

PROCEDIMIENTO : Tutela
MATERIA : Denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido (489); En subsidio, demanda por despido indebido, cobro de bonos, lucro cesante, otras prestaciones, intereses, reajustes y costas.
DEMANDANTE : Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera.
R.U.T. N° : 15.621.087-0
DOMICILIO : Cerro Cortadera N°9769, Lo Barnechea, Santiago.
PATROCINANTE : Alejandro Antonio Cáriz Meller.
R.U.T. N° : 12.882.379-4
DOMICILIO : Isidora Goyenechea 2934, oficina 401, Las Condes.
E-MAIL : alejandro.cariz@spca.cl
DEMANDADO : Azul Azul S.A.
R.U.T. N° : 76.838.140-2
REPRESENTANTE LEGAL : Eduardo Álamos Aguirre.
R.U.T. N° : 15.636.866-0
DOMICILIO : El Parrón N°0939, La Cisterna, Región Metropolitana.

EN LO PRINCIPAL: Demanda en procedimiento de tutela laboral por despido vulneratorio de derechos fundamentales, daño moral y cobro de prestaciones; **PRIMER OTROSÍ:** En subsidio, demanda por despido indebido, cobro de bonos, lucro cesante, otras prestaciones, intereses, reajustes y costas; **SEGUNDO OTROSÍ:** Acompaña documentos; **TERCER OTROSÍ:** Solicitud que indica; **CUARTO OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

S.J.L.
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL

ALEJANDRO ANTONIO CÁRIZ MELLER, abogado, con domicilio en Isidora Goyenechea N°2934, oficina 401, Las Condes, Santiago, actuando en representación convencional de don **MAURICIO RICARDO PINILLA FERRERA**, futbolista profesional, domiciliado en Cerro Cortadera N°9769, comuna de Lo Barnechea, Santiago, conforme consta con las facultades conferidas en mandato judicial que acompaño en el segundo otrosí, a US., respetuosamente digo:

Encontrándome dentro de plazo legal, y en conformidad con lo dispuesto en los artículos 2°, 5°, 10, 161, 163, 168, 177, 420, 423, 446, 485 inciso primero, 489 y 510, todos del Código del Trabajo, artículo 19 N°16 y N°4 de nuestra Constitución Política de la República; artículos 1545 y siguientes del Código Civil, y demás normas procedentes, en virtud de la representación que detento, interpongo demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido -conocida también como despido abusivo en su forma de atentatorio de derechos fundamentales- particularmente las garantías de la libertad de trabajo y de contratación y el derecho al honor, cobro de prestaciones y daño moral, en contra de la empresa **AZUL AZUL S.A.**, rol único tributario N°78.838.140-2, del giro deportivo, representado legalmente en conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N°18.046 por su Gerente General, señor **EDUARDO ÁLAMOS AGUIRRE**, cédula nacional de identidad N°15.636.866-0, ambos con domicilio en El Parrón N°0939, La Cisterna, Región Metropolitana, solicitando desde ya se haga lugar a la misma y en consecuencia se condene a la demandada a pagar las prestaciones que señalaré más adelante, por las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación expongo:

I.
PRESUPUESTOS PROCESALES.

1.
Caducidad.

El despido que motiva esta acción se ejecutó el **31 de julio de 2018**, por lo que al momento del ingreso de esta demanda no se ha cumplido el plazo de caducidad de la acción.

2.
Competencia.

Conforme con lo dispuesto en los artículos 415 letra m) inciso primero, 420 letra a), 171 y 423 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 108 y siguientes del Código Orgánico de Tribunales, el Juzgado de US es competente para conocer de esta causa toda vez que las materias son de su competencia y el domicilio de la demandada corresponde a El Parrón N°0939, La Cisterna, Región Metropolitana,

3.
Procedimiento.

Por la cuantía y las materias demandadas procede tramitar esta causa por el procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

II.
EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS.

1.
Resumen del Caso.

Con fecha 31 de julio del año en curso, el Presidente del Directorio de Azul Azul S.A., señor Carlos Heller Solari, en compañía del Gerente Deportivo y del Abogado de la demandada, señores Ronald Fuentes Núñez y José Joaquín Laso Richards, respectivamente, en una conferencia de prensa citada por ellos, en horario prime, al mismo tiempo que los noticieros de televisión iniciaban sus transmisiones, y con posterioridad a una reunión de directorio de la concesionaria, comunicaron al país que mi representado ***“no podía volver al club”***. Justificaron la decisión adoptada en forma unánime por el Directorio declarando que ***“la institución está por sobre los intereses personales independientemente del cargo”***.

Posteriormente, ante algunas preguntas de la prensa, responde el Presidente con numerosas imprecisiones, tal vez producto de una equivocada información que recibió o de una lamentable incomprensión de los aspectos legales que dan forma al caso. El fundamento de su declaración se sustenta en que el contrato de trabajo habría finalizado por la causal de mutuo acuerdo y hace referencia de manera insistente a un contrato de compraventa de derechos federativos y económicos del día 27 de julio pasado, desatendiendo las exigencias normativas y el cumplimiento de los requisitos generales para que pueda ser invocada dicha causal, y dando una interpretación totalmente errónea a los elementos que perfeccionan jurídicamente la transferencia de cualquier jugador de fútbol profesional. Entre ese día y el de la conferencia de prensa el señor Mauricio Pinilla se presentó a entrenar al Centro Deportivo Azul (CDA), no pudiendo hacerlo por oposición de la demandada primero el 30 de julio y a solicitud de sus representantes en el caso del 31 de ese mes.

Sin perjuicio de lo que más adelante explicaremos; (1) hasta el momento de la declaración pública mi mandante tenía contrato de trabajo vigente con la empresa demandada; (2) el día anterior a este despido público, el señor Pinilla Ferrera fue impedido de trabajar, cuestión que fue difundida por los medios de comunicación; (3) el día del despido tampoco pudo prestar servicios porque la empresa demandada le pidió que no se presentara, ya que ese día se realizaría una reunión de directorio para “tratar el caso” y (4) posterior a la conferencia en que se consuma el despido, la demandada ha desplegado una intensa campaña comunicacional cuyo fin es contaminar la imagen profesional del señor Pinilla Ferrera y confundir al hincha -y al resto del público- acerca de la forma en que se lleva a cabo la transferencia de estos deportistas profesionales.

La posición de Azul Azul S.A. confunde las normas aplicables al caso, mezclando asuntos de orden civil o comercial que son de competencia de otro tribunal, con el asunto puramente laboral que se somete a conocimiento de US. También la posición de la demandada es contumazmente equivocada al insistir en una tesis insostenible, que a la vez desinforma a la opinión pública valiéndose de los medios de comunicación. Mi mandante decidió actuar como dicta la prudencia, guardando silencio hasta este momento para que sea US quien conozca los argumentos del caso, tenga acceso a la abundante prueba que contradice la tesis del mutuo acuerdo, que acoja nuestra demanda y, en definitiva, condene a Azul Azul S.A. por un actuar contrario a derecho y a reparar el daño que su proceder antijurídico y abusivo le ha ocasionado.

2. **Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo del Futbolista.**

2.1 Contrato de Trabajo de 24 de Julio de 2017.

Con fecha 24 de julio de 2017, mi mandante regresa al único equipo de fútbol que ha representado en Chile luego de una larga experiencia profesional en distintos clubes del extranjero. Conforme con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 152 bis D, norma introducida mediante la Ley N°20.178 de 25 de abril de 2007, el contrato de trabajo fue de duración determinada, acordando su duración hasta el 31 de diciembre de 2017. Esta convención fue debidamente registrada ante la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, en adelante, “ANFP”.

En dicho contrato se pactó una remuneración en valores neto y el monto acordado mensual fue de USD 19.444, monto total y permanente que fue registrado en la ANFP. En este punto es relevante hacer presente que Azul Azul S.A. asumía el pago de los impuestos del jugador, toda vez que es una práctica habitual esta forma de convenir la remuneración de los servicios contratados. Los USD 19.444 se desglosaban en una remuneración mensual fija de USD 15.444 y cuatro bonos permanentes de USD 1.000 cada uno. Adicional a lo anterior, se pactó un quinto bono, denominado “**Bono Por Cumplimiento de Objetivos Deportivos**”, compuesto de cuatro elementos, que se pagaría cada uno por una sola vez en el año, bajo las siguientes condiciones y por los siguientes montos:

1. en el caso que el club resultara campeón en el torneo nacional organizado por la ANFP, devengaría USD 30.000.
2. en el evento de lograr un mínimo de 10 goles en el torneo transición de 2017 y de 15 en el torneo nacional 2018, sin considerar los goles en Copa Chile ni otros torneos distintos del campeonato nacional, devengaría USD 30.000
3. si jugaba al menos el 70% de los minutos disputados en el torneo de transición, esto es, un mínimo de 945 minutos en cancha, tendría derecho a recibir USD 30.000. Igual monto podía recibir si jugaba igual porcentaje de minutos, pero en el torneo de 2018.
4. si el equipo pasaba la fase de grupos de la Copa Libertadores de América organizada por la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), podía acceder a un bono de USD 20.000.

Es importante hacer presente a US que los cuatro primeros bonos de USD 1.000 cada uno, se pagaban de forma periódica y permanente, de tal manera que esa es la razón para que Azul Azul S.A. haya informado ante la ANFP, al momento de registrar el contrato de trabajo, el valor de USD 19.444 y no limitarse a los USD 15.444 que se pactó como sueldo, monto que, obviamente, es mayor considerando el impuesto. Por último, es necesario informar a US que la inscripción de este contrato, anotada con el N°02062, fue ingresada a la ANFP por el Director Ejecutivo de la demandada, señor Pablo Silva Urzúa.

En razón de lo anterior, el monto de USD 19.444 en valor neto debe ser considerado para efectos de las indemnizaciones que más adelante haremos referencia y, por último, el precio del dólar que se pactó para la conversión en moneda nacional fue de \$660 (seiscientos sesenta pesos), precio que se mantuvo inalterable en la extensiones sucesivas.

2.2 Extensión Posterior Hasta el 31 de Diciembre de 2018:

Producto del buen desempeño del señor Pinilla Ferrera, también durante el año 2017, se suscribió una extensión con iguales condiciones, ingresándose a la ANFP el documento bajo el N°1558. Esta vez el documento fue ingresado por el Gerente General de la demandada, señora Eduardo Álamos Aguirre, y una vez más se informó una remuneración de USD 19.444, valor neto.

2.3 Extensión del 15 de junio de 2018 con Duración Hasta el 31 de Diciembre de 2019:

El 15 de junio de este año, durante el mundial de fútbol de Rusia organizado por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), se firmó una extensión hasta el 31 de diciembre de 2019, pactando prácticamente lo mismo que se acordó en el documento de 24 de julio de 2017, salvo lo siguiente:

1. En cuanto al bono pactado para el “Cumplimiento de Objetivos Deportivos”:

- a) para el año 2019 se disminuyó la cantidad de goles para devengar el bono, siendo ahora un total de 14 y no de 15 anotaciones en el torneo.
- b) para el año 2019 se disminuyó de 70% a 60% la exigencia de minutos en cancha para tener derecho al mismo monto de USD 30.000.

2. Nueva remuneración denominada “Bonos Especiales Sujetos a Vigencia del Contrato”:

- a) se acordaron cuatro pagos que se asociaron a la vigencia de la relación laboral, la misma que unilateralmente y de forma ilegal terminó la demandada.
- b) Las vigencias pactadas eran al 15 de marzo de 2019, 15 de junio de 2019, 15 de septiembre de 2019 y 15 de diciembre de 2019.
- c) cada pago era de USD 99.918.
- d) la vigencia fue fijada para el año 2019.

3.

Trayectoria del Señor Pinilla Ferrera y su Identificación con el Club de Fútbol.

3.1 Trayectoria Deportiva Profesional:

Don Mauricio Pinilla Ferrera es un futbolista profesional que ha estado presente en la primera línea casi desde el inicio de este siglo XXI. A la edad de 18 años debutó en el Torneo Nacional del año 2002, vistiendo los colores de Universidad de Chile, institución a la que llegó cuando tenía 8 años de edad. Ese año convirtió 20 goles en un total de 39 partidos disputados. En el Torneo de Apertura del año 2003 se convirtió en el goleador de su equipo, siendo adquirido por el Intenazionale de Milán, el segundo equipo más importante de la Liga Italiana, escuadra que lo envió a préstamos al Chievo Verona para su adaptación al exigente torneo italiano.

Durante su carrera en Europa, y además de la liga italiana, participó en distintas ligas pasando por España, Portugal, Escocia y Chipre. En el año 2007 regresó temporalmente a Universidad de Chile y posteriormente saltó al popular cuadro brasileño Vasco da Gama, para luego recalar en Chipre y finalmente retornar a Italia hasta el año 2017, siendo su último equipo el Genoa CFC, llegando finalmente a mediados de 2017 a su tercera etapa en el club de sus amores.

En el ámbito de selecciones menores, a la edad de 16 años formó parte del plantel que disputó el campeonato Sudamericano Sub-17 de Perú en el año 2001, anotando un total de cinco goles en tres partidos disputados, quedando solo a un tanto del máximo anotador del torneo. En el año 2003 fue nominado para el Sudamericano Sub-20 organizado en Uruguay, clasificatorio al Mundial de esa categoría que se organizó en los Emiratos Árabes Unidos ese mismo año.

Su trayectoria en la Selección Adulta comenzó el 30 de marzo de 2003, anotando uno de los goles que le dieron el triunfo a nuestro país por sobre el seleccionado Peruano. Su buen desempeño lo llevó a ser convocado de manera frecuente en el proceso clasificatorio para el Mundial de Alemania 2006, registrando destacadas participaciones contra las selecciones de Argentina, Perú y Venezuela.

Tras algunos años alejado de la Selección Absoluta, formó parte de la nómina de jugadores que participaron en el proceso clasificatorio que llevó a nuestro país a competir en la Copa del Mundo Brasil 2014, torneo en que tuvo varios minutos en cancha contra las selecciones de Australia, Países Bajos durante la fase de grupos, y en octavos de final ingresó contra la selección local en un recordado partido que llegó al tiempo de alargue empatado a un tanto y que se definió en la ronda de penales por tres tantos a dos en favor de la selección pentacampeona.

Luego de ese Mundial de Fútbol, participó en los planteles que obtuvieron la Copa América 2015 organizada en nuestro país y la Copa América Centenario disputada en los Estados Unidos al año siguiente, venciendo en ambas finales al seleccionado Argentino, representando para nuestro país los máximos logros internacionales que haya obtenido una selección adulta de fútbol en los tiempos modernos.

Como se puede advertir de esta síntesis, la trayectoria profesional de mi mandante es extensa e importante, no solamente en el plano internacional, sino que muy especialmente en el ámbito nacional donde su vinculación con el

Club Universidad de Chile es innegable, y el aprecio del hincha y de los aficionados de este club lo colocaba en un sitio privilegiado en su dilatada historia institucional, posición que se rompió definitivamente el 31 de julio de 2018, al consumarse el despido atentatorio de derechos fundamentales.

3.2 El Demandante a la Vista del Derecho del Trabajo:

Ahora bien, más allá de lo explicado previamente, es importante dejar establecido quién es el señor Pinilla Ferrera para el Derecho del Trabajo. Si dejamos de lado cuestiones accesorias como la exposición pública que un profesional de este deporte tiene –únicamente durante su vida activa- debemos comenzar por establecer que es un sujeto que postergó durante su infancia y adolescencia muchas cosas que niños y adolescentes a su misma edad sí pudieron vivir con total normalidad.

Este esfuerzo lo hizo producto de un talento natural que complementó con horas de entrenamiento, preparación física, fortalecimiento de su personalidad y sacrificio con el fin de alcanzar sus metas, mismas metas que cientos de otros jóvenes por diversas razones no pudieron lograr. Omitir o desconocer el sacrificio que conlleva abrazar una disciplina deportiva profesional, es sencillamente tener una mirada egoísta y poco justa con este tipo de personas.

El proceso que debe superar un futbolista profesional es con plena conciencia que su carrera será muy corta en comparación con la de otra persona que hubiere optado, por ejemplo, por una formación académica ordinaria. La vida profesional activa de un jugador de campo no supera los 15 años, y aun cuando se tuviera este número como un parámetro general, en la mente de un futbolista de elite siempre ronda el riesgo de una lesión o de algún daño que pueda generar no solo la disminución de la vida útil, sino que también impacte en el estado de salud que puede incidir en algún contrato deportivo más beneficioso.

Explicado lo anterior, un futbolista profesional, un deportista de elite o un profesional como cualquier otro, para efectos del Derecho Laboral reúne la misma calidad: todos son trabajadores dependientes y subordinados de un tercero. En su calidad de tal, todo futbolista profesional, cualquiera que sea la trayectoria que haya construido, es destinatario de *“esta rama del derecho que, en forma principal, se ocupa de regular típicamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo durante un periodo apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios”*.¹

El Derecho del Trabajo ha experimentado desde finales del siglo pasado una evolución que lo ha alejado de la situación que se vivía en tiempos de la Cuestión Social, pero eso no significa que los elementos característicos de ella hayan desaparecido, sino que únicamente han mutado o han tomado formas novedosas, adaptadas a partir del desarrollo de los mercados. Esta realidad, como una paradoja del destino, llevó a que nuestra legislación pensada en una economía de orden industrial no fuera capaz de cumplir su rol naturalmente tutelar en otras actividades, siendo precisamente los deportistas profesionales quienes se encontraban en la misma incertidumbre y desprotección normativa de un trabajador de los tiempos de la cuestión social, guardando obviamente las proporciones con el progreso material del país en cada tiempo.

En armonía con el párrafo anterior –y casi como una paradoja del destino- el mismo año que don Mauricio debuta en el profesionalismo (2002), el Ejecutivo ingresó al Congreso Nacional un proyecto de ley que regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. El Mensaje² que sirve de fundamentación al proyecto dice lo siguiente:

“Esta iniciativa busca establecer un estatuto laboral especial para estos trabajadores. Este deriva de las particularidades que la actividad deportiva profesional presenta. La relación que se crea en estos casos resulta muy distinta, en algunas materias, al régimen general aplicable a los trabajadores.

Esta especialidad hace necesario modificar el Código del Trabajo, introduciendo un capítulo nuevo. Las normas contenidas en él llevan en su contenido principios que se han establecido universalmente en los albores del siglo veinte, recogidos por la Organización Internacional del Trabajo y aceptados por los Estados modernos, para la protección de todo trabajador que realice un trabajo dependiente o

¹ WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, “Derecho de las Relaciones Laborales”, Ed. Universitaria, p.78, 2003.

² Mensaje N°49-347 de fecha 23 de julio, 2002. Mensaje en Sesión 21. Legislatura 347.

subordinado, como una forma de morigerar la situación de desequilibrio jurídico en las relaciones laborales que nacen entre el trabajador y el empleador.

Por otra parte, no se puede dejar fuera de esta protección a un sector de trabajadores por la particularidad que presenta la relación laboral, pues no por ello deja de ser dependiente y subordinada. De lo contrario, no sólo se les dejaría en una situación de debilidad jurídica ante sus empleadores, sino que también estaríamos ante una clara y determinada discriminación, que a todas luces infringiría la Carta Fundamental”.

A partir de la voluntad del Ejecutivo, confirmada íntegramente por el Congreso Nacional, podemos comprobar que al legislador laboral no le importa que tan brillante u opaca haya sido la carrera de un futbolista profesional, cuántas veces haya aparecido en prensa o cual sea su posición en los ranking que los fanáticos elaboren, y a pesar de la “particularidad que presenta la relación laboral”, sino que le interesó precisamente tutelar materias que son considerados principios establecidos “universalmente [...] para la protección de todo trabajador que realice un trabajo dependiente o subordinado”.

En igual sentido pero de una forma más enfática se refiere el informe de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados³, contextualizando lo siguiente:

La presente iniciativa es producto de un trabajo interministerial e intersectorial realizado a partir de un extenso proceso de análisis de las sucesivas crisis que el sector del deporte y, en especial, el del fútbol profesional ha atravesado en nuestro país.

Jurídicamente, los futbolistas profesionales han estado regidos por el D.F.L. N°1 dictado en la década de los 70, cuyas normas hoy día no son lo suficientemente versátiles para abarcar las especificidades y multiplicidad de relaciones jurídicas que se dan al interior del sector. De hecho, esta norma ha sido paulatinamente derogada por otros cuerpos jurídicos, entre los que se cuentan la reciente Ley del Deporte y, en la década de los 80, el DL. 3.500, que derogó tácitamente las normas sobre cotizaciones previsionales contenidas en su texto.

