en la medida en que opta por la “nominalización” gravando doblemente, de manera ilegítima, a la actora. Finalmente, invocó abuso y desviación de poder.

III. Conferido traslado, la Administración demandada defendió la validez del acto argumentando que los adeudos surgen de las obligaciones tributarias generadas por la actividad del personal que reviste la categoría de “*caddie*” como dependientes de la empresa, por el período 1.1.2000 a 31.3.2010.

La resolución cuestionada es el resultado de una actuación inspectiva realizada para esclarecer la situación de los *caddies* que se desempeñan en la Sede Golf de la institución, a partir de un planteamiento realizado por el “*Sindicato de Caddies del CANTEGRIL COUNTRY CLUB*” sobre la forma de aportación y sus derechos de pasividad.

Destacando la falta de colaboración de la accionante en la inspección, contravirtió que no haya tomado en cuenta la prueba aportada por ella -lo cual emerge con claridad de los antecedentes- pero, contrariamente a lo que sostiene la actora, del análisis de los elementos aportados, surge probado que la actividad de los *caddies* se desarrolla bajo una relación de subordinación con el Club. En tal sentido destacó: i) que en

el Club hay un listado con los nombres de los caddies; ii) quien le enseña a los caddies es el “caddie master” que es empleado del Club; iii) las categorías se estipulan según las capacidades y los años; iv) el “caddie master” es quien hace el informe para los cambios de categoría; v) el Club les brinda una remera que varía según la categoría; vi) existen normas de tipo ético y de aspectos personales que son controladas por el Club; vii) existe la posibilidad de que se apliquen sanciones por la mala conducta relacionadas con los tiempos de espera en la casilla; viii) el Club sugiere el monto a abonar según la cantidad de hoyos y la categoría, por lo que no resulta ajeno a la retribución; ix) el caddie master ordena el trabajo de los caddies en la sala de espera; x) el socio no puede traer su propio caddie, se trata de que ello no ocurra para no quitarle el trabajo a los que están en el Club. Del documento *“NORMAS PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE LOS CADDIES DEL CAMPO DE GOLF DEL CANTEGRILL COUNTRY CLUB”* surge que la conducta de los caddies está específicamente regulada y ante su incumplimiento pueden ser sancionados.

De tales indicios se desprende en forma inequívoca que los caddies están bajo el poder de dirección y control de la actora, quien la ejerce a través de su *“caddie master”*. A su vez, la actividad que desarrollan los caddies requiere de una infraestructura que solo puede ofrecer la empresa actora y, al mismo tiempo, resulta imprescindible para el funcionamiento del “negocio”, independientemente de que existan jugadores que puedan no requerir sus servicios. Lo cierto es que los caddies se encuentran a su disposición en el club.

El inicio de la inspección fue el 14.5.2010, momento al cual la Resolución 15-20/96 no estaba vigente, como tampoco los Decretos Nos.

104/996 y 151/996, de modo que la única limitación respecto al período a valuar es lo establecido en el artículo 38 del Código Tributario, el cual se respetó cabalmente. No hubo nominalización, sino que los cálculos se efectuaron sobre base cierta. Por lo cual no puede sostenerse que el acto haya sido dictado con abuso o desviación de poder.

IV. Consta además que: a) abierto el juicio a prueba, se produjo la certificada a fs. 167, agregándose por cuerda separada los antecedentes administrativos (carpeta de tapas verdes, en 368 fojas); b) la actora fue declarada en rebeldía (fs. 173); c) la demandada alegó de bien probado (fs. 174); d) el Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, por dictamen N° 803/16, aconsejó amparar la pretensión anulatoria (fs. 180); y d) llamados los autos para sentencia, previo pase a estudio de los Sres. Ministros en forma sucesiva, la misma se acordó en legal forma.

CONSIDERANDO :

I. En el aspecto formal, se han cumplido las exigencias que, según la normativa vigente habilitan el examen de la pretensión anulatoria. (Constitución arts. 317 y 319 y Ley No. 15.869 de 22.6.87, arts. 4 y 9)

El acto impugnado fue notificado a la accionante el 11.10.2011 (A.A. fs. 336) quien lo resistió el 12.10.2011 interponiendo recursos de revocación y jerárquico, en subsidio (A.A. fs. 339) que fundó el 28.2.2012. (A.A. fs. 359 - 363).

