

En Santiago, dieciséis de enero de dos mil diecinueve.

Vistos:

En estos antecedentes RUC 1840125685-3, RIT T-139-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, los abogados Ignacio García Pujol y José Laso Richards, por la demandada, Azul Azul S. A., y Alejandro Cáriz Meller, por el demandante, Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera, dedujeron en cada caso recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva que acogió la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, específicamente los consagrados en los números 4 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y ordenó a la denunciada pagar al actor la suma de \$147.454.616 por indemnización adicional, de acuerdo a lo que dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, y \$313.341.059 por concepto de lucro cesante, con reajustes e interese de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del código del ramo.

Por el recurso de nulidad de la parte demandada se invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo por infracción de los artículos 152 bis I incisos 1°, 4° y 5° y 177 del mismo código, en relación con los artículos 13 y 20 del Código Civil y 152 bis C del Código del Trabajo al establecer como un requisito para terminar el contrato de trabajo la suscripción por el trabajador de un finiquito, y que el jugador no estuviere registrado ante la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, en adelante ANFP, exigencias que no se encuentran contempladas en la ley. En subsidio invoca la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo argumentando que la sentencia incurrió en una errada calificación jurídica de los hechos asentados al concluir que ellos importan vulneración con ocasión del despido de la libertad de trabajo y del derecho a la honra del demandante. En subsidio de las anteriores invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo por infracción de los artículos 489 incisos 3° y final al acoger la indemnización por lucro cesante. Finalmente, en subsidio de todas las anteriores invoca la causal del artículo 477 recién citado, por infracción de los artículos 1556 del Código Civil y 172 del Código del Trabajo, al acoger una indemnización por lucro cesante por un monto mayor al que correspondía.



Por su parte, el recurso de nulidad de la parte demandante invoca en primer término la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, denunciando que la sentencia infringió el principio lógico de no contradicción al no haber concedido dentro de la indemnización por lucro cesante la remuneración denominada “Bonos Especiales Sujetos a la Vigencia del Contrato”. En subsidio interpuso la causal del artículo 478 letra b) en conjunto con la del artículo 477, ambas del Código del Trabajo, al otorgar la sentencia recurrida el lucro cesante correspondiente a las remuneraciones que el demandante dejó de percibir por motivo del término anticipado del contrato de trabajo, pero al mismo tiempo negarse a otorgar la remuneración denominada “Bonos Especiales Sujetos a la Vigencia del Contrato”, infringiendo con ello los principios de la lógica. Además, al desestimar el lucro cesante por los bonos antes referidos, denuncia la infracción de los artículos 22 inciso final, 1080, 1081, 1489, 1494 inciso primero, 1556 inciso primero y 1558 inciso primero, todos del Código Civil, y los artículos 7°, 10 N° 4, 41 inciso primero y 459N°5, todos del Código del Trabajo. Asimismo denuncia la infracción de los artículos 11.1 de la Convención Americana sobre derechos Humanos, 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1545, 1546, 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, 2°, 5°, 7°, 10, 153, 184 y 485 del Código del Trabajo, por haber negado la sentencia indemnización por daño moral, en relación esta última con el artículo 2330 del Código Civil, por infracción a las reglas de la sana crítica, argumentando que la sentencia no valoró todos los aspectos contenidos en los antecedentes probatorios al establecer que su parte se expuso imprudentemente al daño y con ello rebajar el monto de la indemnización. Finalmente, en subsidio de las anteriores, invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo reiterando que la sentencia habría infringido los artículos 22 inciso final, 1080, 1081, 1489, 1494 inciso primero, 1556 inciso primero y 1558 inciso primero, todos del Código Civil, y los artículos 7°, 10 N° 4, 41 inciso primero y 459N°5, todos del Código del Trabajo, además del artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, respecto del principio de no contradicción, al desestimar como indemnización por



lucro cesante la remuneración denominada “Bonos Especiales Sujetos a la Vigencia del Contrato”.