*Los últimos años, por otra parte, han estado marcados por **constantes caídas en la consistencia de la institucionalidad deportiva que sostiene el fútbol profesional**, fenómeno que ha arrojado como resultado global un descrédito generalizado de las instituciones deportivas, clubes de fútbol y asociaciones, lo cual, a su vez, ha derivado en una severa crisis manifestada, entre otros aspectos, por la falencia y quiebra de numerosas entidades, **junto a una total falta de responsabilidad económica y jurídica de quienes las han tenido a su cargo.***

*Entre otros hechos notables que se pueden mencionar en este contexto, figuran un total desorden contable y financiero en el manejo de las instituciones deportivas, la ausencia de mecanismos de control adecuados para supervigilar egresos e ingresos de recursos, ausencia absoluta de contratos de trabajo de los trabajadores del sector celebrados conforme a la legislación vigente, **incumplimiento de las normas básicas en toda relación de trabajo**, como el pago de la remuneración adeudada en el período fijado y la cancelación de cotizaciones seguridad social, por nombrar sólo los puntos más sensibles que afectan al sector.*

*La gravedad de lo expresado anteriormente, radica en que el deporte y, en especial **el fútbol profesional**, es una actividad que descansa, en definitiva, en la adhesión y apoyo del público y de los socios de cada institución, y esta adhesión y apoyo no se pueden sostener sino sobre la base de la fe pública y la transparencia en el manejo de la actividad a todo nivel. Ésta, hoy por hoy, no descansa en ninguna certeza sobre los controles y regulaciones del sector, sino que se sorprende por la generación de una red de camarillas y amistades que de una u otra forma desvirtúan una actividad esencial para el desarrollo de la comunidad, como lo es el deporte y la competición nacional e internacional.*

³ BOLETIN N° 3014-13 Cámara de Diputados. Fecha 08 de julio, 2003. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 20. Legislatura 349.

Atendidas los graves y urgentes contornos que rodean este análisis, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y Secretaría General de Gobierno, a través del Instituto del Deporte, han llevado adelante un conjunto integrado de transformaciones profundas al desarrollo, control y gestión del fútbol profesional, materializado ello en el envío al Congreso Nacional de dos iniciativas legales: la primera de ellas dice relación con la transformación institucional de los clubes de fútbol en Sociedades Anónimas Deportivas, fiscalizadas por el Estado y sometidas en general a la normativa aplicable a este tipo de empresas, esperándose como consecuencia de esto, contar con adecuados y transparentes mecanismos de control interno y externo y un creciente mejoramiento de la gestión.

*Como segundo proyecto, complemento inseparable del anterior, se encuentra la presente iniciativa legal, que apunta a **regular los aspectos laborales de la actividad que desempeñan deportistas profesionales y profesionales conexos con este sector.***

La constatación de alarmantes grados de informalidad y, derechamente de infraccionalidad en las contrataciones del sector, y los constantes escándalos económicos en los que los principales efectos son la falta de pago de las remuneraciones de los deportistas y de protección previsional, junto a las inexplicables contrataciones millonarias de deportistas destacados, para luego de unos meses caer en la más absoluta insolvencia financiera, hacen necesaria una regulación estricta y clara del contrato de trabajo de estos profesionales a fin de resguardar sus derechos básicos y propender a una estabilización en las relaciones jurídicas del sector.

*De esta forma, el Ejecutivo ha propuesto la presente iniciativa legal, que junto a la que transforma a las entidades deportivas en sociedades anónimas, actualmente en trámite en el Senado, pretende dar un giro radical a esta actividad, en materia de transparencia, control y eficiencia en la gestión, lo que apunta, conforme lo han expresado las autoridades, a **recobrar la fe pública en una actividad que traspasa las fronteras sociales y que constituye un hito de relevancia en el quehacer cultural de nuestro país.***

En consideración con lo anterior, don Mauricio Pinilla es destinatario del estatuto que regula su profesión y la demandada es deudora de su cumplimiento, de tal forma que un despido público como no se encuentra registro en la historia del fútbol profesional, con la obstaculización de los días previos para que pudiera ejercer su actividad, y el incumplimiento manifiesto de las normas propias de la terminación de un contrato de trabajo, simplemente son contrarias a la motivación que el mundo político tuvo al momento de dar nacimiento a la ley N°20.118 publicada el 25 de agosto de 2006.

4. **De la Sociedad Anónima Deportiva.**

Azul Azul S.A. fue constituida por escritura pública otorgada el 15 de Mayo de 2007 ante la Notario Público de Santiago señora Nancy de la Fuente Hernández, cuyo extracto fue publicado en el Diario Oficial N°38.765 con fecha 17 de Mayo de 2007, e inscrito en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago, a fojas 19.275, número 14.063 del mismo año. El 8 de Junio de 2007 la Sociedad fue inscrita en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) con el número 978, por lo que está bajo la fiscalización de dicha instancia.

La Sociedad tiene por objeto organizar, producir, comercializar y participar en actividades profesionales de entretención y esparcimiento de carácter deportivo, recreacional y en otras relacionadas o derivadas de éstas, así como en actividades formativas con contenido deportivo. Para esta finalidad, podrá prestar servicios de asesoría, apoyo, equipamiento y consultoría de índole organizacional, de administración y gestión de eventos y otros ámbitos y especialidades de tal objeto. Para desarrollar su objeto social, el 8 de Junio de 2007 la Sociedad suscribió un Contrato de Concesión con la Corporación de Fútbol Profesional de la Universidad de Chile en quiebra, representada por el síndico titular José Manuel Edwards Edwards, a fin de gestionar todos los activos de ésta. La Sociedad inició sus actividades operacionales el 20 de Junio de 2007.

Azul Azul S.A. es una sociedad anónima abierta, cuyas acciones se encuentran inscritas en el registro de valores de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) con el N° 978. Al cierre de los Estados Financieros del último ejercicio, el capital suscrito y pagado asciende a M\$ 12.687.003 dividido en 44.683.341 acciones, de las cuales 44.683.340 acciones son serie B y una acción serie A, esta acción preferente pertenece a la Universidad de Chile (Casa de estudios), que le otorga el derecho a elegir dos de los once directores y los nueve restantes son elegidos de la serie B.

La normativa particular que la rige es la Ley N°20.019 publicada el 7 de mayo de 2005, luego de la crisis que sufrieron los clubes de fútbol durante muchos años y que debió ser enfrentada el primer lustro de este siglo con esta nueva normativa. Interesante para este caso resulta comprobar la importancia que el legislador le dio a los contratos de trabajo y el respeto de las normas jurídicas laborales que impone a las organizaciones deportivas nacionales, cuando en el inciso segundo del artículo primero dispone que **“Estas organizaciones tendrán por característica que sus jugadores sean remunerados y se encuentren sujetos a contratos de trabajo de deportistas profesionales”**, siguiendo el mismo énfasis que le dio la ley 20.118 publicada al año siguiente. Supletoriamente se aplica la normativa contenida en la ley N°18.046 con excepción de su artículo 14.

Siendo este el marco normativo, hasta la fecha no existe registro de la reunión extraordinaria que se hizo previo a la conferencia de prensa el día 31 de julio del año en curso, para poder comprobar si tanto su Presidente como el Gerente Deportivo Fuentes y el abogado Laso, permitiera que el resto de los directores que en forma unánime apoyaron al Presidente en el despido hubieran ejercido adecuadamente el derecho de información contenido en el inciso segundo del artículo 39 de la ley N°18.046 para que, a su vez, puedan explicar que actuaron de manera diligente en esta insólita decisión, diligencia que forma parte de otro deber impuesto por el artículo 41 de la misma legislación.

Para finalizar este capítulo, claramente la información que ha sido entregada a la opinión pública, a sabiendas que don Mauricio Pinilla no había llegado a ningún acuerdo con Colón de Santa Fe, pero que los representantes de la demandada se han esmerado en hacer creer esto, significa una infracción clara y manifiesta al artículo 46 de dicho estatuto, perjudicando no solo al futbolista, sino que a los accionistas y al público. Para una adecuada comprensión de este punto, transcribo la norma:

Art. 46. El directorio deberá proporcionar a los accionistas y al público, las informaciones suficientes, fidedignas y oportunas que la ley y, en su caso, la Superintendencia determinen respecto de la situación legal, económica y financiera de la sociedad.

En las sociedades anónimas abiertas, será responsabilidad del directorio adoptar las medidas apropiadas para evitar que la información referida en el inciso anterior sea divulgada a personas distintas de aquellas que por su cargo, posición o actividad en la sociedad deban conocer dicha información, antes de ser puesta a disposición de los accionistas y el público. Se entenderá que se cumple con este requisito cuando simultáneamente a dicha divulgación se proporcione la misma documentación o presentaciones al público conforme a la norma de carácter general que dicte la Superintendencia. La obligación de informar prescrita en este inciso, es sin perjuicio de lo establecido en los artículos 9° y 10 de la ley N° 18.045. Ley 20382

Si la infracción a esta obligación causa perjuicio a la sociedad, a los accionistas o a terceros, los directores infractores serán solidariamente responsables de los perjuicios causados. Lo anterior no obsta a las sanciones administrativas que pueda aplicar, en su caso, la Superintendencia y a las demás penas que establezca la ley.

5.

Hechos Ocurridos en los Días Previos al Despido por Conferencia de Prensa.

5.1 Concentración en la ciudad de Antofagasta y regreso a Santiago:

El día 26 de julio pasado, don Mauricio Pinilla se encontraba en la ciudad de Antofagasta concentrado para el partido que su club tendría con el cuadro local el día siguiente. El 27 de julio de ese mes, fue autorizado para salir de la concentración, informando el señor Ronald Fuentes Núñez que regresara a la capital en el vuelo de las 20:00 horas.

No obstante que Azul Azul S.A. se ha encargado de transmitir que mi mandante prácticamente abandonó a sus compañeros de equipo, provocando el disgusto del cuerpo técnico, debemos desmentir categóricamente esta hipótesis y particularmente lo declarado por el mismo señor Fuentes al Canal del Fútbol (CDF)⁴ afirmando esto:

"Mauricio Pinilla dejó de ser jugador de Universidad de Chile, ya que al recibir una oferta de Colón de Santa Fe e informarnos para que llegáramos a un acuerdo con ellos, hemos decidido darle la libertad. Es un contrato que es mucho más ventajoso en lo deportivo y en la cantidad de años. Le deseamos mucho éxito, seguramente le irá bien".

En este punto cabe explicar que la declaración transcrita la dio el Gerente Deportivo mientras don Mauricio se encontraba en el viaje de regreso a la capital, y lo único cierto que existe en sus palabras es la oferta que el Club Colón de Santa Fe, de la República Argentina, formuló al jugador el día 26 de julio de 2018, documento que Azul Azul S.A. se encargó de filtrar a la prensa según da cuenta la publicación digital del diario La Tercera que se puede apreciar al ingresar con el link <https://www.latercera.com/el-deportivo/noticia/la-firma-sentencio-final-pinilla-la-u/264838/>, pero que para efectos de un conocimiento directo de US, insertamos una impresión de la pantalla con el texto:



Como se puede apreciar, esta es una **carta de intención que hace las veces de una oferta**, pero que en ningún caso reúne los requisitos de ser una oferta completa, desde el momento que nada dice acerca de aspectos que para el jugador eran relevantes, por ejemplo, (1) el lugar en que iba a vivir con su familia, (2) el colegio en que iba a matricular a sus hijos a mitad del año, (3) el traslado de los enseres y, lo más relevante en una negociación de ese tipo, (4) que los valores fueran en neto, (5) quien asumiría el costo de los impuestos, entre muchos otros aspectos.

Todo esto lo ha sabido siempre Azul Azul S.A., pero se ha encargado en todo momento de alterar la forma en que ocurrieron los hechos, apareciendo incluso en distintas publicaciones personas que ni siquiera representan al señor Pinilla -ni mucho menos son abogados- como el caso de la persona que identifican como Kormak Valdebenito.

5.2 Arribo del futbolista al aeropuerto de la capital y la espera de los reporteros:

Ahora bien, una vez aterrizado el avión en la capital, un número importante de reporteros lo estaban esperando para que diera declaraciones sobre su (supuesta) partida al club trasandino. Como prueba en el sentido que no había ningún

⁴ <https://www.cdf.cl/cdf/nacional/pinilla-se-va-a-colon-le-dimos-libertad/2018-07-27/200628.html>

acuerdo en tal sentido respondió claramente **“yo sigo siendo jugador de la U”**. Luego de insistir la prensa en la información dado por el señor Fuentes sobre el término de su vínculo con el club, nuevamente insiste en su posición que **“yo sigo siendo jugador de la U”**.

Luego de eso se trasladó junto con uno de sus asesores y su padre a su hogar. A eso de las 23:00 horas trajeron para su firma el mentado contrato que alude el abogado, pero solamente con la firma de los representantes de Azul Azul S.A. Como el documento era claro en explicar que el contrato de trabajo estaba vigente y como no existía acuerdo con el nuevo club, puso su firma en el texto para ser enviado posteriormente a Colón de Santa Fe.

En este punto nos debemos detener en por qué Azul Azul S.A. se ha encargado de difundir también este contrato, no solo haciendo referencia a esto en las declaraciones de prensa sino que al entregar el texto para que sea difundido por todos los medios de comunicación. La versión que ha entregado al público es que con la firma de la compraventa el señor Pinilla dejaba de ser jugador del club y solo faltaba la firma de su finiquito, razón por la cual afirman –sin cumplir con las formalidades legales- que había terminado su contrato por “mutuo acuerdo”, mismo tratamiento que le han dado la mayoría de los comentaristas o panelistas que han criticado abiertamente a mi mandante.

Pues bien, el propio contrato de compraventa de los derechos federativos y económicos es una muestra en el sentido que ningún acuerdo se había consumado, cayéndose de esta manera la única tesis que ha usado la demandada para confundir a la opinión pública. La referencia que se ha hecho a la cláusula quinta del contrato en cuestión únicamente se ha centrado únicamente en la entrega de un finiquito dentro de las 72 horas siguientes a la firma de dicho documento, sin embargo se ha omitido por parte de Azul Azul S.A., de mala fe, la propia declaración que hizo la concesionaria. Literalmente declaró en el contrato que **“Se deja constancia que actualmente el Jugador mantiene contrato de trabajo vigente con el Club Universidad de Chile [---]”**, de forma tal que resulta evidente que **ningún acuerdo real existía entre el señor Pinilla y el demandado para poner término a la relación laboral**, contradiciendo en el mismo acto lo que dijo horas previas el Gerente Deportivo.

5.3 Negociación con el nuevo club jamás fue cerrada ni menos existió acuerdo por parte de don Mauricio Pinilla:

La negociación entre ambos clubes y el jugador no prosperó. Y no lo hizo porque **jamás se consumó un acuerdo completo y suficiente con el consentimiento del futbolista**, requisito indispensable para que se pueda alegar de buena fe una causal de término de un contrato de trabajo como la del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, sin cumplir con la regla irrenunciable del artículo 177 del mismo cuerpo normativo. Al mismo tiempo debemos ser categóricos en negar que cualquier otra persona haya estado debidamente facultada para llegar a acuerdo con el club argentino representando válidamente a don Mauricio Pinilla. Tampoco existe contrato o mandato donde se haya conferido dicho poder a un mandatario. Por último, lo más simple de todo, el futbolista jamás firmó en señal de aceptación la oferta dada por el club trasandino, documento que difundieron a la prensa de mala fe.

El único medio de prensa que consiguió la información más cercana a la realidad, y que también confirma que el señor Fuentes de manera inexplicable dio por terminada la relación con don Mauricio, fue la sección Economía y Negocios *on line* del diario El Mercurio⁵, en una nota publicada el 30 de julio por el periodista Washington Guerra, cuyo tenor fue el siguiente:

Vuelta en U: Mauricio Pinilla no se mueve del equipo azul

lunes, 30 de julio de 2018

Washington Guerra

**Deportes
El Mercurio**

El delantero le pidió a Colón que pagara los impuestos del fichaje.

⁵ <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=491920#>

Vuelco en 180 grados: Mauricio Pinilla se queda en la U. El viernes, el delantero abandonó la concentración universitaria en la Segunda Región durante la víspera del duelo con Antofagasta, para integrarse a Colón de Santa Fe (Argentina).

En el conjunto sabalero ganaría \$37 millones brutos mensuales por dos años de contrato. Sin embargo, a primera hora de ayer todo quedó en nada.

Conocedores de las negociaciones aseguran que el jugador estaba esperando el "okey" de su representante, Mauricio Valenzuela, para trasladarse a Argentina. Pero, en un principio, hubo diferencias entre el agente del futbolista y los dirigentes de Colón sobre quién pagaría los impuestos por el fichaje de Pinilla.

"Negociamos con este señor (Valenzuela) y hoy (ayer) nos dijo que debíamos hacernos cargo nosotros de los impuestos del jugador, pese a que en primera instancia no habían puesto esos reparos. Finalmente aceptamos, nosotros ya habíamos acordado pagar esos montos. Pero luego el señor Valenzuela nos dice que habían tomado la decisión de quedarse en Chile. Creemos que Pinilla nunca tuvo voluntad real de llegar acá", dice un dirigente de Colón, quien pidió reserva sobre su identidad pero que igualmente adelanta que ahora su club irá a la carga por Carlos Muñoz (Unión Española).

En Azul Azul dicen que se enteraron pasado el mediodía que el fichaje se había caído. "No lo habíamos finiquitado, así que sigue perteneciendo a la U", comentan en la cúpula de Azul Azul, donde aún nadie logra explicar las declaraciones del gerente deportivo, Ronald Fuentes, quien el viernes anunció oficialmente la salida de Pinilla, aun cuando no había firmado el finiquito:

"Queremos informar que Mauricio Pinilla deja de ser jugador de Universidad de Chile después de recibir una oferta y alcanzar un acuerdo con Colón de Santa Fe". Ese acuerdo implicaba US\$ 450 mil dólares para las cajas azules, que tampoco llegarán.

¿Si queríamos pagar los impuestos del jugador chileno? Pregúntele a su representante. Insistiremos por Pinilla.

Debió pasarle algo. Ojalá que mañana (hoy) cambie de opinión". PATRICIO FLEMING, vicepresidente de Colón de Santa Fe.

5.4 Día 30 de julio de 2018 e impedimento para que pudiera entrenar:

Producto que la relación laboral se encontraba vigente, el día lunes 30 de julio pasado se presentó al Centro Deportivo Azul (CDA) para entrenar junto a sus compañeros de equipo. Una vez que ingresó al recinto, un funcionario le pidió que no fuera al camarín, porque el Gerente Deportivo, Ronald Fuentes y el Director Ejecutivo, señor Pablo Silva, querían conversar con él. El futbolista llegó al recinto en compañía de su padre y del abogado señor Antonio Guzmán La conversación duró cerca de cuarenta minutos.

Dentro de la reunión don Mauricio fue claro en afirmar que no había llegado a acuerdo con el oferente y que la declaración de Ronald Fuentes fue una irresponsabilidad, cuestión que fue reconocida por éste llegando incluso a decir que le podría costar el trabajo. Mucho se habló sobre la vigencia del contrato de trabajo y todos estaban de acuerdo en que la convención hasta ese momento no había terminado y lo informado a la prensa el viernes anterior fue un acto imprudente de Fuentes.

A pesar de ello el Gerente Deportivo no dejó que entrenara ese día y ante la clara molestia del abogado señor Guzmán, y al ver que ese ejecutivo quería persistir en algo que no era cierto, expuso la posición del señor Pinilla y anunció que irían a la Inspección del Trabajo a poner la denuncia correspondiente. Luego de eso, pasaron algunos minutos antes de terminar la reunión y Ronald Fuentes les dijo que por un asunto estético sería conveniente no hacerlo, había que esperar el llamado del abogado José Joaquín Laso Richard y les explicó que al día siguiente se reuniría el directorio en sesión extraordinaria para aclarar todo. Como una muestra de buen entendimiento, decidieron esperar el llamado y la reunión anunciada.

5.5 Llamado telefónico del abogado José Joaquín Laso Richards:

Entre las 12:00 y las 13:00 horas del 30 de julio pasado, luego de retirarse del CDA, el abogado señor Guzmán, recibió el llamado telefónico del abogado Laso. La posición intransigente de este profesional fue que don Mauricio Pinilla ya había sido transferido al club Colón de Santa Fe, que ya no era jugador de Azul Azul S.A. y que el contrato de trabajo había terminado.

Tratando de hacer que el abogado de la demandada entendiera que no era efectivo, el señor Guzmán explicó los aspectos normativos de una transferencia, pero hizo presente lo más sencillo de todo, que el futbolista no había llegado a ningún acuerdo con ese equipo por lo que malamente podría alegar la sociedad demandada que el contrato estuviere terminado por un acuerdo mutuo, lo que es un elemental razonamiento lógico.

A pesar de la gestión del señor Guzmán, el abogado Laso insistió en su postura, la justificó en que era la persona que más sabía de derecho del deporte en Chile, pero que al día siguiente se iba a reunir el directorio para dar la última palabra del caso. Luego de eso, solo quedó esperar el desenlace de la historia para el día siguiente.