Habiendo transcurrido 200 días desde la interposición de los recursos, al 6.5.2012 operó denegatoria ficta, siendo deducida la demanda anulatoria el 28.6.2012 (nota de cargo fs. 11 *infolios*).

II. Como se ha señalado, el objeto de este proceso es resolver sobre la pretensión anulatoria deducida contra la Resolución N° 125.221, dictada el 23.09.2011 por la Gerencia de Fiscalización de la Asesoría Tributaria y Recaudación del Banco de Previsión Social, en ejercicio de atribuciones delegadas, por la cual se determinaron adeudos tributarios a su cargo por el período 01.01.2000 – 31.03.2010 por aporte patronal mínimo y por mora, multas y recargos, más la multa prevista por el artículo 87 de la Ley N° 16.713. (A.A. fs. 332).

La cuestión medular que se discute entre las partes es si hay o no relación de dependencia laboral entre la institución actora y quienes se desempeñan como "*caddies*" en su campo de golf.

III. Habiendo analizado los argumentos de ambas partes, el Tribunal, por unanimidad, compartiendo lo aconsejado por el Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, se pronunciará la negativa y por ende, por el amparo de la pretensión anulatoria por los fundamentos que se explicitan a continuación.

IV. El asunto tiene, indudablemente, larga data y profusas actuaciones precedentes. A fin de situar la decisión en el contexto en que fue dictada para ingresar al análisis de los agravios formulados contra ella, corresponde hacer una breve reseña de los antecedentes administrativos relevantes.

Las primeras actuaciones se realizaron en el año 2003, con dos declaraciones tomadas el 23.4.2003 al Gerente del Club de Golf Country Club y al Sr. José Eduardo Ferreira que expresa trabajar como *caddie* en ese club, a las que sigue un informe de la Sección Inspecciones del Interior (AA fs.114/117).

Con posterioridad, el 26.9.2006 la Sección Inspecciones Interior 11 de Fiscalización de Asesoría Tributaria y Recaudación (ATYR) eleva informe dando cuenta de lo actuado "de acuerdo a la orden recibida" (AA fs.99/100) y adjunta declaraciones tomadas a caddies (AA fs.9/78) y antecedentes recopilados que incluyen "Normas para el mejor desempeño de los caddies del campo de golf del Cantegril Country Club", un acta de la institución en que se aprueban "Tarifas sugeridas para Caddies", una nómina de caddies, divididos en tres categorías (AA fs. 2/8 y 84/87), un listado con caddies con posibilidad de jubilarse (AA fs. 90), la información recibida del Sindicato de Caddies del CCC afiliados a FUECI (AA fs. 91/94 y 95/97).

El 14.12.2006 informó la Dirección Técnica de ATYR (AA fs.103/105) y el 25.1.2007 lo hizo la Asesoría de Gerencia General (AA fs.106/108), entendiendo que existe relación de dependencia y debe fijarse por el Poder Ejecutivo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) la base imponible para los aportes respectivos. Por Decreto N° 131/007 del 12.4.2007, el Poder Ejecutivo en acuerdo con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas fijó los sueldos mínimos y básicos de aportación de los caddies y por Resolución del 9.10.2008 el Directorio del B.P.S. hizo lo propio para los períodos previos al mencionado decreto (AA fs.118/121).

El 25.11.2009 recayó informe de Asesoría Letrada de ATYR del Dr. Saúl Pérez Idiartegaray, que planteó sus dudas sobre la dependencia laboral pero se inclinó por la afirmativa (AA fs.135/138). En febrero de 2010 se procedió al relevamiento de los caddies que trabajan en el lugar obteniéndose un listado que se agregó.

Conferida vista, el 24.5.2010 compareció el Cantegril Country Club Punta del Este a evacuarla (AA fs.168/170) adjuntando copia de su contestación judicial en el proceso laboral promovido por setenta y dos caddies contra Cantegril Country Club de Punta del Este y dos consultas profesionales, una del Dr. Nelson Larrañaga de Ferrere Abogados (AA fs.211/ 222) y otra del Dr. Santiago Pérez del Castillo (AA fs.223/244).