Estimados admisibles los recursos por la primera sala de esta Corte, en la audiencia intervinieron los abogados Fernando Villalobos Valenzuela y Alejandro Cariz Meller respectivamente.

Considerando:

En relación con el recurso de nulidad interpuesto por la demandada.

Primero: Que por el recurso se invoca en primer término la causal de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción de los artículos 152 bis I incisos 1°, 4° y 5° y 177, todos del Código del Trabajo, en relación con los artículos 13 y 20 del Código Civil y 152 bis C del Código del Trabajo, al sostener que para el término de la relación laboral entre su parte y el actor se requería además de la convención a que se refiere el primero de los artículos señalados, la existencia de un finiquito firmado ante notario por el demandante, el ingreso de un finiquito ante la ANFP y que el actor no estuviere registrado ante dicho organismo a nombre del Club Universidad de Chile., desatendiendo de esa forma el tenor literal de los incisos 1°, 4° y 5° del artículo 152 bis I ya citado, que exigen únicamente que el acuerdo tripartito de término anticipado de la relación laboral conste por escrito, se firme estando vigente la relación laboral entre empleador y trabajador, se precise un precio o indemnización por el término anticipado del contrato de trabajo, que sea aceptado expresamente por el trabajador, condiciones que se cumplieron en el caso de autos. Los demás requisitos exigidos en la sentencia para entender terminada la relación laboral no se encuentran establecidos en la ley. Por el contrario, el artículo 152 bis C sólo exige el registro del contrato de trabajo ante la ANFP, más no del finiquito. No hay norma en el estatuto laboral que exija el registro del finiquito ante alguna entidad. Hace presente que de acuerdo a lo que dispone el artículo 13 del Código Civil, prevalecen en este caso, y por ende resultan aplicables, las normas contempladas en los artículos 152 bis A y siguientes del Código del Trabajo, ubicadas en el capítulo VI del Libro II referido a los contratos especiales, lo que la sentencia desconoció. Es así



KQXXRTXHL

como el artículo 152 bis I establece una indemnización legal obligatoria por término de contrato que depende de la aceptación del trabajador, en circunstancias que bajo el régimen general, las indemnizaciones legales de orden público por término de contrato no rigen si el término depende de la aceptación del trabajador, como ocurre cuando termina por renuncia o mutuo acuerdo de las partes. El recurso luego se refiere a otras situaciones que importan diferencia entre la norma general y éstas de naturaleza especial.

Enseguida se indica por la parte recurrente un argumento que denomina “razón histórica” para fundamentar el error de derecho denunciado, afirmando que antes de la Ley N° 20.178 los futbolistas estaban regidos por el estatuto especial contenido en el DFL N° 1 de 1970 del Ministerio de Defensa, de 20 de julio de 1970, que no establecía motivos de terminación de contrato de trabajo distintos a los generales, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad. A continuación señala tres razones referidas a la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20178, que permiten concluir que fue intencional establecer una causal especial de terminación de contrato de trabajo, que nunca el finiquito fue establecido como obligación de las partes para condicionar el término del contrato, y, que el artículo 152 bis I es autosuficiente para causar el término del contrato de trabajo, sin respecto a efectos sobre la institución de la transferencia de los derechos federativos y reglamentarios de la Federación Internacional de Fútbol Asociados, en adelante FIFA. Ello porque en el mensaje del ejecutivo se proponía replicar el sistema del DFL 1 ya citado, y no establecer causales especiales de terminación del contrato de trabajo, lo que fue desechado por el poder legislativo, según consta de la redacción del actual artículo 152 bis I del código del ramo. Además, en el Mensaje de la Ley se proponía como obligatorio el registro ante la Inspección del Trabajo del contrato de trabajo y del contrato de transferencia, y en cambio la ley finalmente sólo ordena el registro del contrato de trabajo. Enseguida transcribe lo aseverado por el Ministro del Trabajo y Previsión de la época, don Osvaldo Andrade, quien en el segundo trámite constitucional ante el Senado, en la discusión particular en Sala, sostuvo, en síntesis, que luego



de haberse consultado tanto al Sindicato de Futbolistas Profesionales como a la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, ha quedado claramente dilucidado que el tema de los pases no está vinculado a la relación laboral del trabajador con su empleador.