6.

De la Conferencia de Prensa del 31 de Julio de 2018⁶.

Un poco pasadas las 21:00 horas del 31 de julio de 2018, el club demandado inició la conferencia de prensa masiva a la que convocó durante el día -al mismo tiempo que los noticieros de televisión transmitían- a cargo de su Presidente, señor Carlos Heller Solari, acompañado a su lado derecho por el abogado José Joaquín Laso Richards y a su izquierda el Gerente Deportivo Ronald Fuentes Muñoz.

Les quiero comentar que estuvimos reunidos con el Directorio para analizar la situación de Mauricio Pinilla y en conjunto hemos tomado la decisión de que Mauricio no puede volver al club. Una situación que lamentamos pero debemos entender que la institución está por sobre los intereses personales independientemente del cargo. Tenemos la certeza que todo el accionar del club se ha hecho de acuerdo a la normativa que corresponden (sic), y en este sentido estamos muy tranquilos.

Acto seguido dan la palabra al abogado Laso, quien notoriamente incómodo, con voz temblorosa y dubitativa, dijo públicamente:

Lo que sucedió con Mauricio Pinilla fue que él trajo una oferta de Colón de Santa Fe que nos presentó al club..., el club la aceptó y en conjunto con el señor Mauricio Pinilla se procedió a la venta de sus derechos, contrato que, firmó Mauricio Pinilla, y firmó Colón de Santa Fe, en que todos declaran que ya había un completo acuerdo entre Colón, Mauricio y nosotros. Se comprometió en ese mismo documento a firmar el finiquito y a mandarlo... en un breve plazo..., y esa es la situación que todavía está faltando. Nosotros invitamos a todas las partes a cumplir sus compromisos, incluyendo a Mauricio para firmar su finiquito y que solucione sus temas con Colón. Nuestro entendimiento es que la relación de Mauricio con nosotros terminó el día en que accedió a que vendiéramos sus derechos a Colón a solicitud de él. Esa es la situación actual, solo falta que Colón y Mauricio arreglen su situación para que pase a ser jugado de Colón.

Terminada la declaración cruza sus brazos y da muestras de sequedad en la boca.

En la ronda de preguntas, se consulta al Presidente que tan duro había sido esto y da su parecer, abonando que estaba fuera de Chile los días previos, pero que siempre estuvo al tanto de lo que estaba pasando gracias a la información que le daban Fuentes y Laso. Sin embargo, destacamos que afirma que *“había llegado una oferta”* y luego corrige diciendo que *“Mauricio Pinilla tenía un contrato prefirmado con Colón de Santa Fe o había llegado a un acuerdo con Colón de Santa Fe”* para lo cual *“pedía la libertad en Universidad de Chile”*. Más adelante sigue explicando lo que sabía del día 27 de julio pasado y afirma que *“desconoce los motivos de por qué no llegó a puerto”* con Colón.

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=bRIt0JWiHVY>

En el minuto 11 con 2 segundos un periodista –cuyo nombre no podemos identificar pero que dio muestras de conocer las exigencias legales para la transferencia de un jugador profesional- hace la pregunta clave de este asunto a Laso. La consulta al abogado apunta a saber “**si está todo en regla en cuanto a la documentación, recordemos que él (Mauricio Pinilla) no había firmado el finiquito**”. Cruzado de brazos y atento a la pregunta, se acerca al micrófono y nuevamente de forma incómoda responde:

Nosotros estimamos que sí. Que falta el cumplimiento de un compromiso que es la firma de un finiquito para poder enviarlo a Colón y terminar con la transacción, que es lo que nosotros estamos esperando.

El mismo reportero pregunta ahora (minuto 11 con 28 segundos), “es decir, todavía no se ha firmado el finiquito”, respondiendo el consultado que “**no, no se ha firmado el finiquito**”, retomando luego de eso su posición de brazos cruzados y alejado del micrófono, con un semblante de evidente incomodidad.

Un segundo periodista (Diego Osorio, de Radio Bío-Bío), al minuto 12 con 22 segundos, le pide al abogado Laso que resuma “quien tiene los derechos económicos y federativos de Mauricio Pinilla”. Con el mismo rictus que tuvo para todas las intervenciones previas, Laso responde:

“En nuestro concepto, nosotros, desde nuestro punto de vista, con el contrato que firmamos, de muy buena fe, y a solicitud de Mauricio, y en conjunto con él, nosotros transferimos los derechos federativos y económicos a Colón..., lo único que falta es que Mauricio firme el finiquito para poder mandar todos los documentos y que Colón lo inscriba y registre como establece la normativa”.

Anticipando materias, debemos precisar a US que para la transferencia de un jugador de fútbol profesional, se exigen requisitos claros que el abogado no pudo explicar pero, lo más importante de todo, no es cierto que hayan transferido los derechos federativos y económicos de don Mauricio Pinilla al club transandino, ni tampoco que por sus solos dichos el jugador forme parte de las filas del club interesado.

7.

Declaración Pública del Sindicato de Futbolistas Profesionales.

La repercusión pública del caso motivó que el Sindicato de Futbolistas Profesionales (SIFUP) redactara una declaración pública aclarando aspectos relacionados con los derechos de transferencia de un futbolista profesional, principalmente por las dudas que generaron en el ambiente las explicaciones dadas por el abogado Laso y el Presidente de la concesionaria, saliendo a corregir los evidentes errores de sus respuestas.

El texto de la declaración se encuentra actualmente en la página web de dicha organización, y su contenido es el siguiente:

DECLARACIÓN PÚBLICA MAURICIO PINILLA

Respecto de la situación que atraviesa el jugador Mauricio Pinilla, el Sindicato de Futbolistas Profesionales se ve en la necesidad de precisar lo siguiente:

1.- Nos hemos reunido con nuestro afiliado para conocer de fuente directa el detalle de los hechos conocidos públicamente durante los últimos días, específicamente entre los días 27 y el 31 de Julio recién pasado, que culminaron con el despido público del futbolista.

2.- Para tener una visión general es preciso remontarse al inicio de las tratativas con el club Colón de Santa Fe, que el jugador -válidamente- decide considerar como cualquier profesional de nuestra actividad. Una vez conocido el interés, Universidad de Chile, Colón y el jugador deciden firmar la compraventa de los Derechos Federativos y Económicos, quedando pendiente el finiquito con la U y el nuevo contrato de trabajo con Colón. Existía, también, una necesidad del club argentino para inscribir prontamente a Pinilla para la Copa Sudamericana. En este punto es importante considerar que los "Derechos Federativos" se deben entender como la potestad o titularidad que tiene un Club -por el registro de un Jugador en la Federación o Asociación de fútbol nacional correspondiente- para

utilizarlo en sus competiciones oficiales, siendo imprescindible para el nacimiento de este derecho, la celebración de un contrato de trabajo entre el jugador y el club de fútbol profesional y la posterior inscripción o registro del mismo en la asociación respectiva, cuestión que no ocurrió en este caso.

3.- *La transferencia de un jugador implica la ejecución de un acto jurídico complejo, integrado por tres actos jurídicos autónomos, que son:*

-La celebración de un contrato de transferencia donde comparezcan Club de Origen, Club de Destino y Jugador (el contrato de Compraventa de Derechos Federativos y Económicos).

-El finiquito de contrato de trabajo entre la U y el Jugador (cumpliendo con las formalidades exigidas por la Ley).

-La celebración de un nuevo contrato de trabajo, entre Colón y Pinilla. Si se hubiesen cumplido cada uno de estos actos en conformidad a la Ley, Colón podría haber registrado en la AFA el contrato de trabajo indicado en el punto iii) y sólo en ese momento, la transferencia del jugador podría haberse materializado plena y perfectamente.

4.- *Conociendo la propuesta de Colón, Universidad de Chile decide aceptar que Mauricio Pinilla avance en las negociaciones, y con autorización de la Gerencia Deportiva es liberado de la concentración, manteniéndose vigente el contrato laboral con la U. En este contexto, y sin existir ningún contrato de trabajo entre Colón y el jugador, pues las negociaciones no estaban cerradas, el gerente deportivo de los azules, Ronald Fuentes, dice con fecha 27 de julio pasado, públicamente, que Pinilla ya no es más jugador del club, información que fue desmentida prontamente por nuestro asociado.*

5.- *Según nos indica el jugador, las negociaciones con la institución argentina no prosperaron porque fueron modificadas unilateralmente algunas de las condiciones del eventual contrato de trabajo que suscribiría y no hubo acuerdo en otros puntos relevantes, por lo que el futbolista se presentó al entrenamiento en las dependencias de la U el lunes 30 de julio. Llegado ese día -vigente el contrato de trabajo- fue impedido de entrenar sin que hubiese existido una justificación legal para actuar de esa forma. En consecuencia, hasta antes de la conferencia de prensa del pasado martes, 31 de julio de 2018, los Derechos Federativos y Económicos relativos a Mauricio Pinilla pertenecían a la U, pues sólo ellos tenían la titularidad del registro del jugador.*

6.- *Como hecho público y notorio, el directorio de Azul Azul convocó a una conferencia de prensa que fue difundida por todos los medios, procediendo su presidente a despedir a Pinilla ante las cámaras de televisión, declarando en vivo y en directo que estaba desvinculado desde ese momento, situación que no encuentra referente en la historia de nuestro fútbol profesional. Como consecuencia de ese despido, los Derechos Federativos y Económicos dejaron de pertenecer a Universidad de Chile, adquiriendo el jugador consecuentemente su libertad de acción.*

7.- *Para mejor entendimiento de nuestros afiliados, aclaramos que los Derechos Federativos y Económicos en ningún momento han sido de Colón, ya que no registraron en AFA contrato de trabajo alguno con el jugador, no concurriendo los requisitos necesarios para consumir la transferencia.*

8.- *El proceder posterior del ahora ex club de Pinilla no cuenta con sustento legal, sin perjuicio de la información que ha sido entregada a la prensa durante las últimas horas.*

9.- *Por último, llama la atención que, considerando su aporte y trayectoria en materia Deportiva, la U decida vender al jugador en 100 mil dólares o, en su defecto, a cambio de un partido "amistoso" a disputarse en Chile, cláusulas expuestas en el contrato de Compraventa de Derechos Federativos y Económicos ya conocidos por todos. Cabe destacar que por un juvenil, aun sin contrato como profesional, por estar 4 años formándose en una institución, el club que quisiera contratarlo tendría que pagar la suma de 120 mil dólares por derechos de formación, veinte mil dólares más que por alguien de la trayectoria de Pinilla.*

8.

Hechos Posteriores al 31 de Julio de 2018.

Posterior a la denostación pública que sufrió don Mauricio, ha tenido que reducir al mínimo su exposición, reclusándose en su hogar junto a su señora y al resto de su familia, recibiendo la visita desinteresada de todas aquellas personas que desean apoyarlo en el momento más duro para un deportista con su trayectoria.

Hasta el día de la presentación de esta demanda no ha dado ninguna entrevista, actuando como la sana prudencia recomienda, soportando los duros ataques que ha sufrido de parte de la prensa, de los hinchas, de ex futbolistas, de comentaristas deportivos y del público en general, quienes han dado por cierto lo que Azul Azul S.A. se ha encargado de difundir.

No está demás explicar que los efectos de la confusión y falsedad generada por la demandada lo han llevado a requerir al apoyo de profesionales para fortalecer su estado de ánimo, elemento clave para cualquier deportista profesional que ha sido impedido ilícitamente de ejercer su vocación.

Como efecto colateral de la incomprensible conducta de profesionales altamente calificados a cargo de los destinos de la concesionaria, don Mauricio Pinilla ha sufrido la pérdida de patrocinadores y uno de ellos ya comunicó que no lo consideraría para campañas publicitarias ya conversadas y acordada previamente, como es el caso de una importante compañía de telefonía móvil.

Por último, su padre, debidamente mandatado, y tanto o más afectado que su propio hijo, presentó ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, un reclamo administrativo denunciando un despido verbal, sin causal, sin formalidades legales, con vulneración de derechos fundamentales, quedando citados a un comparendo de conciliación para el día 23 de agosto de 2018 a las 11:00 horas.

9.

Aspectos Legales a Considerar para la Transferencia de un Futbolista Profesional.

9.1 Aspectos Generales sobre Normativas:

Para entender adecuadamente las normas que resultan aplicables en la transferencia de futbolistas profesionales, debemos tener en consideración que el deporte en general y particularmente el fútbol carece de un tratamiento armónico y orgánico. Con esta actividad humana se vinculan normas civiles, comerciales, tributarias, laborales y normativa particular dictada por la Federación Internacional Fútbol Profesional (FIFA) que si bien no son normas jurídicas, si son reglas de conducta que cada federación se obliga a cumplir, y por cierto los clubes que la integran.

Acerca de esta última normativa, por la especial naturaleza estatutaria de esta actividad, y porque el profesionalismo de las ligas asociadas a FIFA ha crecido de manera exponencial en los últimos años -al igual que el tráfico y los agentes comerciales que intervienen en estas operaciones- el organismo rector del fútbol dictó un reglamento denominado “Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores”, en adelante “El Estatuto”, que mandata a las asociaciones o federaciones a cumplir diversas disposiciones. La importancia de esta consideración se encuentra principalmente en las obligaciones que nacen de las vinculaciones entre clubes y jugadores, cuestión que nos permite determinar en caso de un conflicto de relevancia jurídica la naturaleza de la acción, el tribunal competente y las reglas del procedimiento que las partes deben respetar para la solución de una controversia con consecuencias legales.

Entre los clubes que intervienen en la operación, debemos distinguir el club de origen o club anterior (mal denominado vendedor) y el club de destino o nuevo club (mal denominado comprador). Entre ambos clubes se suscribe un contrato de naturaleza principalmente civil, bilateral y muchas veces conmutativo, donde la legislación aplicable puede ser la general contenida en el Código Civil, en el caso que ambos clubes sean nacionales, o bien, pueden aplicarse normas de derecho internacional privado, en el evento que los clubes sean de diferentes países. A pesar de esto, las asociaciones o federaciones cuentan con normativa interna dictada conforme con el “El Estatuto”.

9.2 Normas Propias de la FIFA para una Transferencia de Jugadores Profesionales y Protección al Futbolista:

Interesante resulta comprobar que El Estatuto, en su **capítulo I, Disposición Preliminar, artículo 1.3 letra b)**, ordena a cada asociación a “**establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respeto a la legislación nacional obligatoria [...]**”. Prosigue esta norma mandando a las asociaciones a considerar en su reglamentación, entre otro, “**el principio del cumplimiento obligatorio de los contratos**” y “**el principio de que los contratos no pueden rescindirse en el transcurso de la temporada**”. Como ya se ha ido asentando, Azul Azul S.A. no ha respetado ninguno de estos dos principios, toda vez que no permitió que Mauricio Pinilla cumpliera su contrato al impedirle entrenar los días 30 y 31 de julio de 2018 y ha rescindido por su propia decisión el contrato del profesional durante el transcurso de esta temporada.

Más adelante, en el capítulo III, Inscripción de Jugadores, en su artículo 9.1, la FIFA dispone una regla de gran interés para demostrar que es falso lo afirmado por el abogado Laso al responder a la prensa “*nosotros transferimos los derechos federativos y económicos a Colón..., lo único que falta es que Mauricio firme el finiquito para poder mandar todos los documentos y que Colón lo inscriba y registre como establece la normativa*”

El texto literal de la norma mencionada es el siguiente:

Los jugadores inscritos en una asociación, únicamente podrán inscribirse en una nueva asociación únicamente cuando esta última haya recibido el certificado de transferencia internacional (en adelante «el CTI») de la asociación anterior. El CTI se expedirá gratuitamente, sin condiciones ni plazos». Cualquier disposición en contra se considerará nula y sin efecto. La asociación que expide el CTI remitirá una copia a la FIFA. Los procedimientos administrativos para la expedición del CTI se encuentran definidos en el anexo 3, art. 8, y en el anexo 3a del presente reglamento.

El anexo 3, artículo 8, contemplado dentro del Procedimiento Administrativo para la Transferencia de Profesionales entre Asociados, apartado 8.1, Principios, dice:

1.
Todo jugador profesional inscrito en un club afiliado a una asociación únicamente podrá inscribirse en un club afiliado a otra asociación una vez que la asociación anterior haya entregado el CTI y la nueva asociación haya confirmado la recepción del mismo. El CTI se tramitará exclusivamente a través del TMS. No se reconocerá ningún CTI que no haya sido creado por el TMS.
2.
La nueva asociación solicitará el CTI en el TMS a más tardar el último día de su periodo de inscripción.
3.
La asociación anterior cargará en el TMS una copia del pasaporte del jugador (v. art. 7) al crear el CTI para la nueva asociación.
4.
Al crear el CTI a favor de la nueva asociación, la asociación anterior deberá cargar una copia de cualquier documentación pertinente relativa a las sanciones disciplinarias impuestas a un jugador y, si procede, su extensión al ámbito mundial (v. art. 12).

Precisado lo anterior, para que se pueda crear un CTI, se requiere:

1.
El club que desea inscribir al jugador introducirá y confirmará en el TMS todos los datos que permitan a la nueva asociación solicitar el CTI, los cuales deben coincidir, durante uno de los periodos de inscripción establecidos por dicha asociación (v. art. 4, apdo. 4 del presente anexo). Al introducir los datos pertinentes, según el tipo de orden seleccionado, el nuevo club cargará en el TMS al menos los siguientes documentos:

– *copia del contrato entre el nuevo club y el jugador profesional;*

- copia del contrato de transferencia o préstamo firmado entre el nuevo club y el club anterior, si procede;
- copia de un documento que certifique la identidad, nacionalidad (o nacionalidades) y fecha de nacimiento del jugador, tal como el pasaporte o el carnet de identidad;
- copia de un documento que certifique la fecha de finalización del último contrato del jugador y motivo de la terminación.
- prueba firmada por el jugador y el club anterior de que no existe la propiedad de los derechos económicos de futbolistas por parte de terceros

Cuando se declare la propiedad de los derechos económicos de futbolistas por parte de terceros (v. anexo 3, artículo 4, apartado 2), el club anterior cargará una copia del correspondiente acuerdo con terceros.

Los documentos se cargarán en el formato que requiera FIFA TMS GmbH.

Si se solicitase explícitamente, los documentos o algún fragmento de estos que no estén disponibles en uno de los cuatro idiomas oficiales de la FIFA (alemán, español, francés e inglés) se cargarán en el TMS junto con su traducción a uno de los cuatro idiomas oficiales de la FIFA. En caso de no proceder así, el documento en cuestión podrá ser descartado. Un jugador profesional no es elegible para disputar partidos oficiales con su nuevo club hasta que la nueva asociación no haya confirmado la recepción del CTI y no haya introducido y confirmado la fecha de inscripción del jugador en el TMS (v. art. 5.2, apdo. 4 del presente anexo).

Por último, se perfecciona la transferencia entre los clubes si:

3.
Tras recibir la solicitud del CTI, la asociación anterior solicitará inmediatamente al club anterior y al jugador profesional que confirmen si el contrato del jugador profesional ha vencido, si la rescisión anticipada ha sido de común acuerdo o si existe algún conflicto contractual.

4.
En un plazo de 7 días tras la fecha de la solicitud del CTI, la asociación anterior deberá, eligiendo lo más apropiado en el TMS:

- a) entregar el CTI a la nueva asociación e introducir la fecha de la baja del jugador; o
- b) rechazar la solicitud del CTI e indicar en el TMS el motivo del rechazo, el cual puede ser que el contrato entre el club anterior y el jugador profesional no ha vencido o que no ha habido acuerdo mutuo sobre la rescisión anticipada del mismo.

Como se puede advertir, en el caso concreto no se dieron los supuestos para poder afirmar en conferencia de prensa que Azul Azul S.A. transfirió **“los derechos federativos y económicos a Colón..., lo único que falta es que Mauricio firme el finiquito para poder mandar todos los documentos y que Colón lo inscriba y registre como establece la normativa”**. Esta afirmación es falsa desde el momento que no se puede atribuir a una equivocación por parte del abogado Laso, considerando que es un juicio que emitió en su calidad de abogado y de experto en esta rama del derecho.

9.3 Opinión de la doctrina particular:

En la lógica de Azul Azul S.A., por la sola firma del contrato de compraventa de derechos federativos y económicos de Mauricio Pinilla, se perfeccionó la transferencia del jugador, hipótesis que pugna abiertamente con las normas reglamentarias del Estatuto FIFA antes explicado. En la línea argumental de Laso, o usando sus propias palabras, “en su entender”, esta operación es correcta.