El 19.1.2011 se labró el Acta Final de Inspección (AA fs.272) de la que se dio vista a la actora, que la evacuó solicitando diligenciar pruebas (AA fs.281/283), que fueron diligenciadas (AA fs.285/290). El 14.3.2011, la sección Inspecciones Interior 11 informó sobre los descargos de la actora y la prueba aportada reiterando la conclusión sobre la dependencia laboral (AA fs. 291/292)

Practicada la liquidación de los aportes adeudados, se confirió nueva vista a la actora el 5.8.2011, que la evacuó el 3.9.2011 (fs. 329) y el 14.9.2011 informó la Gerencia de Inspecciones V Interior (AA fs. 330/331), tras lo cual, el 29.9.2011 se dictó el acto impugnado (AA fs. 332).

V. El agravio medular de la actora es la inexistencia de una relación laboral entre ella y los caddies que prestan servicios en la Sede Golf del Cantegril Country Club y la cuestión a decidir se perfila como un caso difícil porque concita problemas de prueba de hechos y de calificación jurídica de la relación existente entre los *caddies* y el Cantegril Country Club de Punta del Este. Obviamente ambos problemas están estrechamente relacionados porque los hechos relevantes serán aquellos que deben tenerse en cuenta para calificar la relación.

Como en esta materia impera el principio de realidad y deben dejarse de lado las formas jurídicas, se trata de resolver si la institución actora actúa, en los hechos, como empleadora de quienes prestan servicios de *caddie* a los jugadores de golf que son asociados suyos.

Aunque este Tribunal haya resuelto con anterioridad algún caso similar (Sentencia N° 487 de 30.6.2015) la decisión a adoptar en cada caso depende, tanto del criterio de calificación que se adopte como de las particulares circunstancias de hecho que resulten admitidas o probadas.

VI. Es ampliamente admitido que la relación de dependencia que singulariza el contrato de trabajo típico se caracteriza por la existencia de subordinación jurídica del trabajador a su empleador, aludiendo como tal a la facultad de dirección y control de la actividad del trabajador subordinado, al poder disciplinario que puede ejercer sobre él. Sin embargo, no debe olvidarse que es esencial en ese vínculo el intercambio de trabajo por salario: el trabajador dependiente desempeña su actividad en beneficio del empleador -aporta su fuerza de trabajo- y éste lo retribuye con un precio o salario, a cambio del cual adquiere la plusvalía que aquel trabajo genera.

Muchas veces esa realidad económico-social se perfila con total claridad pero otras veces es esquiva y la calificación del vínculo se complica, como ocurre en el caso presente. Cuando existe controversia, porque el vínculo se presenta ambiguo, la jurisprudencia trata de explorar la realidad guiándose por una serie de indicios que ha propuesto la doctrina para poder inferir la existencia o no del vínculo laboral. Normalmente esos indicios apuntan a detectar la subordinación jurídica (DIESTE, J.F. “Responsabilidad laboral derivada de las distintas formas de tercerización

del trabajo en Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo. Grupo de los miércoles, Montevideo, F.C.U. 2000, p.328; ERMIDA URIARTE, Oscar. "El concepto de subordinación y dependencia en el Derecho Laboral y de Seguridad Social" en Revista Tributaria tomo X N°52).

VII. La prueba indiciaria tiene -sin duda- singular relevancia en casos como éste. Como nos enseña la actual teoría del derecho, es preciso justificar nuestras conclusiones acerca de los hechos y de su calificación jurídica, y esa justificación depende de la solidez de las razones que apoyan una u otra versión, una u otra interpretación jurídica de los hechos del caso.

Si bien el ideal racional es alcanzar la verdad sobre los hechos, razones epistemológicas y también procesales, descartan hoy la certeza absoluta y exigen optar por la hipótesis que cuente con una mejor justificación, esto es, aparezca como coherente y consistente con la pluralidad de indicios probados, de modo tal que aparece como la mejor interpretación posible de ese cúmulo de indicios pertinentes, variados, convergentes, consistentes y suficientes, que permite descartar cualquier otra hipótesis alternativa (TARUFFO, Michele. *Simplemente la verdad. El juez y la construcción de los hechos*. Barcelona, Marcial Pons, 2010, p.250)

Este Tribunal adhiere a ese punto de vista desde hace largo tiempo (Sentencia N° 283/2012) y lo ha reiterado en numerosos casos recientes en que destaca la relevancia de la prueba indiciaria (Sentencias 834/2015, 111/2017, 158/2017, 303/2017 y 333/2017).