También reproduce la intervención de quien era a esa época el presidente electo de la ANFP, señor Harold Mayne-Nicholls, ante la Comisión de Trabajo del Senado, en segundo trámite constitucional, quien, refiriéndose a la indemnización a que se refiere el artículo 152 bis I, señaló que ésta debe pagarse al club que termina su relación laboral con el deportista, por terminación anticipada del contrato de trabajo, de manera que la relación laboral termina por mutuo acuerdo de las partes.

Finalmente en el recurso se transcribe la intervención que don Zarko Luksic, Subsecretario del Trabajo de la época, hizo ante la Comisión del Trabajo del Senado, en el segundo trámite constitucional del proyecto, quien, en resumen, sostuvo que entre el contrato de cesión temporal y la terminación anticipada del contrato de trabajo existen sendas diferencias porque mientras en la primera está referida a un préstamo del jugador, manteniéndose vigente la relación laboral con el club de origen, la terminación anticipada pone fin a la relación laboral.

Segundo: Que por el recurso se denuncia también la infracción del artículo 177 del Código del Trabajo, argumentando que ni esa norma ni otra contempla al finiquito como requisito para poner término al contrato de trabajo, dado que éste es un acto jurídico distinto de la causal de término de la relación laboral. En ningún caso es el finiquito el que pone término a la relación laboral. Sino que constituye un soporte documental en que consta una convención entre el ex empleador y el ex trabajador. Entender, como lo hace la sentencia, que la causal de término prevista en el artículo 152 bis I depende de la voluntad posterior del trabajador de suscribir ulteriormente un finiquito, importaría que la voluntad unilateral del trabajador de obligarse a firmar lo dejaría en posición de controlar ilegítimamente la posición del club al que pertenecía a ser demandado.



Tercero: Que son hechos establecidos en la causa, e inamovibles para este tribunal, en el considerando decimotercero de la sentencia impugnada, entre otros:

- Que el demandante, el jugador profesional Mauricio Pinilla, estaba vinculada con la demandada, Azul Azul S.A., en los términos que previene el artículo 152 bis A y siguientes del Código del Trabajo, desde el 24 de julio de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2019..

- Que el actor recibió el 23 de julio pasado una oferta de trabajo de la Asociación Civil Club Atlético Colón de Santa Fe, que fue dada a conocer por su representante a la denunciada, autorizándola esta última a avanzar en las negociaciones.

- Que el 27 de julio de 2018 el actor viajó desde la ciudad de Antofagasta hasta Santiago para suscribir la Compraventa de Derechos federativos y Económicos relativos a su persona, documento que suscribió en esa oportunidad, el que ya se encontraba firmado por el presidente de Colón de Santa Fe y directivos de Azul Azul S.A.

Cuarto: Que, asimismo, en el considerando decimosexto se dejó establecido que en el contrato de derechos federativos y económicos relativos al demandante a que se hace referencia en el considerando anterior, se indicó, en la cláusula tercera, el precio de la cesión que Colón de Santa Fé se obligó a pagar al Club de Fútbol Profesional Universidad de Chile; y que en la cláusula quinta se dejó asentado que Mauricio Pinilla mantenía contrato vigente con Azul Azul S.A., obligándose esta última a ingresar el correspondiente finiquito del jugador a la ANFP, dentro de las 72 horas siguientes a la suscripción del citado documento, entendiéndose que a partir de esa fecha el jugador quedaría habilitado para suscribir un contrato de trabajo con el Club Colón, estableciendo que los emolumentos que se pactaren en dicho instrumento tales como sueldo, prima, premios y otros, serían de cargo exclusivo de Colón. Además, en la cláusula sexta, se estipuló que Mauricio Pinilla declaró conocer y aceptar todos los términos convenidos en ese instrumento, añadiendo en la cláusula séptima que a esa



fecha Colón ya había llegado a un completo acuerdo laboral con el jugador para celebrar con él, un contrato de trabajo.