Podría ser correcta su conclusión, pero en un tiempo anterior al caso Bosman ocurrido a comienzos de este siglo, época en que no importaba la existencia de un contrato de trabajo y la FIFA no había dictado aún las nuevas normas

para la transferencia de jugadores. Así lo concluyen los autores Galeano y González⁷ al explicar sobre los derechos federativos que “no importaba si existía contrato de trabajo vigente o no a favor del club cedente (Azul Azul S.A.); lo que importaba era que éste fuera el titular registral del jugador en la federación o asociación correspondiente [...]”.

Afortunadamente para el ser humano futbolista profesional, la propia FIFA ha dictado normas protectoras en tal sentido, principalmente a partir del citado caso Bosman y del caso Valencia F.C, Gloran Vlaovic y Padova. En explicación de los mismos autores “el Estatuto FIFA gira ahora en torno a la vigencia o no de un contrato de trabajo, entre el jugador de fútbol profesional y el club”. Por esta razón –dicen estos entendidos- fue que el ente rector del balompié mundial crea reglas protectoras en favor del futbolista, pero todas ellas giran en torno a la vigencia de un contrato de trabajo, por ejemplo los artículos 13, 14 y 17 del Estatuto, así como la existencia del Certificado de Transferencia Internacional (CTI) que debe ser extendido por la antigua asociación y remitido a la nueva en el transcurso de los 7 días siguientes o informar que éste “no puede expedirse porque el contrato entre el club anterior y el jugador no ha vencido o no ha habido consentimiento mutuo sobre la rescisión prematura del mismo”.

Siendo este el estado de cosas, nunca el señor Pinilla Ferrera ha sido jugador del Club Colón de Santa Fe, no es cierto lo que el abogado Laso dijo en la conferencia de prensa y hasta el 31 de julio de 2018 el contrato de trabajo de mi representado estaba vigente, finalizando la relación laboral de forma unilateral y públicamente desde el momento que el Presidente del directorio de la concesionaria comunicó que no seguía en el club.

9.4 Derecho aplicable al caso concreto:

Como azul Azul S.A. afirma contumazmente que Mauricio Pinilla terminó su contrato de trabajo por la causal “mutuo acuerdo”, sin que existiera evidencia de ellos y sin cumplir con lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, el derecho aplicable para determinar si efectivamente se aplicó esta causal es el derecho chileno interno de orden laboral, siendo el Juzgado de US el competente para conocer de esta materia.

Ahora bien, como la explicación que da la demandada es que don Mauricio Pinilla “no ha firmado el finiquito” (clara muestra en el sentido que un acuerdo mutuo jamás existió), la hipotética obligación de hacer que alegan incumplida por mi mandante podría ser de competencia de un Juzgado Civil mediante las reglas del Libro Tercero, Título II, del Código de Procedimiento Civil o bien debiera ser una materia propia de una acción declarativa también en sede civil, conforme con las reglas del Libro Segundo de este código o mediante un procedimiento sumario en conformidad con el inciso primero del artículo 680 del Código de Enjuiciamiento Civil.

9.5 En conclusión:

La declaración pública del SIFUP del 31 de julio pasado, es la que verdaderamente se ajusta a la normativa aplicable para la transferencia de un jugador de fútbol profesional, dejando la afirmación dubitativa del abogado Laso como una hipótesis carente de sustento normativo. Solo para refrescar este punto, transcribo el punto 3 de dicha declaración por la claridad explicativa:

3.- La transferencia de un jugador implica la ejecución de un acto jurídico complejo, integrado por tres actos jurídicos autónomos, que son:

-La celebración de un contrato de transferencia donde comparezcan Club de Origen, Club de Destino y Jugador (el contrato de Compraventa de Derechos Federativos y Económicos).

-El finiquito de contrato de trabajo entre la U y el Jugador (cumpliendo con las formalidades exigidas por la Ley).

-La celebración de un nuevo contrato de trabajo, entre Colón y Pinilla. Si se hubiesen cumplido cada uno de estos actos en conformidad a la Ley, Colón podría haber registrado en la AFA el contrato de trabajo indicado en el punto iii) y sólo en ese momento, la transferencia del jugador podría haberse materializado plena y perfectamente.

⁷ GALEANO GUBITOSI, Álvaro y GONZÁLEZ MULLIN, Horacio, “Los Derechos Federativos en el Fútbol Profesional Actual Vigencia o no de su Contenido Patrimonial”, p.6.

Si Azul Azul S.A. persevera en su actitud contumaz de alegar que no se ha firmado un finiquito –documento que no se suscribió porque jamás hubo acuerdo mutuo para terminar el contrato de trabajo- es un asunto que debieran someter al conocimiento de un Juzgado Civil de nuestro país, pero no es materia de este juicio de tutela ni del subsidiario de despido.

III. EL DERECHO DESPIDO ABUSIVO ATENTATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

1.

Consideraciones Generales.

La acción de tutela laboral está destinada a la protección de una serie de derechos fundamentales del trabajador mencionados en el **artículo 485** del Código del Trabajo, en relación con la normativa constitucional pertinente a que se hace alusión en el referido precepto. Por su parte, el **artículo 489** del Código del Trabajo contiene la acción que ejercemos, norma que dispone lo siguiente: “si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido **con ocasión del despido**, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo corresponderá exclusivamente al trabajador afectado”, creando el legislador una acción especial para el caso de un despido abusivo, pero bajo la modalidad de un despido atentatorio de derechos fundamentales. En el caso en cuestión, **se denuncia la vulneración al derecho al honor y a la libetas de trabajo**, garantías constitucionales laboralizadas expresamente en el artículo 485 del Código del Trabajo.

Por su parte, el inciso tercero del artículo 485 crea una presunción para estos efectos consistente en que **“se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”**.

A estas normas debemos agregar lo dispuesto en el **artículo 2° del Código del Trabajo**, particularmente el **inciso primero y la primera parte del segundo**, así como del **inciso primero del artículo 5°**, ya que nuestro ordenamiento jurídico *“reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan”*, de tal forma que *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*, declarando el propio Estado de Chile que *“el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos”*. Junto con todo lo anterior, no es posible omitir que para este caso resulta pertinente la hipótesis legal del **artículo 153, inciso segundo**, del Código del Trabajo, al disponer que en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el empleador debe *“estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”*.

2.

En cuanto a la exigencia del artículo 490 del Código del Trabajo.

El artículo 490 del Código del Trabajo exige que la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, junto con los requisitos de toda demanda laboral, debe contener **“la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en que se fundamente”**.

Para dar cumplimiento a esta regla, debemos analizar los presupuestos principales de los hechos expuestos, sin perjuicio de la abundante prueba que será incorporada en la audiencia de juicio, en relación con las dos garantías que se denuncian vulneradas, estas son, la libertad de trabajo reconocida en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República con acción laboral específica en el inciso primero del artículo 489 en referencia a los dos primeros incisos el 485, ambas normas del Código del Trabajo, y la garantía del derecho al honor reconocida en el numeral 4 del Estatuto de Garantías Constitucional con acción propia en las mismas normas laborales citadas.

2.1 Vulneración de la Libertad de Trabajo y al Derecho a la Libre Elección. Forma de vulneración:

Partiendo de la base que a través del trabajo las personas obtienen los medios que posibilitan su subsistencia y la calidad de ella, así como el desarrollo y concreción de su proyecto de vida familiar, los hechos denunciados dan cuenta

que no ha existido consideración por parte de la denunciada con un aspecto vital de la existencia del ser humano y su convivencia social. Lo anterior tiene sustento normativo en el artículo 2° del Código del Trabajo que constituye un supra principio de esta rama del Derecho. En él se reconoce expresamente “la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan” (inciso primero), reconocimiento que justifica por sí mismo el mandato legal consistente en que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona” (inciso segundo, primera parte).

En este orden de argumentación, ante la pregunta de si el trato que recibió don Mauricio Pinilla por la demandada coincide con “un trato compatible con la dignidad de la persona”, la respuesta es una sola: **objetivamente no**. Acto seguido debemos preguntarnos si ese trato atentatorio con su dignidad personal, vulnera la garantía de la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección, conclusión que resulta afirmativa en consideración con los siguientes elementos de juicio.

1. El 27 de julio de 2018 Ronald Fuentes Núñez declara a la prensa que mi representado dejó de pertenecer al club.
2. Dicha declaración la hizo únicamente a partir de una oferta que el día anterior había enviado el club Colón de Santa Fe de la República Argentina, oferta que no había sido aceptada por don Mauricio Pinilla, pues recién se estaba iniciando la negociación.
3. Dicha declaración la hizo mientras el futbolista volvía de regreso a la ciudad de Santiago y era esperado por un gran número de reporteros en el acceso de vuelos nacionales del aeropuerto.
4. Apenas aparece, los reporteros quieren su declaración y es enfático en responder **“yo sigo siendo jugador de la U”**.
5. El día 30 de julio de 2018, sin que se haya llegado a un acuerdo con el club trasandino, Mauricio Pinilla se presenta en el Centro Deportivo Azul a entrenar (obligación propia de un futbolista profesional) y se le impide el cambio de vestuario aduciendo que tenía que pasar antes a una reunión con el Director Ejecutivo y el Gerente Deportivo.
6. En esa reunión, reconocen que la declaración fue un error pero insisten en que no podía entrenar.
7. Anunciando que iría a la Inspección del Trabajo a denunciar, se le pide que no vaya, que espere el llamado de Laso y que al día siguiente no se presente y espere la reunión de directorio que se haría especialmente para revisar su caso.
8. Cumpliendo el acuerdo al día siguiente no se presenta y en la noche toma conocimiento de la conferencia de prensa con las declaraciones del Presidente, del abogado Laso y del Gerente Deportivo, imponiéndose que su empleador dio por terminada la relación laboral.
9. En la conferencia de prensa el Director Ejecutivo insiste en que Mauricio Pinilla dejó de pertenecer al club y que pertenece a Colón de Santa Fe.
10. El día 2 de agosto de 2018 ingresa ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, un reclamo administrativo relativo a su despido sin causal y sin formalidades legales, con vulneración de derechos fundamentales.
11. Luego del 31 de julio de 2018, se ha quedado sin club de fútbol profesional, en calidad de cesante.

El contenido esencial de esta garantía asegura que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador; que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con una justa retribución⁸. Este derecho forma parte de la denominada “constitución económica” y debe, por tanto, “concordarse con el conjunto de principios que emergen con la Constitución de 1980, especialmente las garantías del artículo 19 que conforman el llamado Orden Público Económico en relación a las bases de la institucionalidad”.⁹

Precisamente en este sentido, se ha agregado que, en el artículo 19 N°16, “el constituyente de 1980 repite la norma ya establecida por sus antecesoras y le reconoce a toda persona una amplia facultad para desarrollar cualquier trabajo que considere necesario y adecuado para su vida, siempre y cuando sea lícito. La exigencia de licitud evidencia una subordinación de la actividad productiva o industrial a valores indicativos de un ideal, de forma tal que la libertad en comento no puede ser concebida como un principio absoluto. Dicha licitud se expresa en limitaciones clásicas, históricamente variables en su contenido, pero a partir de las cuales se puede ejercer un control judicial o legal,

⁸ Véase Fermandois Vöhringer, Arturo, y García García, José, “Compatibilidad entre el derecho a la libre contratación y la fijación de salarios por ley”, en Revista Chilena de Derecho, vol. 37, N°2, págs. 353-354).

⁹ *Ibid*, p.355.

modulando y ordenando el ejercicio de derechos que aparentemente podrían haberse estructurado de manera demasiado amplia” (Irueta Uriarte, Pedro; ob. Cit.; págs. 92 y 93)”

Sobre esta garantía, es ampliamente conocido el razonamiento que hace nuestro Tribunal Constitucional las veces que ha analizado el fondo de esta garantía identificando claramente su contenido esencial. Para estos citamos la sentencia Rol N°1413-2010, que en su considerando vigésimo primero expone:

“Que la garantía de la libertad de trabajo consagrada en el artículo 19 N°16° envuelve, por una parte, la tutela de la “libertad de trabajo y su protección... toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución” y, por otra parte, que “ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así”.

De acuerdo con la doctrina, la garantía de la libertad de trabajo faculta a toda persona a buscar, obtener, practicar y ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerada, profesión u oficios lícitos, vale decir, no prohibidos por la ley. Implica, desde luego, la libertad de elegir un trabajo, evitando compulsiones para realizar labores determinadas. La persona debe decidir el acceso, el tránsito y la permanencia en un trabajo específico. Esta garantía implica, además, el derecho a la libre contratación. Para el empleador, ello le asegura un amplio poder de contratación de su personal; para el trabajador, le permite vincularse autónomamente, acordando las condiciones en que debe ejecutarse la tarea y optando por las modalidades que al respecto establezca el ordenamiento laboral (Irueta Uriarte, Pedro; Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del artículo 19 N°16 de la Constitución chilena. Colección de Investigaciones Jurídicas; Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago 2006, p. 49, 60, 61, 63). La garantía culmina con el derecho a elegir trabajo con entera libertad y con acceso a una justa retribución”.

Modestamente estimamos que la conducta ejercida hacia mí representada se encuentra en el lado opuesto de lo razonado por el Tribunal Constitucional.

2.2 Vulneración al derecho a la honra y forma en que se produjo la vulneración de derechos fundamentales denunciada:

El artículo 1° de la Constitución Política de la República establece que **“todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”**, norma que guarda total armonía con el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo al establecer que **“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”**. Por su parte, el numeral 4° del artículo 19 de nuestra Constitución asegura a todas las personas: **“El respeto y protección de la vida privada y a la honra de la persona y su familia”**.

La forma que se produjo la vulneración de derechos denunciada es simple:

1. Al ser falsa la información dada por el Gerente Deportivo (Ronald Fuentes), se produjo una reacción instantánea de los hinchas del club, denostando a mi mandante y cuestionando su actuar desde una evaluación ética errada.
2. Referentes del club, sin siquiera tener conocimiento de la verdadera situación lo cuestionaron públicamente, siendo numerosa la información aparecida en prensa entre el mismo 27 de julio hasta el domingo 29 de julio.
3. El 30 de julio de 2018 al ser impedido de entrenar fue una información que se hizo pública, pero no por voluntad ni decisión del señor Pinilla, sino que por la terquedad de los representantes de la demandada.
4. Producto de esto, nuevamente el mundo que se mueve en el entorno del fútbol lo cuestionó públicamente, tanto en prensa escrita, radial, televisión como en los diversos programas de radio y de televisión del cable.
5. La reacción de los fanáticos en redes sociales también lo cuestionaban, insultaban y se burlaban de su idoneidad profesional y calidad personal.
6. Toda la información que circulaba en prensa fue proporcionada por Azul Azul S.A. y era información descontextualizada que respaldaba su equivocada tesis de haber transferido a mi mandante al club Colón de Santa Fe.

7. En la conferencia de prensa del 31 de julio de 2017 se mantuvo la misma postura equivocada, ante millones de televidentes Azul Azul S.A. confirmó el término del contrato de trabajo del futbolista y se creó una imagen de haber actuado de mala fe por no haber llegado a acuerdo con el club trasandino.
8. El Director Ejecutivo imputa que no cumplió un compromiso con ellos que era firmar el finiquito, omitiendo que no se firmó ese finiquito porque no se llegó a acuerdo con el oferente.

Con relación a esta garantía, el profesor Humberto Nogueira ha dicho que “El derecho a la protección de la honra constituye una facultad que emana de la dignidad humana y de su realidad de persona inserta en la sociedad, que tiene una dimensión de heteroestima constituida por el aprecio de los demás por nuestros actos y comportamientos, como asimismo, una dimensión de autoestima dada por la conciencia de la autenticidad de su accionar, protegiendo la verdad e integridad de la persona, sus actos y comportamientos sociales. La honra de una persona se afecta así, tanto por el hecho de serle atribuida una fama que no le corresponde, por estar basada en hechos falsos, como asimismo, por sus actuaciones y comportamientos que implican una vulneración del orden jurídico o de sus obligaciones éticas. La protección de la honra debe posibilitar recomponer las cosas en su justo término y preservar la verdad de la persona y sus actuaciones”. Por otra parte, el Comisionado señor Ortúzar, Presidente de la Comisión del mismo nombre, dejó registro de los siguiente: “Todo lo anterior hace necesario que la nueva Constitución contenga preceptos muy claros en orden a que este valor que es el honor, la honra y la reputación de las personas sea debidamente resguardado...”.

Por último, resulta indispensable exponer el pensamiento del Tribunal Constitucional de nuestro país con relación a esta garantía¹⁰, el que como **jurisprudencia permanente ha declarado que esta garantía constituye un derecho de carácter personalísimo, expresión de la dignidad humana, cuyo desconocimiento, atropello o violación, si bien pueden significar en ocasiones un menoscabo patrimonial, la mayoría de las veces genera más que nada un menoscabo moral**. A modo de ejemplo, cuando este tribunal se pronunció sobre un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 2331 del Código Civil, en el considerando vigésimo séptimo, párrafo segundo, razonó de la siguiente manera:

“Se trata en definitiva, de un bien espiritual que, no obstante tener en ocasiones también valor económico, el sentido común señala que lo es todo para el que lo pierde y nada para el que se lo quita. Como poéticamente lo recoge la literatura universal cuando, en el acto III de “Otelo, El Moro de Venecia”, Shakespeare pone en boca del pérfido Yago las siguientes palabras, dirigidas a su general, víctima de sus intrigas:

“Mi querido señor, en el hombre y en la mujer, el buen nombre es la joya más inmediata a sus almas. Quien me roba la bolsa, me roba una porquería, una insignificancia, nada; fue mía, es de él y había sido esclava de otros mil; pero el que me hurta mi buen nombre, me arrebató una cosa que no le enriquece y me deja pobre en verdad (Aguilar, 13ª Ed. 1965, p.1491)”

Es decir, cuando el demandado decide ejercer abusivamente un derecho que el legislador le confiere, poniendo término a una carrera laboral de una forma desdolorosa, afectó este derecho fundamental de don Mauricio Pinilla Ferrera.

4.

Colisión de Derechos Fundamentales y una Revisión del Caso a la Luz de la Teoría de los Derechos Fundamentales.

Más allá de las opiniones académicas contrarias a la Teoría de los Derechos Fundamentales desarrollada por el autor Robert Alexy¹¹ en su clásica obra, es esta construcción científica la que puede solucionar la cuestión básica que surge de este caso y que se traduce en responder las siguientes preguntas:

¿Puede el empleador de un futbolista profesional afirmar legítima y legalmente, en conferencia de prensa convocada por ellos al efecto, en un horario con el mayor número de televidentes, que **“la institución está por sobre los intereses personales independientemente del cargo”** para justificar el

¹⁰ Argumento original de una línea argumental propuesta en su momento por el destacado abogado y profesor, señor Rodolfo Caballero Muñoz.

¹¹ Ver ALEXY, Robert, “Teoría de los Derechos Fundamentales”, Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, segunda Ed., 2007, traducción de BERNAL PULIDO, Carlos, Madrid, España.

término anticipado del contrato de trabajo del futbolista, sin colisionar con el derecho al honor y la libertad de trabajo de este dependiente?

¿Es posible que, por una parte, sostenga que el jugador no regresará más al club y, al mismo tiempo, afirmar que éste terminó su contrato en virtud de un acuerdo mutuo con la demandada, pero sin que el empleador pueda demostrar el cumplimiento de una regla irrenunciable para el trabajador e imperativa para Azul Azul S.A. como es la contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo?

¿El interés personal que atribuye al futbolista, es otro distinto de respetar su honor, respetar su libertad de trabajo y de su libre elección, y el respeto al *pacta sunt servanda*?

Debemos entender a partir de la propia declaración del Presidente de Azul Azul S.A. que cuando hace referencia a subordinar supuestos intereses personales del futbolista a un interés superior como lo sería la “institución”, se estaría refiriendo a la garantía constitucional del artículo 19 N°21 de nuestro Texto Fundamental, disposición que le permite a esta sociedad mercantil **“desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen”**. Especulamos que sería este el principio que funda su declaración, porque lo escueto de su declaración permitiría interpretar diversas otras cosas, por ejemplo, un cuestionamiento ético hacia la persona de mi mandante.

Fijado lo anterior, desde la perspectiva de esta teoría lo que existe es una colisión de principios, debiendo entender estos como “mandatos de optimización, que se caracterizan porque pueden cumplirse en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no solo depende de las posibilidades reales sino también de las jurídicas”.¹²

Cualquier conflicto entre principios implica que uno debe preceder o anteponerse al otro, siendo todos ellos válidos, producto que el ejercicio es diferente que para el caso de las reglas. En esta materia se busca determinar el diferente peso que puedan tener, pero aplicado al caso concreto. Cuando llegamos a este punto, la herramienta que prefiere la tesis de Alexy es el principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios (1) idoneidad, (2) necesidad y (3) la proporcionalidad en sentido estricto.

En este punto debemos resumir el caso para definir si el derecho fundamental de la libertad de empresa de Azul Azul S.A. se sobrepone a los derechos fundamentales del honor y de la libertad de trabajo del futbolista.