En ese sentido ha dicho que *"para establecer conclusiones sólidas es necesario contar con un conjunto plural, convergente, consistente y*

relevante de hechos secundarios (indicios) debidamente probados, de los que racionalmente y con alto grado de probabilidad, pueden inferirse aquellas" (Sentencia N°834/2015) y que *"Como observa el procesalista y teórico del derecho, Michele Taruffo, el indicio es un hecho secundario demostrado, que sirve para establecer, mediante un razonamiento inferencial, la verdad del hecho principal (TARUFFO, Michele: "La prueba de los hechos", Trotta, Madrid, 2002, pág. 456). Y complementando esa observación, el Prof. Daniel González Lagier destaca que es fundamental reunir una pluralidad de indicios, que tengan relación con el hecho a probar y muestren armonía y concordancia.*

VIII. El Banco de Previsión Social ha fundado el acto impugnado en el relevamiento de datos y opiniones reunidas en los antecedentes administrativos (MARIENHOFF, Miguel Tratado de Derecho Administrativo tomo II p. 335/336).

Según el informe del 25.11.2009 del Gerente de Área Asesoría Letrada de ATYR, Dr. Saúl PÉREZ IDIARTEGARAY, que precede el acto encausado, *"la situación no es sencilla como lo demuestran las dudas que siempre ha suscitado esta situación y que dio, en el pasado, mérito a dos criterios diversos del Banco en esta materia"*, con lo que alude a que la R.D. del 5.2.63 los consideró comprendidos en la Ley N° 12.138 como trabajadores independientes y la del 8.4.87, referente a los caddies del Club de Golf del Uruguay, los declaró trabajadores dependientes. Si bien reconoce que la situación de los caddies genera muchas dudas como lo advierten muchos autores, *"se inclina"* por compartir la conclusión que propone el Dr. GONZÁLEZ BARONE en cuanto a que se configura una situación de subordinación jurídica y material del empleador y sus

trabajadores caddies y la única razón que ofrece es que "*...más allá de todas las notas específicas de la relación, destaco el hecho de que la actividad de los caddies resulta esencial para la organización y el desarrollo del juego, finalidad ésta que es la esencial de la institución*". (A.A. fs. 135-138).

Sin embargo, esta última afirmación -que inclinaría la balanza en favor de la tesis de la dependencia- parece haber quedado desvirtuada por las declaraciones recogidas a quienes practican ese deporte. Los golfistas que declararon coincidieron en que hay muchos clubes que funcionan sin *caddies*, especialmente desde la aparición de carritos, sumado al hecho de que las bolsas de palos son más livianas y eso ha llevado a que los jugadores prescindan cada día más de los *caddies* (AA fs. 286/290). A modo de ejemplo, el testigo Francisco FERBER destacó que la presencia de un caddie decididamente no es esencial para la práctica del deporte y que al golf se puede jugar con o sin caddie, y que actualmente "*hay varios clubes, por ejemplo, La Tahona en Montevideo, donde lisa y llanamente no existen caddies, por lo tanto la pregunta que se me hace sobre si el caddie es esencial tengo que contestar rotundamente que no, no necesito un caddie para jugar al golf*" (A.A. fs. 289-290).

IX. La posición del Ente demandado se apoya también en afirmaciones extraídas de las declaraciones recogidas a los *caddies* durante el procedimiento administrativo, de las que surge que:

a) la actividad no es libre por cuanto sólo pueden trabajar los caddies que el Club ha incluido en un listado, que los califica en tres categorías según su capacidad y años de experiencia. Ningún golfista puede llevar un caddie que no esté en el listado.

b) para ser admitido como caddie en el Club deben ser aceptados por el "*caddie master*" que es un dependiente del Club, que les enseña el trabajo, los califica en las categorías, controla su higiene, vestimenta y conducta, lleva el orden de salida a trabajar, mantiene el orden en el lugar de espera y tiene la posibilidad de aplicarles sanciones. Deben vestir un chaleco que les proporciona el Club

c) hay una tarifa sugerida por el Club para cada salida al campo, establecida según categoría y cantidad de hoyos. Un testigo golfista y no *caddie*, ha dicho que el jugador paga esa tarifa más una propina pero es de uso que entregue la tarifa al club -que la transfiere al caddie- y le da la propina directamente, aunque no ha aclarado si esto ocurre en este Club de Golf (testigo Arrighi fs. 97/98).