Finalmente se estableció que el actor aún se encuentra inscrito en los registros de la ANFP, y que su última inscripción corresponde a la efectuada con fecha 15 de junio de 2018, y que la misma fue solicitada por el Club Universidad de Chile (Azul Azul S.A.,) su Corporación

Quinto: Que, por su parte, el artículo 152 bis I del Código del Código del Trabajo en su inciso primero establece: “Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste. El contrato respectivo deberá otorgarse por escrito.

En su inciso cuarto, el mismo artículo dispone: “Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato”.

En su inciso quinto señala: “A lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista profesional.”

Por último, en su inciso final dispone “La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional.”

Sexto: Que la disposición a que se ha hecho referencia en el considerando anterior se ubica en el libro II , Capítulo IV, titulado “Del contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas”, y de su tenor literal aparece con meridiana claridad que establece una forma especial de poner término a la relación laboral entre el club deportivo y el jugador, cual es el término anticipado del contrato de trabajo, y señala los requisitos para su procedencia, a saber: que se haga mientras se encuentre vigente la relación laboral, lo que resulta del todo lógico pues si ya ha concluido no hay contrato laboral que concluir; que se convenga entre la entidad deportiva con quien existe la relación laboral y otra el pago de una indemnización que hará esta última a la



primera por la terminación anticipada del contrato de trabajo, que dicha convención conste por escrito, y, que el jugador acepte expresamente esta convención.

En efecto, el inciso cuarto de este artículo 152 bis I expresamente señala que la terminación anticipada del contrato pone fin a la relación laboral.

Séptimo: Que, además de la interpretación literal que debe hacerse del artículo en comento, atendido el claro tenor de su sentido, entendiéndose sus palabras en su sentido natural y obvio, refuerza la conclusión anterior la historia fidedigna del establecimiento de la ley, toda vez que, tal como lo sostuvo la parte recurrente, el proyecto original remitido por el Presidente de la República a la Cámara de Diputados, el 23 de julio de 2002, sólo contemplaba la cesión temporal de los servicios de los jugadores a otras entidades deportivas, pero nada decía acerca de la terminación anticipada del contrato, manteniendo la aplicación de las normas generales al respecto, tal como lo hacía el DFL 1 de 1970. Sin embargo, ya en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, en sesión de ocho de julio de 2003 se modificó el tenor del artículo 152 bis I que tenía el proyecto original, permitiendo también a la entidad deportiva convenir con otra la cesión definitiva de los servicios del deportista profesional, con la expresa aceptación de este último, explicitando en su inciso cuarto que la cesión definitiva extingue el contrato de trabajo entre la institución deportiva cedente y el trabajador. En la discusión en Sala efectuada el 7 de agosto de 2003 la Cámara de Diputados aprobó la nueva redacción de dicho artículo y así fue remitido al Senado por oficio de 7 de agosto de 2003, donde la Comisión de Trabajo y Previsión Social en sesión de 27 de octubre de 2003 lo aprobó, haciendo lo propio el Senado luego de la discusión en Sala, en sesión de 12 de noviembre de ese año.

La redacción así planteada se mantuvo hasta que, según da cuenta el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, de 28 de febrero de 2007, luego de escuchar al Sub Secretario del Trabajo de la época, don Zarko Luksic, se cambió la redacción del artículo en