- i. El 27 de julio de 2018, sin que existiera consentimiento del señor Pinilla para terminar su contrato de trabajo ni mucho menos haberse cumplido los requisitos para la transferencia del jugador al club Colón de Santa Fe de la República Argentina, la empresa demandada comenzó a informar a los medios de comunicación que el jugador se iba del club y que se había llegado a un acuerdo para dejar de ser trabajador de ellos. Esta declaración la dio el Gerente Deportivo (Ronald Fuentes) mientras mi mandante venía en un vuelo de regreso a la capital desde la ciudad de Antofagasta.
- ii. El 30 de julio de 2018 le impiden cambiarse de ropa y lo llaman a una reunión donde el mismo Gerente Deportivo y ahora el Director Ejecutivo (Pablo Silva), reconocen que el contrato estaba vigente, que fue un error la declaración y a pesar que no existió acuerdo para que el jugador terminara su contrato de trabajo y sin que el demandado cumpliera con la regla del artículo 177 del Código del Trabajo. Terminada la reunión transmite a estos gerentes que irá a la Inspección del Trabajo a poner una denuncia, pero le piden que no lo haga, que espere el llamado de Laso, que no entrene y que espere al directorio del día siguiente para “definir el caso”.
- iii. El 31 de julio de 2018, luego de realizado el directorio, la demandada convoca a la conferencia de prensa dando las declaraciones ya explicadas, cerrando para ellos el tema, dando por concluido el contrato de trabajo del futbolista.

¹² ALEXY, Robert, “Teoría de los Derechos Fundamentales”, p. 68, 2007.

1. Subprincipio de Idoneidad aplicado al caso:

Entendiendo por idoneidad a un elemento que nos permite medir si la intervención o afectación del derecho a la honra o la libertad de trabajo, era la más útil, eficaz o apropiada para fortalecer la libertad de empresa, la conclusión obviamente nos lleva a un sentido contrario a la de la sociedad anónima.

Si efectivamente el jugador hubiera terminado su contrato de trabajo con Azul Azul S.A., debería existir:

- a) Una oferta de Colón de Santa Fe.
- b) Un acuerdo completo y suficiente con Colón de Santa Fe.
- c) Un finiquito suscrito entre el futbolista y Azul Azul S.A en conjunto con un contrato de trabajo entre el futbolista y Colón de Santa Fe.
- d) El Certificado de Transferencia Internacional (CTI) que debe emitir la ANFP.
- e) El envío del CTI al nuevo club.
- f) Inscripción de la Asociación de Fútbol Argentina.

Adicional a lo anterior, el contrato de compraventa que menciona el Presidente del directorio en la conferencia de prensa, respaldado por el abogado Laso no debiera en ningún caso haber dicho expresamente al comienzo de la cláusula quinta que **“se deja constancia que actualmente el Jugador mantiene contrato de trabajo vigente conel Club Universidad de Chile [...]”**.

Siendo este el estado de cosas, prohibirle trabajar y denostarlo públicamente, que no es la medida apropiada, no superflua, útil o eficaz, para justificar la defensa de la institución o para ella realice libremente cualquier actividad económica entendida esta como “la facultad natural de los hombres de ser agentes decisorios y responsables en materias de producción y distribución de la riqueza”.¹³

2. Subprincipio de Necesidad aplicado al caso:

Este segundo subprincipio significa que la medida de intervención o afectación en los derechos fundamentales debe ser estrictamente indispensable, porque es la menos gravosa entre otras alternativas para arribar al fin legítimo, de tal forma que si existen medidas de intervención menos gravosas y se escogen aquellos que son más gravosas, la afectación de derechos fundamentales no es correcta.¹⁴ Siguiendo a Cárdenas Gracia “es contraria al subprincipio de necesidad, la intervención o afectación en los derechos fundamentales que opta por una alternativa que lastime a más derechos fundamentales y/o que resulte no sólo ineficiente —económicamente cara— sino además ineficaz para garantizar y obtener el mejor resultado”.¹⁵

Dentro de este contexto, nuevamente se produce el mismo resultado lesivo, porque además de lo revisado para el punto precedente:

- a) La declaración de Ronald Fuentes Núñez mientras el futbolista volaba de regreso a Santiago afirmando a la prensa que Mauricio Pinilla había dejado de ser jugador de Azul Azul S.A., sin que existiera acuerdo con el nuevo club, no era la alternativa correcta para dar más peso a la libertad de empresa por sobre el derecho al honor y la libertad de trabajo de su dependiente.

A modo ejemplar, si habría sido una medida menos gravosa haber dado esa declaración una vez que se concretara la negociación y existieran a lo menos el finiquito, el CTI y el contrato de trabajo con el nuevo club.

- b) Impedir que entrenara el día 30 de julio y pedir que no lo hiciera el 31 de julio haciendo referencia a una reunión de directorio, existiendo contrato de trabajo vigente a ese momento, tampoco es la medida menos gravosa para fortalecer la libertad de empresa.

¹³ VIVANCO, Ángela, “Curso de Derecho Constitucional: aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980”, Tomo II, p. 443, Ed. Universidad Católica de Chile, 2006.

¹⁴ CARDENAS GRACIA, Jaime, “Noción, Justificación y Críticas al Principio de Proporcionalidad”, 2014, disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332014000100003

¹⁵ Ibid.

Si lo habría sido, ejemplarmente, permitir que entrenara y esperar la reunión de directorio, sin perjuicio que el contrato de trabajo seguía vigente.

- c) La conferencia de prensa en el horario a la que fue transmitida y convocados los reporteros, como una forma de denostar a mi representado para declarar a diecisiete millones de chilenos y a millones de otras personas en el resto del mundo que el interés de la institución se anteponía al interés del futbolista, no era la alternativa para anteponer la libertad de empresa por sobre el derecho al honor y la libertad de trabajo de su dependiente.

Si lo hubiera sido, a modo de ejemplo, el envío de un comunicado escrito a la prensa, sin necesidad de una conferencia abierta y en vivo, manifestando que el jugador no estaba de acuerdo con el ofrecimiento del club trasandino y que la negociación seguía su conducto regular, aclarando que el futbolista no abandonó la concentración de su equipo, sino que fue autorizado para desconcentrar y regresar a Santiago para avanzar en la negociación.

3. Subprincipio de Proporcionalidad en Sentido Estricto aplicado al caso:

Este Subprincipio busca establecer cuál de los intereses en conflicto, jerárquicamente iguales en abstracto, tiene mayor peso en el caso concreto, mediante dos tipos de estudio, uno normativo y otro empírico. El primero se ocupa del lugar que ocupan los derechos fundamentales en conflicto atendiendo a los niveles de intensidad por los que se prefiere a uno para afectar al otro. El segundo mide la intensidad de la intervención (leve-media-grave) tomando en cuenta los conocimientos de la ciencia o la técnica, el sentido común y la racionalidad general.

En cuanto al estudio normativo, desde la perspectiva laboral, el legislador al crear esta acción de tutela y reconocer expresamente dentro del catálogo de garantías tuteladas al derecho al honor (19 N°4 CPR) y la libertad de trabajo enfatizando en el derecho a su libre elección, claramente las situó en un lugar preferente y por sobre la garantía del artículo 19 N°21 (CPR) que pretendió hacer primar la demandada. El razonamiento de Azul Azul S.A. es equivocado en cualquier sentido y pareciera ser que el conflicto de garantías lo quieren resolver con una visión ajena al derecho del trabajo, más que nada como una cuestión de orden civil común que no forma parte de las materias que deben ser estudiadas en un conflicto laboral.

En cuanto al estudio empírico la intensidad de afectación por parte de Azul Azul S.A. en ambas garantías vulneradas no puede recibir una calificación diferente a la de grave, tomando en cuenta el ámbito del fútbol profesional, el sentido común y la racionalidad general.

- a) Desde el ámbito de esta disciplina, que un profesional de este deporte se entere una vez que aterrizó en Santiago que el Gerente Deportivo informó a la prensa que dejó de ser parte del club sin que existiera un acuerdo con Colón de Santa Fe y en virtud de una sola oferta de ese club, por sí mismo reviste la entidad de gravedad para afectar el derecho al honor y la libertad de trabajo de don Mauricio Pinilla, más aun cuando éste ratificó en el mismo aeropuerto y ante el asedio de los reporteros que “yo sigo siendo jugador de la U”.
- b) Desde el sentido común, que se impida a un futbolista profesional cumplir con un deber básico de todo deportista profesional, deber que incluso es más importante que jugar cada fin de semana, como es entrenar con su equipo y junto con sus compañeros, no encuentra justificación que resulte atendible desde el conocimiento de cualquier persona, más allá de la formación o el grado intelectual que tenga. Esto ocurrió el 30 de julio de 2018.

Lo mismo ocurre cuando en la reunión del 30 de julio de 2018 -luego de impedir que entrenara- el Director Ejecutivo junto con el Gerente Deportivo incurren en un error, pero insisten en la incertidumbre.

- c) Desde la racionalidad general, que una entidad como Azul Azul S.A., dirigida y administrada por profesionales, muchos de ellos destacados en los distintos ámbitos de la vida nacional, con acceso a las mejores recomendaciones técnicas y sugerencias de un actuar prudente en este tipo de materias, se haya dado el lujo de convocar a la prensa y en una conferencia transmitida en vivo para millones de personas haya puesto término al contrato de trabajo del señor Pinilla Ferrera, solamente puede tener su explicación en el capricho

de anteponer una equivocada defensa a la garantía de la libertad de empresa por sobre los derechos fundamentales del trabajador.

En conclusión, todo el actuar de la demandada es desproporcionado, vulneratorio del honor y de la libertad de trabajo que son derechos fundamentales específicos y laboralizados que resguardan la persona de don Mauricio Pinilla, ocurriendo estos actos en su despido, forma que jamás se ha hecho antes con ningún deportista profesional pues no hemos podido encontrar registros de haber públicamente denostado, y en transmisión televisiva en vivo, a un futbolista profesional como lo hicieron los representantes de Azul Azul S.A. entre el 27 y el 31 de julio de 2018.

5.

Cuestionamiento expreso al ejercicio abusivo de las facultades que la ley le reconoce al empleador.

Es importante precisar que el artículo 5º, inciso primero, del Código del Trabajo, dispone expresamente que: *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*. Dicha norma se relaciona armónicamente con lo declarado por el legislador laboral en el tercer inciso del artículo 485 del CdeT, en el sentido que *“se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”*.

Para efectos de esta causa, el sistema de despido en Chile se puede calificar como un sistema libre pero regulado mediante el cual el empleador cuando decide poner término a un contrato de trabajo debe hacerlo invocando alguna de las cuales que el legislador determinó como válidas, pero debiendo acreditar los hechos que la fundamenten, siendo la única hipótesis de despido libre o incausado la del inciso segundo del artículo 161 del CdeT, conocida como desahucio.

Pertinente resulta citar lo que el profesor Enrique Barros Bourie en su obra “Tratado de Responsabilidad Extracontractual” (Editorial Jurídica, 2008, páginas 621 y siguientes) señala en relación con el ejercicio abusivo de un derecho, aplicado también en materias laborales, explicando que *“Por mucho que el ejercicio de un derecho se enmarque en los límites externos que le fija la ley o el contrato, son imaginables hipótesis en que el ejercicio concreto de ese derecho, atendidas las particulares circunstancias, resulta de tal modo contrario a exigencias mínimas de sociabilidad y de buena fe en las relaciones recíprocas, que debe ser limitado por el derecho objetivo”*, o sea, aun cuando el derecho sea ejercido dentro de los límites que señala el ordenamiento legal o contractual que lo establece, tal ejercicio puede resultar excesivo o anormal, *“sea por la inequívoca intención de dañar que inspira al titular (abuso del derecho en sentido subjetivo), sea atendiendo a la valoración de las circunstancias objetivas de ese ejercicio, según estándares mínimos de sociabilidad y de lealtad (abuso del derecho en sentido objetivo)”*, según refiere el autor citado.

6.

Inexistente mutuo acuerdo para respaldar la tesis de la demandada.

Lo insólito de este caso paso porque Azul Azul S.A. afirma que el contrato de trabajo entre ella y don Mauricio Pinilla termino, pero hasta antes del 31 de julio la razón habría sido por mutuo acuerdo de las partes, causal de terminación de cualquier contrato de trabajo que se encuentra reconocida expresamente en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo. El mutuo acuerdo no está definido en la legislación, porque deriva de la forma genérica de terminación contenida en el artículo 1545 del Código Civil, norma que habla del consentimiento mutuo y de las causales legales.

En materia laboral esta causal no ha tenido mayor tratamiento en doctrina porque en virtud de la norma citada, las partes “tienen la libertad de y autonomía de para decidir la disolución del contrato, con la consiguiente extinción de los vínculos jurídicos que las ligaban y ellas mismas reglan, de común acuerdo, cualquier ulterior aspecto.”¹⁶

Ahora bien, esta norma jurídica no puede entenderse sin vincularla directamente con el artículo 177 del Código del Trabajo, que en su inciso primero mandata en la primera parte que **“el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo**

¹⁶ THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, “Manual de Derecho del Trabajo: Derecho Individual del Trabajo”, p.20, Tomo IV, Ed. Jurídica de Chile, quinta edición, 2010.

deberán constar por escrito”. Complementa lo anterior nuestro legislador laboral reconociendo que “el instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador”.

En este punto, y ante la ausencia de tratamiento doctrinario más detallado, es importante precisar qué tipo de norma jurídica es la contenida en el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo y su relación con esta acción de tutela, para pasar posteriormente a los requisitos y sus efectos en el caso concreto.

Siguiendo la corriente más aceptada en el derecho contemporáneo, el concepto de norma de derecho fundamental nos lleva a distinguir básicamente dos tipos. Por un lado una regla y por el otro un principio. Una regla es un imperativo de conducta que solo puede ser cumplida o no. A su vez –y como explicamos anteriormente- los principios son mandatos de optimización cuya característica es que pueden cumplirse en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no solo depende de las posibilidades reales sino también de las jurídicas.

Dicho lo anterior, debemos distinguir los requisitos para que exista un acuerdo mutuo en sede laboral cuando ha existido un contrato de trabajo entre las partes, pero no cuando se quiere discutir artificialmente un acuerdo mutuo asilado en la norma general del 1545 del Código Civil, cuestión que debe ser vista en otra sede jurisdiccional:

a) Como requisitos de existencia de este acto jurídico:

1. Debe existir la aquiescencia del empleador y del trabajador para terminar el vínculo contractual.
2. El consentimiento debe estar exento de algún vicio.
3. Necesariamente debe contar por escrito cualquier acuerdo entre trabajador y empleador que ponga término al contrato de trabajo.

b) Como requisito de eficacia:

1. El mutuo acuerdo escrito debe estar firmado por el interesado y por el presidente del sindicato.
2. En subsidio del presidente del sindicato, el mutuo acuerdo escrito debe ser firmado por el delegado del personal.
3. El mutuo acuerdo escrito debe ser ratificado por el Inspector del Trabajo.
4. Por disposición del inciso final del artículo 177, también pueden actuar como ministros de fe para ratificar el mutuo acuerdo escrito un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

Por último, aunque pareciera ser innecesario ante la evidencia del caso, debemos sistematizar correctamente el efecto de no contar el empleador con lo anterior.

La regla contenida en la última parte del inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo es tan clara, que el efecto también es incuestionable. En el caso que el empleador no cumpla con tener a su disposición un mutuo acuerdo escrito, firmado en la manera que la misma norma exige y ratificado por los ministros de fe que les da competencia para darles valor liberatorio, **no podrá ser invocado por el empleador**, es decir, la ineficacia del mismo.

En palabras simples, en ningún momento pudo Azul Azul S.A. invocar como término del contrato de trabajo de don Mauricio Pinilla la causal del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, mucho menos pudo de buena fe informar a la prensa que esa fue la razón del término del contrato del futbolista ni menos aún podrá alegar válidamente en este juicio la veracidad de esta causal sin que con ello se incurra en una evidente infracción de ley. Cosa diferente sería que intentara valerse del mismo argumento en sede civil, porque en ese caso se ampararía en la norma general del Código de Bello, pero el acto en cuestión no puede ser el contrato de trabajo, sino que un contrato de otra naturaleza.

La exigencia de esta formalidad es una manifestación clara de la vigencia del principio protector que informa una relación laboral, principio que dejó ya de tener únicamente un reconocimiento doctrinario sino que tiene un reconocimiento expreso en el artículo 459 N°5 y la remisión que hace el artículo 501 a la anterior, ambas del Código del Trabajo.

La diferencia de invocar un mutuo acuerdo de orden civil y otro de naturaleza laboral que converse correctamente con el principio protector lo explica acertadamente la autora Gabriela Lanata al afirmar que “este principio se refiere al criterio fundamental que orienta a todo el derecho laboral [...]. Mientras que en derecho común, una preocupación constante es asegurar la igualdad jurídica entre las partes, en el Derecho del Trabajo la preocupación central parece ser la de proteger a una de ellas para así lograr una igualdad sustantiva y real”.¹⁷

En la única forma que habría sido posible para Azul Azul S.A. alegar que existió un acuerdo mutuo válido, a pesar de no estar escriturado y que pusiera término a la relación laboral, habría sido si este contrato hubiera tenido una duración inferior a los 30 días, lo cual no fue del caso.

Precisamente por no existir aquiescencia del señor Pinilla para terminar el contrato de trabajo antes del 31 de julio y por no contar Azul Azul S.A. con las formalidades que den razón de sus dichos, fue que la declaración del Presidente de la demandada en el sentido que **no puede volver al club explicado en que la institución está por sobre los intereses personales independientemente del cargo**, no es otra cosa más que el despido público del futbolista, de lo cual no existe otra situación similar en la historia del deporte de nuestro país.

IV. ACCIÓN POR DAÑO MORAL.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), establece en su artículo 11.1 que toda persona tiene el derecho al reconocimiento de su dignidad. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7° se refiere al derecho de todos los trabajadores a tener “condiciones de existencia digna para ellos y sus familias”. Por último, desde 1999, la dignidad del trabajador ha sido la principal preocupación de la Organización Internacional del Trabajo mediante la elaboración y desarrollo de la noción de “trabajo decente”, pero muy particularmente en la faceta de cumplimiento de derechos, libertad, equidad y dignidad.

La lesión a los intereses patrimoniales origina un daño patrimonial o material, en tanto que la lesión a los intereses extrapatrimoniales hace surgir un daño extrapatrimonial o moral. Asimismo, se entiende por interés lo que es útil, por cualquier causa, aunque no sea pecuniariamente avaluable, con tal que signifique un bien para el sujeto, que le satisfaga una necesidad, que le cause felicidad o que le inhíba un dolor. En este orden de ideas, podemos afirmar que el conjunto de preceptos que rigen las indemnizaciones provenientes del daño, se desprende que su procedencia presupone ese interés de parte de quien lo experimenta o sufre, surgiendo la obligación de indemnizarlo, en este caso por la empresa demandada.

Así las cosas, los hechos denunciados para alguien formado en el club de fútbol, cuya identificación con éste y con su historia es evidente, así como todo el escarnio público que ha debido soportar producto del actuar de Azul Azul S.A. y del insólito despido público y en vivo que dolosamente preparó la demandada, ha producido daño moral pues se ha lesionado y menoscabado su dignidad personal como consecuencia del trato vejatorio al que fue expuesto. Dicha conducta, además de vulnerar las garantías constitucionales explicadas y de infringir los tratados internacionales mencionados, desconoce los mandatos legales de los artículos 1545, 1546, 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, en relación con los artículos 2°, 5°, 7°, 10, 153, 184 y 485 del Código del Trabajo.

En efecto, no obstante que el contrato de trabajo es una convención especial donde no se aplica libremente la autonomía privada, no deja de ser efectivo el hecho que esta relación jurídica bilateral fue incumplida por el contratante más fuerte al no respetar el piso mínimo dado por el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, particularmente al desconocer el mandato del artículo 184 del mismo Código, norma que se entiende formar parte integrante del contrato de trabajo al ser una norma de orden público y por ende irrenunciable de acuerdo con lo ordenado en el inciso segundo del artículo 5° ya citado.

En consideración con lo anterior, resulta plenamente aplicable las normas de los artículos 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, ya que el daño provocado ocurrió durante la relación laboral y posterior a ella con el despido abusivo. Por ello es que solicito se condene a la contraria al pago de **\$260.000.000 (doscientos sesenta millones de pesos)** a modo de indemnización por daño moral o el que VS estime en justicia.

¹⁷ LANATA FUENZALIDA, Gabriel, “Contrato Individual de Trabajo”, p. 47, LegalPublishing, 2010.