d) el Club ha dictado "Normas para el mejor desempeño de los caddies del campo de golf del CANTEGRIL COUNTRY CLUB" en las que -entre otras- se establece que los caddies deben ... "8) *respetar y cumplir las instrucciones de la Gerencia, del Caddie Master, del Director de cancha y de los demás miembros de la Comisión Directiva*"...10) *Informar al Caddie Master sobre ausencias y dar explicaciones sobre las mismas*...12) *Todos los funcionarios del Club y profesionales están facultados a informar al Caddie Master de cualquier punto de estas normas quienes determinarán las sanciones a aplicar*"

Con ese cúmulo plural, variado y consistente de indicios, la Administración se inclina por la tesis de la dependencia y esa conclusión no es, en absoluto, irrazonable, aunque -a juicio del Tribunal- no es concluyente. Dadas las características del servicio la reglamentación -Decreto N°131/007 de 12.4.2007- ha admitido que puede prestarse "*tanto*

dentro como fuera de la relación de dependencia" y eso remite al análisis de los hechos en cada situación.

X. El Tribunal considera que, aún dadas las condiciones precedentes, no se ha justificado la existencia de un vínculo empleador-trabajador dependiente, entre la actora y los *caddies* que trabajan en el campo de golf de la institución.

Existe amplia coincidencia en que el *caddie* es un asistente personal para los jugadores, cuya función principal es acarrear los palos, alcanzarle el que le pida para cada golpe y auxiliarlo o sustituirlo en el cumplimiento de ciertas obligaciones a cargo del jugador respecto del uso del campo, como es -por ejemplo- rastrillar las bancas o reparar la marca que haya dejado la pelota en el tapiz, para que el próximo jugador no encuentre alteraciones en el campo de juego. Tampoco puede desconocerse que el servicio de *caddies* es una prestación que el club ofrece a sus socios y ello, en cuanto significa mejor servicio, redunda en beneficio de sus asociados y de la institución.

Esto último explica razonablemente que la actora se preocupe por asegurar la calidad del servicio -buen desempeño, decoro, buena conducta- y exista cierto vínculo de autoridad entre el Cantegril Country Club de Punta del Este -a quien pertenece el campo de golf- y los *caddies* que acceden a sus instalaciones para prestar servicios a sus asociados. Ese objetivo lo cumple a través del *caddie master*, que es un dependiente suyo, al que precisamente se encarga la organización y supervisión del servicio.

En cambio, los otros *caddies* no son trabajadores, ni permanente ni zafrales, a quienes la institución pague un salario por prestar un servicio o estar a la orden. Este hecho es, a juicio del Tribunal, decisivo para descartar

la tesis del contrato de trabajo entre la actora y quienes prestan servicios de *caddie* en su sede. El *caddie* no trabaja para el Club, sino para el jugador de golf que lo contrata. El intercambio de las prestaciones -un servicio a cambio de un precio- es entre el *caddie* y el golfista y no entre el *caddie* y el Cantegril Country Club.

En efecto, es el jugador quien demanda el servicio, acepta al *caddie* que ha de prestarlo y el precio que debe pagarle. A su vez, el *caddie* puede libremente, aceptar la oferta de trabajo o cederla al siguiente en el orden establecido por el *caddie master* para evitar problemas en la organización del servicio. El *caddie* que acepta prestar el servicio trata directamente con el jugador para arreglar todos los aspectos de la prestación y, en adelante, queda bajo las órdenes del jugador, a quien trata como "patrón". Es significativo que los *caddies* no tienen deber de asistencia, ni horario a cumplir, ni siquiera obligación de aceptar la propuesta de prestar sus servicios si no desea hacerlo. Cada uno decide si trabaja o no, cuándo y a qué hora se presenta en la casilla del campo de golf para esperar una oferta de trabajo. Y el precio de su servicio le corresponde íntegramente. El Club no obtiene ningún beneficio patrimonial de su trabajo.