cuestión por la que tiene actualmente. Sin embargo tal cambio, como se dejó constancia en el acta, se debió a que el Subsecretario señaló que si bien en su texto la disposición trata de las cesiones temporales y definitivas, era preferible contemplar la normativa como una regulación de las cesiones temporales y la terminación anticipada del contrato, toda vez que esa es la terminología utilizada en este orden por la reglamentación de la FIFA. A continuación el mismo funcionario sostuvo que, tal como su nombre lo indica, la terminación anticipada del contrato pone término a la relación laboral y da lugar al pago de una indemnización al deportista, acordándose por la Comisión que ésta sería de a lo menos un 10% de la suma pagada por la entidad deportiva a la otra, con la que el jugador mantiene relación laboral vigente al momento de suscripción del convenio. Fue en dicha instancia que se aprobó el tenor de la disposición tal como se mantiene hasta ahora. Es decir, en ningún caso el cambio en la redacción dijo relación con el hecho de poner fin la cesión definitiva a la relación laboral, sino únicamente con el cambio de nombre, ya que de llamarse cesión definitiva, pasó a llamarse término anticipado del contrato, y ello únicamente para adecuar el lenguaje al utilizado por la reglamentación de la FIFA.

Octavo: Que así también lo ha entendido la Dirección del Trabajo y el Servicio de Impuestos Internos. En efecto, la primera de las instituciones mencionadas, mediante Ord. N°4353/058, de 29.10.2009, en respuesta a una consulta del Servicio de Impuestos Internos, dictaminó, en lo pertinente, que la indemnización a que tiene derecho el jugador con ocasión del término anticipado del contrato, que no puede ser inferior al 10% de la que la entidad deportiva debe pagar al deportista en conformidad al artículo 152 bis I del Código del Trabajo es un beneficio que tiene lugar con ocasión de la terminación de funciones o del contrato de trabajo del jugador, razón por la cual, es asimilable a las indemnizaciones que por esta misma causa contempla el inciso 1°, del artículo 178, del mismo cuerpo legal.

Por su parte, el Servicio de Impuestos Internos, en atención a la respuesta ya señalada, determinó que la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al jugador



profesional, es de carácter legal y, por ende, debe entenderse comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1°, del artículo 178, del Código del Trabajo, razón por la cual no es constitutiva de renta para el deportista beneficiario, artículo que se refiere a las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por la ley.

Noveno: Que, por otro lado, desde luego no tiene sustento en nuestro ordenamiento jurídico la tesis a la que adscribe la sentencia, al entender que es el finiquito el que pone término a la relación laboral, toda vez que de la sola lectura del artículo 177 del Código del Trabajo se desprende que se trata de cuestiones distintas. En efecto, el inciso primero de dicha disposición señala: “El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.” Por su parte en su inciso final dispone “El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.”

Es decir, el finiquito es el instrumento que firman las partes, con ocasión del término de la relación laboral, referido a las prestaciones u obligaciones pendientes para con el trabajador, o, en su defecto, que da cuenta del pago de todas éstas, o, del hecho de no existir obligaciones pendientes, restringiéndose su poder liberatorio a lo que las partes acuerdan de manera expresa. De hecho es muy común que luego de finalizada la relación laboral el trabajador se niegue a firmar el finiquito por no estar de acuerdo con lo que en él se consigna, lo que sólo importa la posibilidad que le asiste de demandar el pago de lo que estima adeudado,



pero en ningún evento significa que por ese sólo hecho, la falta de firma, la relación laboral se mantenga vigente.

En similar sentido lo ha entendido nuestra Excma. Corte Suprema, que en reiterados fallos ha sostenido que “al finiquito se le conceptualiza formalmente como ‘el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. El finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención y, frecuentemente, es de carácter transaccional’. (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Tomo IV, quinta edición actualizada, pág. 60)” (Sentencias Rol N° 34574/2017 (Unificación de Jurisprudencia), de 7 de marzo de 2018; Rol N° 37951/2017, de 26 de febrero de 2018; Rol N° 10901/2014, de 1 de abril de 2015; Rol N° 5000/2014, de 8 de enero de 2015; Rol N° 14656/2013, de 8 de julio de 2014; Rol N° 7113/2010, de 12 de marzo de 2013);