V.
PRESTACIONES DEMANDADAS:

Con motivo de todo lo relatado, la demandada me adeuda las siguientes prestaciones:

1. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL DEL INCISO TERCERO DEL ARTÍCULO 489 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

Por el máximo de 11 remuneraciones, en razón de \$18.425.361, equivalente a **\$202.678.971 (doscientos dos millones seiscientos setenta y ocho mil novecientos setenta y un pesos)**, sin perjuicio del monto menor que US pueda decir en el caso de diferir de este peticionario.

2. INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE:

Resulta procedente demandar la indemnización por lucro cesante en los casos de terminación anticipada de un contrato a plazo fijo, tanto por razones de origen laboral como por normativa propia de la FIFA que obliga a Azul Azul S.A.

Fundamentación de legislación nacional:

El inciso primero del artículo 1556 del Código Civil dispone que “la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y lucro cesante, ya provenga de no haberse cumplido la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento”.

Como estamos frente a un contrato a plazo fijo que conforme con la cláusula primera del documento denominado “anexo contrato de trabajo de jugador de fútbol profesional”, con fecha 15 de junio de 2018 las partes acordaron extender la duración del mismo hasta el 31 de diciembre de 2019, se subsume en la norma anterior.

Al haber dado por terminada Azul Azul S.A. la relación laboral en la conferencia de prensa de fecha 31 de julio de 2018, de manera oral, sin causal, injustificadamente, y sin ningún tipo de formalidad legal, cuestión que venían afirmando desde el 27 de ese mes, incumplió la convención y privó a mi representado de percibir lo que por contrato se obligó.

Hace algunos años atrás era posible discutir la procedencia de esta indemnización en sede laboral, pero en estos tiempos tanto la doctrina como la jurisprudencia son uniformes en precisar que si es procedente. Al efecto cito sentencia en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol Ingreso N°8465-2012, mediante la cual se consolida la tesis correcta que habilita el cobro de esta prestación.

Segundo: Que, en ese sentido, esta Corte ya ha decidido que si bien el Código del Trabajo no contempla expresamente la indemnización por lucro cesante, el derecho laboral no puede considerarse aislado del ordenamiento jurídico en general, que ha de estimarse como la base de la acción deducida por la trabajadora, es decir, el conjunto de normas que regulan el desenvolvimiento en sociedad; la concepción jurídica recogida por las leyes y, concretamente, el derecho que una parte tiene a ser indemnizada en el evento que su contraria no dé cumplimiento a lo pactado, por cuanto ha dejado de ganar aquello que, como contratante cumplidora, tenía derecho a exigir y percibir.

Tercero: Que, además, a igual consecuencia se llega recurriendo a la regla de hermenéutica contenida en el artículo 22 inciso final del Código Civil, por cuanto “Los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto”, cuestión que acontece en esta litis, desde que si bien, como se dijo, el Código Laboral no prevé expresamente la indemnización por lucro cesante, ese texto puede ser aclarado

por medio de otros preceptos, en el caso, aquél al que se ha hecho referencia precedentemente.

Cuarto: Que, en tales condiciones, ante el despido injustificado de la actora, esto es, frente al incumplimiento del contrato por parte de la empleadora en orden a otorgar el trabajo convenido y pagar las correspondientes remuneraciones hasta el vencimiento del plazo que las partes habían estipulado originalmente, en forma absolutamente libre, cabe concluir que la empleadora no ha sido diligente en el cumplimiento de sus obligaciones, lo que lleva a establecer que la demandante tiene el derecho a reclamar la contraprestación que le hubiere sido legítimo percibir si no se hubiere producido el incumplimiento aludido.

Quinto: Que, por consiguiente, al haberse seguido la tesis inversa a la anteriormente indicada en el fallo de la instancia, se ha incurrido en la infracción de ley denunciada, lo que conducirá a acoger el recurso intentado para la corrección pertinente, toda vez que la vulneración legal de que se trata ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia cuestionada, en tanto condujo a desestimar la demanda respecto de una indemnización que resultaba procedente.

Sexto: Que en consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido que, tratándose, como en la especie, del término anticipado e injustificado de un contrato a plazo fijo, el trabajador tiene derecho a reclamar la indemnización por lucro cesante, esto es, las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir hasta el término del contrato.

Fundamentación de normativa propia de la FIFA:

El artículo 13 del Estatuto de Transferencia de un Jugador Profesional de la FIFA es muy claro en disponer que “un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”. En este caso, Azul Azul S.A. rescindió el contrato de forma anticipada. El artículo 14 del mismo Estatuto permite que en caso de existir una causa justificada, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato “sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas)”. A su vez, el artículo 16 ordena que “un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada”, cuestión que precisamente hizo Azul Azul S.A.

Ahora bien, el Capítulo IV de este Estatuto, denominado “**Estabilidad Contractual entre Jugadores profesionales y Clubes**”, en su artículo 17, cuenta con un epígrafe especial para precisar las consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada, resultando pertinentes a este caso los numerales 1 y 2, cuyo tenor es el siguiente:

Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:

1.

En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del art. 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos.

Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior

(amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido.

2.

El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

Es en consideración con esta fundamentación que se demanda por lucro cesante un total de 17 meses que abarcan el periodo comprendido entre el 1 agosto de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, en razón de \$18.425.361 por mes, el monto de **\$313.231.137 (trescientos trece millones doscientos treinta y un mil ciento treinta y siete pesos)**, sin perjuicio del monto menor que US pueda decir en el caso de diferir de este peticionario.

Al mismo tiempo, también por este concepto, y conforme lo pactado en la cláusula segunda, numeral 1.7, “Bonos Especiales Sujetos a la Vigencia del Contrato”, del instrumento suscrito entre las partes el 15 de junio de 2018, se demanda el monto de USD 399.672 (trescientos noventa y nueve mil seiscientos setenta y dos dólares americanos), equivalentes en moneda nacional con una conversión de \$660 por dólar, lo que da un total de **\$263.783.520 (doscientos sesenta y tres millones setecientos ochenta y tres mil quinientos veinte pesos)**, suma a la que se deben agregar el monto de impuestos que se reserva para la fase de ejecución.

3. INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL:

Se demanda por este concepto el monto de **\$260.000.000 (doscientos sesenta millones de pesos)**, sin perjuicio del monto menor que US pueda decir en el caso de diferir de este peticionario.

4. REAJUSTES, INTERESES Y COSTAS.

5. Como medida de reparación inmaterial de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales:

- a) Que cada uno de los Directores de la Sociedad Anónima demandada, en su totalidad, extiendan a don Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera, una carta con disculpas por haber permitido la vulneración de derechos fundamentales que sufrió.
- b) Que dicha carta de disculpas sea publicada en la versión impresa y digital de los diarios El Mercurio y La Tercera.
- c) Que el Presidente de Azul Azul S.A., señor Carlos Heller, convoque a una conferencia de prensa, acompañado por el señor José Joaquín Laso Richards y Ronald Fuentes Núñez, dando el siguiente comunicado público: **“Ofrecemos disculpas al señor Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera, por haber vulnerado su honor y su libertad de trabajo”**. Al mismo tiempo, que el señor José Joaquín Laso Richards declare en la misma ocasión que **“jamás los derechos federativos y económicos de don Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera han sido transferidos al club Colon de Santa Fe, siendo un error lo explicado por mí el día 31 de julio de 2018 en la conferencia de prensa convocada al efecto”**. A su vez, que el Gerente Deportivo declare en esa misma ocasión que **“El señor Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera, el día 27 de julio de 2018, era trabajador de Azul Azul S.A., siendo un error lo explicado por mí ese mismo día y el día 31 de julio de 2018 en la conferencia de prensa convocada al efecto”**.
- d) Que el Presidente del Directorio de Azul Azul S.A., su abogado, señor José Joaquín Laso Richards y su Gerente Deportivo, señor Ronald Fuentes Núñez, hagan un curso directo de a lo menos ocho horas impartido por un abogado chileno experto en derecho deportivo, con el grado académico de Master en Derecho Deportivo otorgado por el ISDE de Barcelona, España.
- e) Que el Directorio de Azul Azul S.A., por haber apoyado de forma unánime la conferencia de prensa del 31 de julio de 2017 y lo obrado por sus gerentes los días previos, reciban una capacitación de a lo menos 12

horas en derechos fundamentales, programa que deberá ser realizado por un abogado con el grado de Magister o Doctor en Derecho, que pueda acreditar experiencia de a lo menos 5 años en el ejercicio de la enseñanza del Derecho del Trabajo en cualquier universidad que forme parte del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. Esta actividad será supervigilada por la Inspección Comunal del Trabajo del domicilio de la demandada. Esta medida debe ser cumplida por la demandada bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales.

6. Para cerrar este capítulo hacemos presente que todas las prestaciones anteriores se piden sin perjuicio de los montos mayores o menores que determine US.

POR TANTO, en conformidad con lo dispuesto en las normas citadas en este escrito de demanda y todas las que resulten aplicables al caso;

SOLICITO A US; tener por interpuesta demanda en procedimiento de tutela laboral por despido atentatorio de derechos fundamentales y cobro de indemnizaciones y de prestaciones en contra de la empresa **AZUL AZUL S.A**, rol único tributario N°78.838.140-2, representado legalmente en conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N°18.046 por su Gerente General, señor **EDUARDO ÁLAMOS AGUIRRE**, cédula nacional de identidad N°15.636.866-0, ambos con domicilio en El Parrón N°0939, La Cisterna, Región Metropolitana, del mismo domicilio, pidiendo desde ya que se acoja a tramitación y en definitiva se haga lugar a la misma, declarando:

1. Que su despido ocurrió en la conferencia de prensa dada por el Presidente de la empresa demandada, el día 31 de julio de 2018.
2. Que don Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera ha sido vulnerado en sus derechos fundamentales con motivo de su despido, afectando las garantías de los numerales 4° y 16° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en armonía con lo dispuesto en los artículos 489 y 485 del Código del Trabajo.
3. Que en razón de lo anterior, se condena a la demandada por indemnización del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo a la suma de **\$202.678.971 (doscientos dos millones seiscientos setenta y ocho mil novecientos setenta y un pesos)**, equivalente a once remuneraciones.
4. Que con motivo del término anticipado del contrato a plazo fijo del demandante, la empresa demandada es condenada a título de indemnización por lucros cesante en el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2018 al 31 de diciembre de 2019, el monto de **\$313.231.137 (trescientos trece millones doscientos treinta y un mil ciento treinta y siete pesos)** por concepto de remuneraciones que se vio impedido de percibir por el término anticipado del contrato a plazo fijo y de **\$263.783.520 (doscientos sesenta y tres millones setecientos ochenta y tres mil quinientos veinte pesos)** por los bonos de la cláusula segunda, numeral 1.7, "Bonos Especiales Sujetos a la Vigencia del Contrato", del instrumento suscrito entre las partes el 15 de junio de 2018, que tampoco pudo percibir por el término anticipado del contrato de trabajo. En subsidio, por concepto de lucro cesante el monto de **\$313.231.137 (trescientos trece millones doscientos treinta y un mil ciento treinta y siete pesos)**.
5. Que se acoge la acción por daño moral y se condena a la demandada a pagar la suma de **\$260.000.000 (doscientos sesenta millones de pesos)**.
6. Que como medida del numeral 3 del artículo 485 del Código del Trabajo, la demandada deberá:
 - a) Cada uno de los Directores de la Sociedad Anónima demandada, en su totalidad, extiendan a don Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera, una carta con disculpas por haber permitido la vulneración de derechos fundamentales que sufrió.
 - b) Que dicha carta de disculpas sea publicada en la versión impresa y digital de los diarios El Mercurio y La Tercera.
 - c) Que el Presidente de Azul Azul S.A., señor Carlos Heller, convoque a una conferencia de prensa, acompañado por el señor José Joaquín Laso Richards y Ronald Fuentes Núñez, dando el siguiente comunicado público:

“Ofrecemos disculpas al señor Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera, por haber vulnerado su honor y su libertad de trabajo”. Al mismo tiempo, que el señor José Joaquín Laso Richards declare en la misma ocasión que “jamás los derechos federativos y económicos de don Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera han sido transferidos al club Colon de Santa Fe, siendo un error lo explicado por mí el día 31 de julio de 2018 en la conferencia de prensa convocada al efecto”. A su vez, que el Gerente Deportivo declare en esa misma ocasión que “El señor Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera, el día 27 de julio de 2018, era trabajador de Azul Azul S.A., siendo un error lo explicado por mí ese mismo día y el día 31 de julio de 2018 en la conferencia de prensa convocada al efecto”.

- d) Que el Presidente del Directorio de Azul Azul S.A., su abogado, señor José Joaquín Laso Richards y su Gerente Deportivo, señor Ronald Fuentes Núñez, hagan un curso directo de a lo menos ocho horas impartido por un abogado chileno experto en derecho deportivo, con el grado académico de Master en Derecho Deportivo otorgado por el ISDE de Barcelona, España.
- e) Que el Directorio de Azul Azul S.A., por haber apoyado de forma unánime la conferencia de prensa del 31 de julio de 2017 y lo obrado por sus gerentes los días previos, reciban una capacitación de a lo menos 12 horas en derechos fundamentales, programa que deberá ser realizado por un abogado con el grado de Magister o Doctor en Derecho, que pueda acreditar experiencia de a lo menos 5 años en el ejercicio de la enseñanza del Derecho del Trabajo en cualquier universidad que forme parte del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. Esta actividad será supervigilada por la Inspección Comunal del Trabajo del domicilio de la demandada. Esta medida debe ser cumplida por la demandada bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales.

8. Se condena a la demandada a pagar intereses, reajustes y las costas de la causa cuya evaluación se entrega a la determinación del tribunal.

PRIMER OTROSÍ: ALEJANDRO ANTONIO CÁRIZ MELLER, abogado, con domicilio en Isidora Goyenechea N°2934, oficina 401, Las Condes, Santiago, actuando en representación convencional de don **MAURICIO RICARDO PINILLA FERRERA**, futbolista profesional, domiciliado en Cerro Cortadera N°9769, comuna de Lo Barnechea, Santiago, conforme consta con las facultades conferidas en mandato judicial que acompaño en el segundo otrosí, a US., respetuosamente digo:

Encontrándome dentro de plazo legal, y en conformidad con lo dispuesto en los artículo 2°, 5°, 10, 41, 45, 161, 163, 168, 420, 423, 446 y siguientes, todos del Código del Trabajo, y demás normas procedentes, interpongo demanda en procedimiento de aplicación general por despido indebido, cobro de prestaciones, cobro de semana corrida, cobro de cotizaciones previsionales y ley Bustos, en contra de la empresa **AZUL AZUL S.A.**, rol único tributario N°78.838.140-2, del giro deportivo, representado legalmente en conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N°18.046 por su Gerente General, señor **EDUARDO ÁLAMOS AGUIRRE**, cédula nacional de identidad N°15.636.866-0, ambos con domicilio en El Parrón N°0939, La Cisterna, Región Metropolitana, del mismo domicilio, solicitando desde ya se haga lugar a la misma y en consecuencia se condene a la demandada a pagar las prestaciones que señalaré más adelante, por las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación expongo:

I. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS.

1. Síntesis del Caso.

A todo el país, tres representantes de la demandada comunicaron que don Mauricio Pinilla había dejado de pertenecer al club. El primero de ellos fue el Gerente Deportivo, Ronald Fuentes Núñez, quien declaró eso a la prensa el 27 de julio de 2018 mientras mi representado regresaba en un vuelo que lo trasladaba a la capital desde la ciudad de Antofagasta.

Una vez que aterrizó en el aeropuerto, el demandante era esperado por un número considerable de periodistas que le consultan sobre esta declaración, negando categóricamente que sea cierto, declarando que no era efectivo eso y que “seguía siendo jugador de la U”.

Producto que la relación laboral se encontraba vigente entre las partes, el día lunes 30 de julio pasado se presentó al Centro Deportivo Azul (CDA) para entrenar junto con sus compañeros de equipo. Una vez que ingresó al recinto un funcionario le pidió que no fuera al camarín, porque el Gerente Deportivo, Ronald Fuentes y el Director Ejecutivo, señor Pablo Silva, querían conversar con él.

El futbolista llegó al recinto en compañía de su padre y del abogado señor Antonio Guzmán. Dentro de la reunión don Mauricio fue claro en afirmar que no había llegado a acuerdo con el oferente y que la declaración de Ronald Fuentes fue una irresponsabilidad, cuestión que fue reconocida por éste llegando incluso a decir que le podría costar el trabajo. Mucho se habló sobre la vigencia del contrato de trabajo y todos estaban de acuerdo en que la convención hasta ese momento no había terminado y lo informado a la prensa el viernes anterior fue un acto imprudente de Fuentes.

A pesar de ello el Gerente Deportivo no dejó que entrenara ese día y ante la clara molestia del abogado señor Guzmán, y al ver que ese ejecutivo quería persistir en algo que no era cierto, expuso la posición del señor Pinilla y anunció que irían a la Inspección del Trabajo a poner la denuncia correspondiente. Luego de eso, pasaron algunos minutos antes de terminar la reunión y Ronald Fuentes les dijo que por un asunto estético sería conveniente no hacerlo, esperar que se comunicara el abogado José Joaquín Laso Richard y les explicó que al día siguiente se reuniría el directorio en sesión extraordinaria para aclarar todo. Como una muestra de buen entendimiento, decidieron esperar el llamado y la reunión anunciada.

Entre las 12:00 y las 13:00 horas del 30 de julio pasado, luego de retirarse del CDA, el abogado señor Guzmán, recibió el llamado telefónico del abogado Laso. La posición intransigente de este profesional fue que don Mauricio Pinilla ya había sido transferido al club Colón de Santa Fe, que ya no era jugador de Azul Azul S.A. y que el contrato de trabajo había terminado.

Tratando de hacer que el abogado de la demandada entendiera que no era efectivo, el señor Guzmán explicó los aspectos normativos de una transferencia, pero hizo presente lo más sencillo de todo, que el futbolista no había llegado a ningún acuerdo con ese equipo por lo que malamente podría alegar la sociedad demandada que el contrato estuviere terminado por un acuerdo mutuo, lo que es un elemental razonamiento lógico. A pesar de la gestión del señor Guzmán, el abogado Laso insistió en su postura, la justificó en que era la persona que más sabía de derecho del deporte en Chile, pero que al día siguiente se iba a reunir el directorio para dar la última palabra del caso. Luego de eso, solo quedó esperar el desenlace de la historia para el día siguiente.

Un poco pasadas las 21:00 horas del 31 de julio de 2018, el club demandado inició la conferencia de prensa masiva a la que convocó durante el día -al mismo tiempo que los noticiarios de televisión transmitían- a cargo de su Presidente, señor Carlos Heller Solari, acompañado a su lado derecho por el abogado José Joaquín Laso Richards y a su izquierda el Gerente Deportivo Ronald Fuentes Muñoz.

Les quiero comentar que estuvimos reunidos con el Directorio para analizar la situación de Mauricio Pinilla y en conjunto hemos tomado la decisión de que Mauricio no puede volver al club. Una situación que lamentamos pero debemos entender que la institución está por sobre los intereses personales independientemente del cargo. Tenemos la certeza que todo el accionar del club se ha hecho de acuerdo a la normativa que corresponden (sic), y en este sentido estamos muy tranquilos.

Acto seguido dan la palabra al abogado Laso, quien notoriamente incómodo, con voz temblorosa y dubitativa, dijo públicamente:

Lo que sucedió con Mauricio Pinilla fue que él trajo una oferta de Colón de Santa Fe que nos presentó al club..., el club la aceptó y en conjunto con el señor Mauricio Pinilla se procedió a la venta de sus derechos, contrato que, firmó Mauricio Pinilla, y firmó Colón de Santa Fe, en que todos declaran que ya había un completo acuerdo entre Colón, Mauricio y nosotros. Se comprometió en ese mismo documento a firmar el finiquito y a mandarlo... en un breve plazo..., y esa es la situación que todavía está faltando. Nosotros invitamos a todas las partes a cumplir sus compromisos, incluyendo a Mauricio para firmar su finiquito y que solucione sus temas con Colón. Nuestro entendimiento es que la relación de Mauricio con nosotros terminó el día en que accedió a que

vendiéramos sus derechos a Colón a solicitud de él. Esa es la situación actual, solo falta que Colón y Mauricio arreglen su situación para que pase a ser jugado de Colón.

Terminada la declaración cruza sus brazos y da muestras de sequedad en la boca.

En la ronda de preguntas, se consulta al Presidente que tan duro había sido esto y da su parecer, abonando que estaba fuera de Chile los días previos, pero que siempre estuvo al tanto de lo que estaba pasando gracias a la información que le daban los dos gerentes que lo acompañaban. Sin embargo, destacamos que afirma que *“había llegado una oferta”* y luego corrige diciendo que *“Mauricio Pinilla tenía un contrato prefirmado con Colón de Santa Fe o había llegado a un acuerdo con Colón de Santa Fe”* para lo cual *“pedía la libertad en Universidad de Chile”*. Más adelante sigue explicando lo que sabía del día 27 de julio pasado y afirma que *“desconoce los motivos de por qué no llegó a puerto”* con Colón.