Si bien las circunstancias apuntadas en el considerando anterior pueden conducir a equívocos respecto de la subordinación jurídica característica del contrato de trabajo, de lo que viene de verse resulta claro que no hay un contrato de trabajo entre el Cantegril Country Club y los *caddies*, en tanto no existe entre ellos intercambio de trabajo por salario, ni beneficio económico o plusvalía en favor del primero.

El beneficio del Club, como se ha dicho, consiste en mejorar la oferta de servicios para los jugadores pero, luego, es a los jugadores a quienes

corresponde decidir si contratan o no la prestación del servicio que ofrecen los *caddies* y el trato es en cada caso, entre el golfista y el *caddie*.

Siguiendo enseñanzas de la doctrina, el contrato de trabajo se caracteriza como "aquel por el cual una persona se obliga a prestar su actividad personal en provecho y bajo la dirección de otra y ésta a retribuirla" (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Curso de Derecho Laboral, tomo II, volumen I, Montevideo, Acali, 1978 p.7) y la existencia de subordinación jurídica, definida como el poder de dirección y control de esa actividad ejercido por el empleador, es consecuencia de ese pacto y ha sido un criterio construido para diferenciar el contrato de trabajo de figuras afines o linderas como es el arrendamiento de servicios, donde no hay trabajo subordinado.

En el contrato de trabajo el empleador se obliga a pagar una remuneración al trabajador como contrapartida de sus servicios y por el hecho de la apropiación del producido de esos servicios -conocida como "ajenidad de los frutos"- ya que la actividad se desarrolla por cuenta y riesgo del empleador y para su beneficio. Nada de lo cual se verifica en el caso a estudio. Además del salario el empleador debe pagar aguinaldo, licencia, salario vacacional y demás beneficios, que tampoco se ha probado que se pagaran alguna vez a los *caddies*, habiendo sido desestimados por la justicia laboral reclamos contra otras instituciones que pretendían cobrarlos (T.A.T. 2° Turno, sentencia N° 232/2011).

En la interpretación que propone el B.P.S. quien prestaría el servicio sería el Cantegril Country Club y lo haría mediante trabajadores subordinados que serían los *caddies*, cobrando un precio por ese servicio y pagando un salario a los trabajadores. La prueba ha demostrado que no es

así -no hay obligación de trabajar ni salario a cambio- y eso resulta, a juicio del Tribunal, concluyente para excluir la relación laboral y amparar la demanda anulatoria.

XI. Por último, cabe acotar que los demás agravios articulados por la actora -relativos a la extensión del período inspeccionado, la utilización del criterio de nominalización y la existencia de abuso o desviación de poder- resultan de rechazo.

En lo que refiere a la extensión del período inspeccionado, ha de señalarse que el inicio de la inspección data del día 14.5.2010, cuando los Decretos N° 104/996 y N° 151/996 ya habían sido derogados por el Decreto N° 625/2010, por lo que quedó suprimido el límite del organismo para fiscalizar, salvo los referidos en el Código Tributario, en sus artículos 38 y 39.

En cuanto a la utilización del procedimiento de cálculo denominado “nominalización” no surge de los antecedentes administrativos que se haya seguido este procedimiento, sino que existe expresa aclaración de que no fue empleado.

Finalmente, tampoco emerge de las actuaciones agregadas, atisbo alguno de desvío o abuso de poder, por lo que el agravio referido al mencionado vicio, resulta ser de rechazo.

Por las razones expuestas, lo establecido en el artículo 309 de la Constitución de la República, el Tribunal,

FALLA:

Ampárase la pretensión anulatoria y, en su mérito, declárase la nulidad del acto administrativo impugnado.

Sin especial condena procesal.

Modifíquese la carátula donde dice: Asociación Civil Cantegrill Country Club, debe decir: Asociación Civil Cantegril Country Club.

A los efectos fiscales, fíjense los honorarios del abogado de la parte actora en la suma de \$28.000 (pesos uruguayos veintiocho mil).

Oportunamente, devuélvanse los antecedentes administrativos agregados; y, archívese.

Dra. Castro (r.), Dr. Gómez Tedeschi, Dr. Tobía, Dr. Echeveste, Dr. Vázquez Cruz.

Dr. Marquisio (Sec. Letrado).