Décimo: Que debe tenerse en consideración además en este caso lo que prescriben los artículos 1546 del Código Civil, y 1562 del Código Civil, en cuanto a que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y que el sentido en que una cláusula puede producir efecto deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno. En efecto, el actor suscribió esta convención de terminación anticipada de contrato, el que también fue suscrito por la demandada y por el Club Atlético Colón, en virtud del cual la demandada y esta última se obligaron, la primera a poner término anticipado al contrato del jugador Mauricio Pinilla en ese acto, y el Club Atlético a pagar a Azul Azul una indemnización, ello con el acuerdo del jugador, instrumento en que además, según se dejó asentado como un hecho de la causa en el considerando decimosexto de la sentencia impugnada, se dejó constancia que a esa fecha Colón había llegado a un completo acuerdo laboral con Mauricio Pinilla. De manera que desconocer ahora los efectos de dicho acuerdo, en que además existen involucrados



intereses de un tercero ajeno a la relación laboral que lo unió con Azul Azul S.A., importa un incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1546 ya citado. De entender que es el finiquito el que pone término a la relación laboral, importa dejar al arbitrio del jugador la decisión acerca de si pone o no término a ella, pese a haber suscrito el contrato materia de autos, el que no produciría efecto.

Undécimo: Que, finalmente, el hecho de haberse obligado la demandada a ingresar el correspondiente finiquito del jugador Mauricio Pinilla a la ANFP dentro de las 72 horas siguientes a la firma del instrumento en cuestión, entendiéndose que a contar de dicha firma el jugador quedará habilitado para suscribir un contrato de trabajo de jugador de fútbol profesional con el Club Colón, en nada altera la convicción del este tribunal, toda vez que ello se refiere a la tradición de los derechos federativos y económicos de un jugador de fútbol bajo la normativa de la FIFA, tradición que no se encuentra regulada por el derecho laboral. Derechos federativos y económicos, y contrato de trabajo son cuestiones distintas. El contrato de trabajo y la compraventa de los derechos que dan la posibilidad de suscribir este contrato con el jugador son distintos.

Duodécimo: Que, en consecuencia, siendo hechos establecidos por la sentencia impugnada que mientras se encontraba vigente la relación laboral entre el actor y la demandada, el 27 de julio pasado aquél, Mauricio Pinilla, suscribió el contrato de compraventa de derechos federativos y económicos relativos a su persona, documento que a esa época ya se encontraba firmado por el presidente de Colón Santa Fe y directivos de Azul Azul S.A, indicándose en la cláusula tercera el precio de la cesión o indemnización que Colón se obligó a pagar al Club de Fútbol Profesional Universidad de Chile, sólo resta concluir que, por cumplirse todas las condiciones que establece el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, el 27 de julio del año 2018 terminó la relación laboral existente entre el actor y la demandada por mutuo acuerdo, de manera que, al agregar otras exigencias no contempladas por la ley para la terminación de la relación laboral, y en consecuencia desconocerle el mérito de terminar el contrato de trabajo la sentencia impugnada ha incurrido en los errores de derecho que se



denuncian, los que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que al entender que la relación laboral sólo terminó mediante despido, el que se habría materializado el 31 de julio de ese año, acogió la denuncia de tutela laboral fundada en la vulneración de Garantías Constitucionales que habría sufrido el actor como consecuencia de su despido, por lo que el recurso de nulidad interpuesto ha de ser acogido.

Decimotercero: Que atento lo antes razonado no será necesario emitir pronunciamiento acerca de las causales de nulidad interpuestas en forma subsidiaria por la demandada.

Decimocuarto: Que, finalmente, en lo que dice relación con el recurso de nulidad de la demandante, atendido que éste se basa en el daño que experimentó, específicamente el lucro cesante, por la vulneración de derechos fundamentales que habría sufrido con ocasión del despido que respecto a su persona habría hecho la demandada el 31 de julio de 2018, y conforme a lo que se ha señalado en el considerando duodécimo de esta sentencia, tanto la causal principal como las subsidiarias han de ser rechazadas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 459, 474, 477 y 482 y 501 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se ACOGE** el recurso de nulidad deducido por la demandada “Azul Azul S.A.” contra la sentencia de treinta de noviembre de dos mil dieciocho, dictada por el Juzgado del Trabajo de San Miguel, la que en consecuencia **es nula** y se la reemplaza por la que se dicta a continuación.