En el minuto 11 con 2 segundos un periodista –cuyo nombre no podemos identificar, pero que dio muestras de conocer las exigencias legales para la transferencia de un jugador profesional- hace la pregunta clave de este asunto al abogado. La consulta al señor Laso apunta a saber **“si está todo en regla en cuanto a la documentación, recordemos que él (Mauricio Pinilla) no había firmado el finiquito”**. Cruzado de brazos y atento a la pregunta, se acerca al micrófono y nuevamente de forma incómoda responde:

Nosotros estimamos que sí. Que falta el cumplimiento de un compromiso que es la firma de un finiquito para poder enviarlo a Colón y terminar con la transacción, que es lo que nosotros estamos esperando.

El mismo reportero pregunta ahora (minuto 11 con 28 segundos), “es decir, todavía no se ha firmado el finiquito”, respondiendo el consultado que **“no, no se ha firmado el finiquito”**, retomando luego de eso su posición de brazos cruzados y alejado del micrófono, con un semblante de evidente incomodidad.

Un segundo periodista (Diego Osorio, de Radio Bío-Bío), al minuto 12 con 22 segundos, le pide al abogado Laso que resuma “quien tiene los derechos económicos y federativos de Mauricio Pinilla”. Con el mismo rictus que para todas las intervenciones previas, Laso responde:

“En nuestro concepto, nosotros, desde nuestro punto de vista, con el contrato que firmamos, de muy buena fe, y a solicitud de Mauricio, y en conjunto con él, nosotros transferimos los derechos federativos y económicos a Colón..., lo único que falta es que Mauricio firme el finiquito para poder mandar todos los documentos y que Colón lo inscriba y registre como establece la normativa”.

Anticipando materias, debemos precisar a US que para la transferencia de un jugador de fútbol profesional, se exigen requisitos claros que el abogado no pudo explicar pero, lo más importante de todo, no es cierto que hayan transferido los derechos federativos y económicos de don Mauricio Pinilla al club transandino, ni tampoco que por sus solos dichos el jugador forme parte de las filas del club interesado.

La repercusión pública del caso motivó que el Sindicato de Futbolistas Profesionales (SIFUP) redactara una declaración pública aclarando aspectos relacionados con los derechos de transferencia de un futbolista profesional, principalmente por las dudas que generaron en el ambiente las explicaciones dadas por el Director Ejecutivo y el Presidente de la concesionaria, saliendo a de corregir los evidentes errores de sus respuestas.

El texto de la declaración se encuentra actualmente en la página web de dicha organización, y de su contenido nos haremos cargo durante la incorporación de la prueba en la audiencia de juicio.

2.

Resumen del Contrato de Trabajo.

2.1 Contrato de Trabajo de 24 de Julio de 2017.

Con fecha 24 de julio de 2017, mi mandante regresa al único equipo de fútbol que ha representado en Chile luego de una larga experiencia profesional en distintos clubes del extranjero. Conforme con lo dispuesto en el inciso primero

del artículo 152 bis D, norma introducida mediante la Ley N°20.178 de 25 de abril de 2007, el contrato de trabajo fue de duración determinada, acordando su duración hasta el 31 de diciembre de 2017. Esta convención fue debidamente registrada ante la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, en adelante, “ANFP”.

En dicho contrato se pactó una remuneración en valores neto y el monto acordado mensual fue de USD 19.444, monto total y permanente que fue registrado en la ANFP. En este punto es relevante hacer presente que Azul Azul asumía el pago de los impuestos del jugador, toda vez que es una práctica habitual esta forma convenir la remuneración de los servicios contratados. Los USD 19.444 se desglosaban en una remuneración mensual fija de USD 15.444 y cuatro bonos permanentes de USD 1.000 cada uno. Adicional a lo anterior, se pactó un quinto bono, denominado “**Bono Por Cumplimiento de Objetivos Deportivos**”, compuesto de cuatro elementos, que se pagaría cada uno por una sola vez en el año bajo las siguientes condiciones y por los siguientes montos:

1. en el caso que el club resultara campeón en el torneo nacional organizado por la ANFP, devengaría USD 30.000.
2. en el evento de lograr un mínimo de 10 goles en el torneo transición de 2017 y de 15 en el torneo nacional 2018, sin considerar los goles en Copa Chile ni otros torneos distintos del campeonato nacional, devengaría USD 30.000
3. si jugaba al menos el 70% de los minutos disputados en el torneo de transición, esto es, un mínimo de 945 minutos en cancha, tendría derecho a recibir USD 30.000. Igual monto podía recibir si jugaba igual porcentaje de minutos, pero en el torneo de 2018.
4. si el equipo pasaba la fase de grupos de la Copa Libertadores de América organizada por la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), podía acceder a un bono de USD 20.000.

Es importante hacer presente a US que los cuatro primeros bonos de USD 1.000 cada uno, se pagaban de forma periódica y permanente, de tal manera que esa es la razón para que Azul Azul S.A. haya informado ante la ANFP, al momento de registrar el contrato de trabajo, el valor de USD 19.444 y no limitarse a los USD 15.444 que se pactó como sueldo, monto que, obviamente, es mayor considerando el impuesto. Por último, es necesario informar a US que la inscripción de este contrato, anotada con el N°02062, fue ingresada a la ANFP por el Director Ejecutivo de la demandada, señor Pablo Silva Urzúa, profesional que tendrá un rol protagónico en todo este caso.

En razón de lo anterior, el monto de USD 19.444 en valor neto debe ser considerado para efectos de las indemnizaciones que más adelante haremos referencia y, por último, el precio del dólar que se pactó para la conversión en moneda nacional fue de \$660 (seiscientos sesenta pesos), precio que se mantuvo inalterable en la extensiones sucesivas.

2.2 Extensión Posterior Hasta el 31 de Diciembre de 2018:

Producto del buen desempeño del señor Pinilla Ferrera, también durante el año 2017, se suscribió una extensión con iguales condiciones, ingresándose a la ANFP el documento bajo el N°1558. Esta vez el documento fue ingresado por el Gerente General de la demandada, señora Eduardo Álamos Aguirre, y una vez más se informó una remuneración de USD 19.444, valor neto.

2.3 Extensión del 15 de junio de 2018 con Duración Hasta el 31 de Diciembre de 2019:

El 15 de junio de este año, durante el mundial de fútbol de Rusia organizado por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), se firmó una extensión hasta el 31 de diciembre de 2019, pactando prácticamente lo mismo que se acordó en el documento de 24 de julio de 2017, salvo lo siguiente:

3. En cuanto al bono pactado para el “Cumplimiento de Objetivos Deportivos”:

- a) para el año 2019 se disminuyó la cantidad de goles para devengar el bono, siendo ahora un total de 14 y no de 15 anotaciones en el torneo.
- b) para el año 2019 se disminuyó de 70% a 60% la exigencia de minutos en cancha para tener derecho al mismo monto de USD 30.000.

4. Nueva remuneración denominada “Bonos Especiales Sujetos a Vigencia del Contrato”:

- a) se acordaron cuatro pagos que se asociaron a la vigencia de la relación laboral, la misma que unilateralmente y de forma ilegal terminó la demandada.
- b) Las vigencias pactadas eran al 15 de marzo de 2019, 15 de junio de 2019, 15 de septiembre de 2019 y 15 de diciembre de 2019.
- c) cada pago era de USD 99.918.
- d) la vigencia fue fijada para el año 2019.

Paradójicamente, valiéndose de un actuar doloso de su parte, la demandada pretendió ahorrarse este costo, aprovechando una coyuntura que hasta el momento ha difundido públicamente a su entero parecer, conducta que es contraria a derecho porque se ve beneficiada ella misma con una conducta antijurídica decidida y ejecutada también por ella misma.

3.

Del Inexistente Mutuo Acuerdo Alegado Públicamente por la Demandada.

Es muy importante insistir en esto: don Mauricio Pinilla Ferrera en ningún momento llegó a un acuerdo completo y suficiente con el club Colón de Santa Fe para aceptar poner término a su contrato de trabajo con Azul Azul S.A. Ninguna persona ha prestado su consentimiento a nombre o representación del futbolista para ser transferido a otro club. No existe contrato en que se haya conferido mandato especial para tal finalidad. La oferta que Azul Azul S.A. filtró a la prensa y que fue pública en el diario La Tercera, tampoco cuenta con aceptación de mi representado.

Dicho lo anterior, ni siquiera en virtud del artículo 1698 del Código Civil la demandada podrá demostrar este acuerdo mutuo, toda vez que la única manera que la legislación laboral permite invocar eficazmente la causal de rescisión de un contrato de trabajo es cumpliendo con la regla del artículo 177 del Código del Trabajo, cuestión que resultará imposible no solo por la ausencia de sus requisitos, sino porque nunca hubo aceptación del señor Pinilla con lo ofrecido por el nuevo club, con lo cual no se puede confundir una oferta para dar inicio a un proceso de negociación con el consentimiento de una persona por el solo hecho de existir una oferta.

III.

EL DERECHO

1.

De la causal mutuo acuerdo de las partes del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo.

Lo insólito de este caso paso porque Azul Azul S.A. afirma que el contrato de trabajo entre ella y don Mauricio Pinilla termino, pero hasta antes del 31 de julio la razón habría sido por mutuo acuerdo de las partes, causal de terminación de cualquier contrato de trabajo que se encuentra reconocida expresamente en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo.

El mutuo acuerdo no está definido en la legislación porque deriva de la forma genérica de terminación contenida en el artículo 1545 del Código Civil, norma que habla del consentimiento mutuo y de las causales legales. En materia laboral esta causal no ha tenido mayor tratamiento en doctrina porque en virtud de la norma citada, las partes “tienen la libertad de y autonomía de para decidir la disolución del contrato, con la consiguiente extinción de los vínculos jurídicos que las ligaban y ellas mismas reglan, de común acuerdo, cualquier ulterior aspecto”.¹⁸

Ahora bien, esta norma jurídica no puede entenderse sin vincularla directamente con el artículo 177 del Código del Trabajo, que en su inciso primero mandata en la primera parte de su inciso primero que **“el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito”**. Complementa lo anterior nuestro legislador laboral reconociendo que **“el instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador”**.

¹⁸ THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, “Manual de Derecho del Trabajo: Derecho Individual del Trabajo”, p.20, Tomo IV, Ed. Jurídica de Chile, quinta edición, 2010.

En este punto, y ante la ausencia de tratamiento doctrinario más detallado, es importante precisar qué tipo de norma jurídica es la contenida en el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo y su relación con la esta acción de tutela, para pasar posteriormente a los requisitos y sus efectos en el caso concreto.

Siguiendo la corriente más aceptada en el derecho contemporáneo, el concepto de norma de derecho fundamental nos lleva a distinguir básicamente dos tipos. Por un lado una regla y por el otro un principio. Una regla es un imperativo de conducta que solo pueden ser cumplidas o no. A su vez –y como explicamos anteriormente- son mandatos de optimización cuya característica es que pueden cumplirse en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no solo depende de las posibilidades reales sino también de las jurídicas.

Dicho lo anterior, debemos distinguir los requisitos para que exista un acuerdo mutuo en sede laboral cuando ha existido un contrato de trabajo entre las partes, pero no cuando se quiere discutir artificialmente un acuerdo mutuo asilado en la norma general del 1545 del Código Civil, cuestión que debe ser vista en otra sede jurisdiccional:

a) Como requisitos de existencia de este acto jurídico:

1. Debe existir la aquiescencia del empleador y del trabajador para terminar el vínculo contractual.
2. El consentimiento debe estar exento de algún vicio.
3. Necesariamente deben contar por escrito cualquier acuerdo entre trabajador y empleador que vaya a poner término al contrato de trabajo.

b) Como requisito de eficacia:

1. El mutuo acuerdo escrito debe estar firmado por el interesado y por el presidente del sindicato.
2. En subsidio del presidente del sindicato, el mutuo acuerdo escrito debe ser firmado por el delegado del personal.
3. El mutuo acuerdo escrito debe ser ratificado por el Inspector del Trabajo.
4. Por disposición del inciso final del artículo 177, también pueden actuar como ministros de fe para ratificar el mutuo acuerdo escrito un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

Por último, aunque pareciera ser innecesario ante la evidencia del caso, debemos sistematizar correctamente el efecto de no contar el empleador. La regla contenida en la última parte del inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo es tan clara, que el efecto también es incuestionable. En el caso que el empleador no cumpla con tener a su disposición un mutuo acuerdo escrito, firmado en la manera que la misma norma exige y ratificado por los ministros de fe que les da competencia para darles valor liberatorio, **no podrá ser invocado por el empleador**, es decir, la ineficacia del mismo.

En palabras simples, en ningún momento pudo Azul Azul S.A. invocar como término del contrato de trabajo de don Mauricio Pinilla la causal del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, mucho menos pudo de buena fe informar a la prensa que esa fue la razón del término del contrato del futbolista ni menos aún podrá alegar válidamente en este juicio la veracidad de esta causal sin que con ello se incurra en una evidente infracción de ley. Cosa diferente sería que intentara valerse del mismo argumento en sede civil porque en ese caso se ampararía en la norma general del Código de Bello, pero el acto en cuestión no puede ser el contrato de trabajo, sino que un contrato de otra naturaleza.

La exigencia de esta formalidad es una manifestación clara de la vigencia del principio protector que informa una relación laboral, principio que dejó ya de tener únicamente un reconocimiento doctrinario sino que tiene un reconocimiento expreso en los artículo 459 N°5 y la remisión que hace el artículo 501 a la anterior, ambas del Código del Trabajo.

La diferencia de invocar un mutuo acuerdo de orden civil y otro de naturaleza laboral que converse correctamente con el principio protector lo explica acertadamente la autora Gabriela Lanata al afirmar que “este principio se refiere al criterio fundamental que orienta a todo el derecho laboral [...]”. Mientras que en derecho común, una preocupación

constante es asegurar la igualdad jurídica entre las partes, en el Derecho del Trabajo la preocupación central parece ser la de proteger a una de ellas para así lograr una igualdad sustantiva y real”.¹⁹

En la única forma que habría sido posible para Azul Azul S.A. alegar que existió un acuerdo mutuo válido, a pesar de no estar escriturado, que pusiera término a la relación laboral, habría sido si este contrato hubiera tenido una duración inferior a los 30 días, lo cual no fue del caso. Precisamente por no existir aquiescencia del señor Pinilla para terminar el contrato de trabajo antes del 31 de julio y por no contar Azul Azul S.A. con las formalidades que den razón de sus dicho, fue que la declaración del Presidente de la demandada en el sentido que ***no puede volver al club explicado en que la institución está por sobre los intereses personales independientemente del cargo***, no es otra cosa más que el despido público del futbolista, de lo cual no existe otra situación similar en la historia del deporte de nuestro país.

2. **Tesis de la demandada y las reglas de la sana crítica**

Los elementos esenciales de la sana crítica son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. Por principios lógicos hay que entender “aquellos que gobiernan el entendimiento humano, cualesquiera que sean los objetos a los que aplica su actividad”. En general se señalan como tales:

- a) El de identidad, que se enuncia como: “lo que es, es” o “una cosa es lo que ella es”. Así los conceptos deben asumirse con un contenido invariable, de forma tal que si alguien comienza atribuyendo un contenido, debe mantenerlo a través de todo el razonamiento;
- b) El de no contradicción, que conlleva que “no se puede negar y afirmar juntamente una misma cosa de un mismo sujeto”. Los argumentos deben ser compatibles entre sí, no se puede afirmar y negar a la vez;
- c) El del tercero excluido, que puede enunciarse: “Si existen dos proposiciones, de las cuales una afirma y otra niega, si hemos reconocido una de ellas como verdadera, no hay una tercera posibilidad, no cabe término medio”. Así si digo que es inocente entonces no es culpable;
- d) El de razón suficiente, que en su faz lógica se formula como: “todo juicio tiene una razón necesaria y suficiente que ordena la relación entre el concepto-sujeto y el concepto-predicado, de una determinada manera y no de otra”. En este sentido, si las premisas son verdaderas y son aptas, la conclusión es válida.

Por otro lado, las máximas de la experiencia “son aquellas nociones que corresponden al concepto de cultura común, aprehensibles espontáneamente por el intelecto como verdades indiscutibles”. Cualquier resolución que razona en contra de esas máximas, o que se funda en pretendidas máximas de experiencia inexistentes, contiene un vicio indudable en su motivación. La motivación, pues, será falsa, cuando una de sus premisas esté constituida por un hecho no cierto, incompatible con la experiencia misma, como por ejemplo si se admite que se puede atravesar una pared de cemento con un cuchillo, o incompleta, si una de las premisas está dada por un hecho que se pretende de la experiencia común, cuando en realidad exige una demostración particular sustentada en las pruebas, como si v. gr. se atribuyen a ciertas enfermedades determinados efectos prescindiendo del dictamen pericial.

Siendo este el estado de cosas, la tesis de la demandada no se conforma con los principio de la lógica ni con las máximas de la experiencia:

- a) Colisiona con el principio de no contradicción sostener que desde el 27 de julio de 2018 hasta el segundo anterior a la conferencia de prensa del 31 de julio pasado el señor Pinilla Ferrera haya puesto término al contrato de trabajo con ellos por haber llegado a un supuesto acuerdo con Colón de Santa Fe, pero no poder cumplir con los requisitos del artículo 177 para invocar correctamente la causal de término del 159 N°1 del Código del Trabajo.

¹⁹ LANATA FUENZALIDA, Gabriel, “Contrato Individual de Trabajo”, p. 47, LegalPublishing, 2010.

- b) La muestra más evidente de la contradicción lógica de esa tesis se encuentra en el hecho que mi representado jamás ha firmado un finiquito con Azula Azul S.A., precisamente porque falta el “acuerdo” o consentimiento para poner término al contrato de trabajo.
- c) En tal sentido, si hasta antes de la conferencia de prensa tanto el jugador como los presentes en la reunión del 30 de julio de 2018 estaban contestes que el contrato de trabajo estaba vigente y, luego de la postura del abogado Laso, el club demandado sostiene que terminó por “mutuo acuerdo” sin cumplir con la regla para invocarlo eficazmente, quiere decir que nos encontramos con dos tesis contrapuestas hasta antes de la conferencia de prensa. Como no se dio cumplimiento al 177 del código Laboral, la tesis del señor Pinilla hasta antes de la conferencia de prensa era la verdadera y la del abogado Laso no

A partir de esto, la posición declarada en la conferencia de prensa en el sentido que mi mandante no volverá al club, a sabiendas que había un contrato de trabajo vigente, no puede ser entendida de otra forma más que consumó el señor Heller un despido oral, público y sin causal, poniendo término al contrato de trabajo del futbolista.

3.

Aspectos Legales a Considerar para la Transferencia de un Futbolista Profesional.

3.1 Aspectos Generales sobre Normativas:

Para entender adecuadamente las normas que resultan aplicables en la transferencia de futbolistas profesionales, debemos tener en consideración que el deporte en general y particularmente el fútbol carece de un tratamiento armónico y orgánico. Con esta actividad humana se vinculan normas civiles, comerciales, tributarias, laborales y normativa particular dictada por la Federación Internacional Fútbol Profesional (FIFA) que si bien no son normas jurídicas, si son reglas de conducta que cada federación se obliga a cumplir, y por cierto los clubes que la integran.

Acerca de esta última normativa, por la especial naturaleza estatutaria de esta actividad, y porque el profesionalismo de las ligas asociadas a FIFA ha crecido de manera exponencial en los últimos años -al igual que el tráfico y los agentes comerciales que intervienen en estas operaciones- el organismo rector del fútbol dictó un reglamento denominado “Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores”, en adelante “El Estatuto”, que mandata a las asociaciones o federaciones a cumplir diversas disposiciones. La importancia de esta consideración se encuentra principalmente en las obligaciones que nacen de las vinculaciones entre clubes y jugadores, cuestión que nos permite determinar en caso de un conflicto de relevancia jurídica la naturaleza de la acción, el tribunal competente y las reglas del procedimiento que las partes deben respetar para la solución de una controversia con consecuencias legales.

Entre los clubes que intervienen en la operación, debemos distinguir el club de origen o club anterior (mal denominado vendedor) y el club de destino o nuevo club (mal denominado comprador). Entre ambos clubes se suscribe un contrato de naturaleza principalmente civil, bilateral y muchas veces conmutativo, donde la legislación aplicable puede ser la general contenida en el Código Civil, en el caso que ambos clubes sean nacionales, o bien, pueden aplicarse normas de derecho internacional privado, en el evento que los clubes sean de diferentes países. A pesar de esto, las asociaciones o federaciones cuentan con normativa interna dictada conforme con el “El Estatuto”.

3.2 Normas Propias de la FIFA para una Transferencia de Jugadores Profesionales y Protección al Futbolista:

Interesante resulta comprobar que El Estatuto, en su **capítulo I, Disposición Preliminar, artículo 1.3 letra b)**, ordena a cada asociación a **“establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respeto a la legislación nacional obligatoria [...]”**. Prosigue esta norma mandando a las asociaciones a considerar en su reglamentación, entre otro, **“el principio del cumplimiento obligatorio de los contratos”** y **“el principio de que los contratos no pueden rescindirse en el transcurso de la temporada”**. Como ya se ha ido asentando, Azul Azul S.A. no ha respetado ninguno de estos dos principios, toda vez que no permitió que Mauricio Pinilla cumpliera su contrato al impedirle entrenar los días 30 y 31 de julio de 2018 y ha rescindido por su propia decisión el contrato del profesional durante el transcurso de esta temporada.

Más adelante, en el capítulo III, Inscripción de Jugadores, en su artículo 9.1, la FIFA dispone una regla de gran interés para demostrar que es falso lo afirmado por el Director Ejecutivo al responder a la prensa “***nosotros transferimos los derechos federativos y económicos a Colón..., lo único que falta es que Mauricio firme el finiquito para poder mandar todos los documentos y que Colón lo inscriba y registre como establece la normativa***”

El texto literal de la norma mencionada es el siguiente:

Los jugadores inscritos en una asociación, únicamente podrán inscribirse en una nueva asociación únicamente cuando esta última haya recibido el certificado de transferencia internacional (en adelante «el CTI») de la asociación anterior. El CTI se expedirá gratuitamente, sin condiciones ni plazos”. Cualquier disposición en contra se considerará nula y sin efecto. La asociación que expide el CTI remitirá una copia a la FIFA. Los procedimientos administrativos para la expedición del CTI se encuentran definidos en el anexo 3, art. 8, y en el anexo 3a del presente reglamento.

El anexo 3, artículo 8, contemplado dentro del Procedimiento Administrativo para la Transferencia de Profesionales entre Asociados, apartado 8.1, Principios, dice:

1.
Todo jugador profesional inscrito en un club afiliado a una asociación únicamente podrá inscribirse en un club afiliado a otra asociación una vez que la asociación anterior haya entregado el CTI y la nueva asociación haya confirmado la recepción del mismo. El CTI se tramitará exclusivamente a través del TMS. No se reconocerá ningún CTI que no haya sido creado por el TMS.
2.
La nueva asociación solicitará el CTI en el TMS a más tardar el último día de su periodo de inscripción.
3.
La asociación anterior cargará en el TMS una copia del pasaporte del jugador (v. art. 7) al crear el CTI para la nueva asociación.
4.
Al crear el CTI a favor de la nueva asociación, la asociación anterior deberá cargar una copia de cualquier documentación pertinente relativa a las sanciones disciplinarias impuestas a un jugador y, si procede, su extensión al ámbito mundial (v. art. 12).

Precisado lo anterior, para que se pueda crear un CTI, se requiere:

1.
El club que desea inscribir al jugador introducirá y confirmará en el TMS todos los datos que permitan a la nueva asociación solicitar el CTI, los cuales deben coincidir, durante uno de los periodos de inscripción establecidos por dicha asociación (v. art. 4, apdo. 4 del presente anexo). Al introducir los datos pertinentes, según el tipo de orden seleccionado, el nuevo club cargará en el TMS al menos los siguientes documentos:
 - copia del contrato entre el nuevo club y el jugador profesional;
 - copia del contrato de transferencia o préstamo firmado entre el nuevo club y el club anterior, si procede;
 - copia de un documento que certifique la identidad, nacionalidad (o nacionalidades) y fecha de nacimiento del jugador, tal como el pasaporte o el carnet de identidad;
 - copia de un documento que certifique la fecha de finalización del último contrato del jugador y motivo de la terminación.
 - prueba firmada por el jugador y el club anterior de que no existe la propiedad de los derechos económicos de futbolistas por parte de terceros

Cuando se declare la propiedad de los derechos económicos de futbolistas por parte de terceros (v. anexo 3, artículo 4, apartado 2), el club anterior cargará una copia del correspondiente acuerdo con terceros.

Los documentos se cargarán en el formato que requiera FIFA TMS GmbH.

Si se solicitase explícitamente, los documentos o algún fragmento de estos que no estén disponibles en uno de los cuatro idiomas oficiales de la FIFA (alemán, español, francés e inglés) se cargarán en el TMS junto con su traducción a uno de los cuatro idiomas oficiales de la FIFA. En caso de no proceder así, el documento en cuestión podrá ser descartado. Un jugador profesional no es elegible para disputar partidos oficiales con su nuevo club hasta que la nueva asociación no haya confirmado la recepción del CTI y no haya introducido y confirmado la fecha de inscripción del jugador en el TMS (v. art. 5.2, apdo. 4 del presente anexo).

Por último, se perfecciona la transferencia entre los clubes si:

3.

Tras recibir la solicitud del CTI, la asociación anterior solicitará inmediatamente al club anterior y al jugador profesional que confirmen si el contrato del jugador profesional ha vencido, si la rescisión anticipada ha sido de común acuerdo o si existe algún conflicto contractual.

4.

En un plazo de 7 días tras la fecha de la solicitud del CTI, la asociación anterior deberá, eligiendo lo más apropiado en el TMS:

- a) entregar el CTI a la nueva asociación e introducir la fecha de la baja del jugador; o*
- b) rechazar la solicitud del CTI e indicar en el TMS el motivo del rechazo, el cual puede ser que el contrato entre el club anterior y el jugador profesional no ha vencido o que no ha habido acuerdo mutuo sobre la rescisión anticipada del mismo.*

Como se puede advertir, en el caso concreto no se dieron los supuestos para poder afirmar en conferencia de prensa que Azul Azul S.A. transfirió **“los derechos federativos y económicos a Colón..., lo único que falta es que Mauricio firme el finiquito para poder mandar todos los documentos y que Colón lo inscriba y registre como establece la normativa”**. Esta afirmación es falsa desde el momento que no se puede atribuir a una equivocación por parte del Director Ejecutivo, considerando que es un juicio que emitió en su calidad de abogado y de experto en esta rama del derecho.

3.3 Opinión de la doctrina particular:

En la lógica de Azul Azul S.A., por la sola firma del contrato de compraventa de derechos federativos y económicos de Mauricio Pinilla, se perfeccionó la transferencia del jugador, hipótesis que pugna abiertamente con las normas reglamentarias del Estatuto FIFA antes explicado. En la línea argumental del abogado Laso, o usando sus propias palabras, “en su entender”, esta operación es correcta.

Podría ser correcta su conclusión pero en un tiempo anterior al caso Bosman ocurrido a comienzos de este siglo, época en que no importaba la existencia de un contrato de trabajo y la FIFA no había dictado aún las nuevas normas para la transferencia de jugadores. Así lo concluyen los autores Galeano y González²⁰ al explicar sobre los derechos federativos que “no importaba si existía contrato de trabajo vigente o no a favor del club cedente (Azul Azul S.A.); lo que importaba era que éste fuera el titular registral del jugador en la federación o asociación correspondiente [...]”.

Afortunadamente para el ser humano futbolista profesional, la propia FIFA ha dictado normas protectoras en tal sentido, principalmente a partir del citado caso Bosman y del caso Valencia F.C, Gloran Vlaovic y Padova. En explicación de los mismos autores “el Estatuto FIFA gira ahora en torno a la vigencia o no de un contrato de trabajo,

²⁰ GALEANO GUBITOSI, Álvaro y GONZÁLEZ MULLIN, Horacio, “Los Derechos Federativos en el Fútbol Profesional Actual Vigencia o no de su Contenido Patrimonial”, p.6.

entre el jugador de fútbol profesional y el club”. Por esta razón –dicen estos entendidos- fue que el ente rector del balompié mundial crea reglas protectoras en favor del futbolista, pero todas ellas giran en torno a la vigencia de un contrato de trabajo, por ejemplo los artículos 13, 14 y 17 del Estatuto, así como la existencia del Certificado de Transferencia Internacional (CTI) que debe ser extendido por la antigua asociación y remitido a la nueva en el transcurso de los 7 días siguientes o informar que éste “no puede expedirse porque el contrato entre el club anterior y el jugador no ha vencido o no ha habido consentimiento mutuo sobre la rescisión prematura del mismo”.

Siendo este el estado de cosas, nunca el señor Pinilla Ferrera ha sido jugador del Club Colón de Santa Fe, no es cierto lo que el Laso Richards dijo en la conferencia de prensa y hasta el 31 de julio de 2018 el contrato de trabajo de mi representado estaba vigente, finalizando la relación laboral de forma unilateral y públicamente desde el momento que el Presidente del directorio de la concesionaria comunicó que no seguía en el club.

3.4 Derecho aplicable al caso concreto:

Como azul Azul S.A. afirma contumazmente que Mauricio Pinilla terminó su contrato de trabajo por la causal “mutuo acuerdo”, sin que existiera evidencia de ellos y sin cumplir con lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, el derecho aplicable para determinar si efectivamente se aplicó esta causal es el derecho chileno interno de orden laboral, siendo el Juzgado de US el competente para conocer de esta materia.

Ahora bien, como la explicación que da la demandada es que don Mauricio Pinilla “no firmado el finiquito” (clara muestra en el sentido que un acuerdo mutuo jamás existió), la hipotética obligación de hacer que alegan incumplida por mi mandante podría ser de competencia de un Juzgado Civil mediante las reglas del Libro Tercero, Título II, del Código de Procedimiento Civil o bien debiera ser una materia propia de una acción declarativa también en sede civil, tramitada en conforme con las reglas del Libro Segundo de este código o mediante un procedimiento sumario en conformidad con el inciso primero del artículo 680 del Código de Enjuiciamiento Civil.

3.5 En conclusión:

La declaración pública del SIFUP del 31 de julio pasado, es la que verdaderamente se ajusta a la normativa aplicable para la transferencia de un jugador de fútbol profesional, dejando la afirmación dubitativa del abogado Laso como una hipótesis carente de sustento normativo. Solo para refrescar este punto, transcribo el punto 3 de dicha declaración por la claridad explicativa:

3.- La transferencia de un jugador implica la ejecución de un acto jurídico complejo, integrado por tres actos jurídicos autónomos, que son:

-La celebración de un contrato de transferencia donde comparezcan Club de Origen, Club de Destino y Jugador (el contrato de Compraventa de Derechos Federativos y Económicos).

-El finiquito de contrato de trabajo entre la U y el Jugador (cumpliendo con las formalidades exigidas por la Ley).

-La celebración de un nuevo contrato de trabajo, entre Colón y Pinilla. Si se hubiesen cumplido cada uno de estos actos en conformidad a la Ley, Colón podría haber registrado en la AFA el contrato de trabajo indicado en el punto iii) y sólo en ese momento, la transferencia del jugador podría haberse materializado plena y perfectamente.

Si Azul Azul S.A. persevera en su actitud contumaz de alegar que no se ha firmado un finiquito –documento que no se suscribió porque jamás hubo acuerdo mutuo para terminar el contrato de trabajo- es un asunto que debieran someter al conocimiento de un Juzgado Civil de nuestro país, pero no es materia de este juicio de tutela ni del subsidiario de despido.

4.

De la procedencia de la indemnización por lucro cesante en los contratos a plazo fijo.

Resulta procedente demandar la indemnización por lucro cesante en los casos de terminación anticipada de un contrato a plazo fijo, tanto por razones de origen laboral como por normativa propia de la FIFA que obliga a Azul Azul S.A.

Fundamentación de legislación nacional:

El inciso primero del artículo 1556 del Código Civil dispone que “la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y lucro cesante, ya provenga de no haberse cumplido la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento”.

Como estamos frente a un contrato a plazo fijo que conforme con la cláusula primera del documento denominado “anexo contrato de trabajo de jugador de fútbol profesional”, con fecha 15 de junio de 2018 las partes acordaron extender la duración del mismo hasta el 31 de diciembre de 2019.

Al haber dado por terminada Azul Azul S.A. la relación laboral en la conferencia de prensa de fecha 31 de julio de 2018, de manera oral, sin causal, injustificadamente, y sin ningún tipo de formalidad legal, cuestión que venían afirmando desde el 27 de ese mes, incumplió la convención y privó a mi representado de percibir lo que por contrato se obligó.

Hace algunos años atrás era posible discutir la procedencia de esta indemnización en sede laboral, pero en estos tiempos tanto la doctrina como la jurisprudencia son uniformes en precisar que si es procedente. Al efecto cito sentencia en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol Ingreso N°8465-2012, mediante la cual se consolida la tesis correcta que habilita el cobro de esta prestación.

Segundo: Que, en ese sentido, esta Corte ya ha decidido que si bien el Código del Trabajo no contempla expresamente la indemnización por lucro cesante, el derecho laboral no puede considerarse aislado del ordenamiento jurídico en general, que ha de estimarse como la base de la acción deducida por la trabajadora, es decir, el conjunto de normas que regulan el desenvolvimiento en sociedad; la concepción jurídica recogida por las leyes y, concretamente, el derecho que una parte tiene a ser indemnizada en el evento que su contraria no dé cumplimiento a lo pactado, por cuanto ha dejado de ganar aquello que, como contratante cumplidora, tenía derecho a exigir y percibir.

Tercero: Que, además, a igual consecuencia se llega recurriendo a la regla de hermenéutica contenida en el artículo 22 inciso final del Código Civil, por cuanto “Los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto”, cuestión que acontece en esta litis, desde que si bien, como se dijo, el Código Laboral no prevé expresamente la indemnización por lucro cesante, ese texto puede ser aclarado por medio de otros preceptos, en el caso, aquél al que se ha hecho referencia precedentemente.

Cuarto: Que, en tales condiciones, ante el despido injustificado de la actora, esto es, frente al incumplimiento del contrato por parte de la empleadora en orden a otorgar el trabajo convenido y pagar las correspondientes remuneraciones hasta el vencimiento del plazo que las partes habían estipulado originalmente, en forma absolutamente libre, cabe concluir que la empleadora no ha sido diligente en el cumplimiento de sus obligaciones, lo que lleva a establecer que la demandante tiene el derecho a reclamar la contraprestación que le hubiere sido legítimo percibir si no se hubiere producido el incumplimiento aludido.

Quinto: Que, por consiguiente, al haberse seguido la tesis inversa a la anteriormente indicada en el fallo de la instancia, se ha incurrido en la infracción de ley denunciada, lo que conducirá a acoger el recurso intentado para la corrección pertinente, toda vez que la vulneración

legal de que se trata ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia cuestionada, en tanto condujo a desestimar la demanda respecto de una indemnización que resultaba procedente.

Sexto: Que en consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido que, tratándose, como en la especie, del término anticipado e injustificado de un contrato a plazo fijo, el trabajador tiene derecho a reclamar la indemnización por lucro cesante, esto es, las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir hasta el término del contrato.

Fundamentación de normativa propia de la FIFA:

El artículo 13 del Estatuto de Transferencia de un Jugador Profesional de la FIFA es muy claro en disponer que “un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”. En este caso, Azul Azul S.A. rescindió el contrato de forma anticipada. El artículo 14 del mismo Estatuto permite que en caso de existir una causa justificada, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato “sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas)”. A su vez, el artículo 16 ordena que “un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada”, cuestión que precisamente hizo Azul Azul S.A.

Ahora bien, el Capítulo IV de este Estatuto, denominado “**Estabilidad Contractual entre Jugadores profesionales y Clubes**”, en su artículo 17, cuenta con un epígrafe especial para precisar las consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada, resultando pertinentes a este caso los numerales 1 y 2, cuyo tenor es el siguiente:

Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:

1.
En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del art. 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos.

Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido.

2.
El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

IV. **PRESTACIONES DEMANDADAS:**

Con motivo de todo lo relatado, la demandada me adeuda las siguientes prestaciones:

1) INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE:

Se demanda por este concepto un total de 17 meses que abarcan el periodo comprendido entre el 1 agosto de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, en razón de en razón de \$18.425.361 por mes, el monto de **\$313.231.137 (trecientos trece millones doscientos treinta y un mil ciento treinta y siete pesos)**, sin perjuicio del monto menor que US pueda decir en el caso de diferir de este peticionario.

Al mismo tiempo, también por este concepto, y conforme lo pactado en la cláusula segunda, numeral 1.7, “Bonos Especiales Sujetos a la Vigencia del Contrato”, del instrumento suscrito entre las partes el 15 de junio de 2018, se demanda el monto de USD 399.672 (trescientos noventa y nueve mil seiscientos setenta y dos dólares americanos), equivalentes en moneda nacional con una conversión de \$660 por dólar, lo que da un total de **\$263.783.520 (doscientos sesenta y tres millones setecientos ochenta y tres mil quinientos veinte pesos)**, suma a la que se deben agregar el monto de impuestos que se reserva para la fase de ejecución.

2) REAJUSTES, INTERESES Y COSTAS.

Para cerrar este capítulo hacemos presente que todas las prestaciones anteriores se piden sin perjuicio de los montos mayores o menores que determine US.

POR TANTO, en conformidad con lo dispuesto en las normas citadas en este escrito de demanda y todas las que resulten aplicables al caso;

SOLICITO A US; tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por despido indebido, cobro de prestaciones, cobro de semana corrida, cobro de cotizaciones previsionales y ley Bustos, en contra de la empresa **AZUL AZUL S.A.**, rol único tributario N°78.838.140-2, del giro deportivo, representado legalmente en conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N°18.046 por su Gerente General, señor **EDUARDO ÁLAMOS AGUIRRE**, cédula nacional de identidad N°15.636.866-0, ambos con domicilio en El Parrón N°0939, La Cisterna, Región Metropolitana, del mismo domicilio, pidiendo desde ya que se acoja a tramitación y en definitiva se haga lugar a la misma, declarando:

1. Que la demandada no ha acreditado las formalidades legales del artículo 177 para justificar el término del contrato de trabajo de don Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera, por la causal del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, esta es, mutuo acuerdo de las partes;
2. Que el día 31 de julio de 2018, en conferencia de prensa convocada por la demandada, se puso término al contrato de trabajo del demandante, sin expresión de causa y sin cumplir con las formalidades legales;
3. Que como consecuencia necesaria de lo anterior, el despido es injustificado en los términos de la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo;
4. Que con motivo del término anticipado del contrato a plazo fijo del demandante, la empresa demandada es condenada a título de indemnización por lucros cesante en el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2018 al 31 de diciembre de 2019, al monto de **\$313.231.137 (trescientos trece millones doscientos treinta y un mil ciento treinta y siete pesos)** por concepto de remuneraciones que se vio impedido de percibir por el término anticipado del contrato a plazo fijo y de **\$263.783.520 (doscientos sesenta y tres millones setecientos ochenta y tres mil quinientos veinte pesos)** por los bonos de la cláusula segunda, numeral 1.7, “Bonos Especiales Sujetos a la Vigencia del Contrato”, del instrumento suscrito entre las partes el 15 de junio de 2018, que tampoco pudo percibir por el término anticipado del contrato de trabajo. En subsidio, por concepto de lucro cesante el monto de **\$313.231.137 (trescientos trece millones doscientos treinta y un mil ciento treinta y siete pesos)**;
5. Se condena a la demandada a pagar intereses, reajustes y las costas de la causa cuya evaluación se entrega a la determinación del tribunal.

SEGUNDO OTROSÍ: Para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 490 del Código del Trabajo, acompaño los siguientes documentos:

1. Solicitud de inscripción de contrato de 26 de julio de 2017.
2. Contrato individual de trabajo registrado en ANFP bajo en N°02062.
3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 24 de julio de 2017.
4. Solicitud de inscripción de contrato de 28 de diciembre de 2017.
5. Contrato individual de trabajo registrado en ANFP bajo en N°1558.
6. Solicitud de inscripción de contrato de 29 de junio de 2018.

7. Contrato individual de trabajo registrado en ANFP bajo en N°1589.
8. Anexo de contrato de trabajo de fecha 15 de junio de 2018.
9. Reglamento Sobre Estatuto y Transferencia de Jugadores FIFA.
10. Contrato de compraventa de derechos federativos y económicos de Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera de fecha 27 de julio de 2018.
11. Presentación de reclamo ante la Inspección Comunal del Trabajo de fecha 2 de agosto de 2018.
12. Mandato judicial con que actúo en estos autos.

TERCER OTROSÍ: En virtud de lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, solicito a US se sirva disponer que se notifique las resoluciones que no tengan señaladas una forma especial, al correo electrónico alejandro.cariz@spca.cl

CUARTO OTROSÍ: Sírvase S.S. tener presente que en mi calidad de abogado y mandatario judicial asumiré personalmente el patrocinio y poder en estos autos conforme con las facultades otorgadas en el mandato judicial acompañado en el segundo otrosí.