II.- Que **se RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante contra la sentencia antes indicada.

Regístrese.

Redacción de la Ministro Sra. Mera.

Rol N° 656-2018 Laboral.



SENTENCIA DE REEMPLAZO.

En Santiago, a dieciséis de enero de dos mil diecinueve.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, se procede a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

VISTOS:

Por razones de economía procesal se reproduce la sentencia anulada, con excepción de los considerandos decimocuarto, decimoséptimo, y decimoctavo a vigésimo sexto.

En el fundamento decimotercero de la sentencia anulada se elimina al inicio lo escrito a continuación del término “Que” hasta las palabras “En efecto” que anteceden a una coma (,) al inicio del segundo párrafo.

Se reproducen asimismo los considerandos quinto a undécimo de la sentencia de nulidad que antecede.

Y se tiene además presente:

Primero: Que se encuentra establecido en autos que mientras se encontraba vigente la relación laboral entre el actor y la demandada, el 27 de julio pasado, Mauricio Pinilla suscribió el contrato de compraventa de derechos federativos y económicos relativos a su persona, documento que a esa época ya se encontraba firmado por el presidente de Colón Santa Fe y directivos de Azul Azul S.A, indicándose en la cláusula tercera el precio de la cesión o indemnización que Colón se obligó a pagar al Club de Fútbol Profesional Universidad de Chile, de manera que se cumplieron con todos los requisitos que exige el artículo 152 bis I para la terminación anticipada del contrato de trabajo, disposición especial que no hace más que contemplar una forma de término de la relación laboral distinta a las generales que contempla el mismo código en los artículos 159, 160 y 161, aún cuando en esta especial también existe un mutuo acuerdo de las partes en orden a terminar el vínculo laboral que los une, pero deben además concurrir los otros presupuestos que allí se mencionan.

Segundo: Que la denuncia de tutela laboral que interpuso el actor se funda en la vulneración de derechos fundamentales que habría sufrido



con ocasión del despido que habría ocurrido el 31 de julio pasado. Sin embargo se determinó que la relación laboral que existió entre su persona y la demandada terminó en virtud del convenio suscrito de conformidad a lo que dispone el artículo 152 bis I del Código del Trabajo el 27 de julio del año 2018, y no por despido ocurrido con fecha 31 de ese mes y año como lo alega la demandante, de manera que el presupuesto en que funda la acción interpuesta no concurre en la especie. Por su parte, los hechos en que basa la denuncia son posteriores al término de la relación laboral.

Tercero: Que, en consecuencia, atento lo antes señalado la denuncia de tutela laboral interpuesta ha de ser rechazada.

Y visto además lo dispuesto en el artículo 459 del Código del Trabajo **se declara:**

Que **se rechaza, con costas,** la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por Mauricio Ricardo Pinilla Ferrera en contra de la empresa Azul Azul S.A.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la Ministro Sra. Mera.

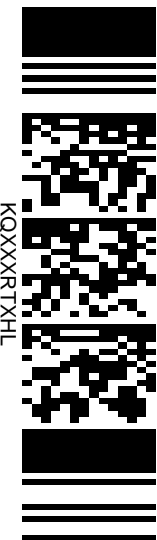
Rol Ingreso Corte N°656-2018 Laboral.

Pronunciada por la Quinta Sala de la I. Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por las Ministras señora Liliana Mera Muñoz, señora María Soledad Espina Otero y el Abogado Integrante señor Ignacio Castillo Val.



Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Liliana Mera M., Maria Soledad Espina O. y Abogado Integrante Ignacio Javier Castillo V. San miguel, dieciséis de enero de dos mil diecinueve.

En San miguel, a dieciséis de enero de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 12 de agosto de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.