

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

PROCEDIMIENTO: Tutela

MATERIA: Discriminación. Despido Injustificado. Cobro de prestaciones.

DEMANDANTE: HUMBERTO ANDRES SUAZO PONTIVO

DEMANDADO: BLANCO Y NEGRO S.A.

RIT: T – 1032 - 2015

RUC: 15 – 4 – 00056259 - 5

Santiago, veintinueve de abril de dos mil dieciséis.

Vistos, considerando y teniendo presente:

PRIMERO: Denuncia. Que, ha comparecido don **HUMBERTO ANDRÉS SUAZO PONTIVO**, futbolista profesional, cédula nacional de identidad N°14.003.294-8, domiciliado en Vitacura N° 5250, Comuna de Vitacura, Santiago, quien presenta denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones adeudadas en contra de su ex empleadora **BLANCO Y NEGRO S.A.**, representada legalmente, por el Presidente del Directorio, don **Aníbal Mosa Shmes**, ambos domiciliados en Av. Marathón N° 5.300, comuna de Macul, Santiago, solicitando desde ya que sea acogida a tramitación y se dé lugar a ella en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, en base a las consideraciones de hecho y de derecho que pasa a exponer:

LOS HECHOS:

Antecedentes previos.

Indica que desde hace más de 15 años que es futbolista profesional, con un largo recorrido tanto en el fútbol nacional como

extranjero. Los clubes donde ha prestado servicios han sido:

- Club Deportivo Universidad Católica
- Club de Deportes Núblense
- Club Social y Deportivo San Antonio Unido
- San Luis de Quillota
- Audax Club Sportivo Italiano.
- Club Social y Deportivo Colo-Colo
- Club de Fútbol Monterrey
- Real Zaragoza

Asimismo, fue seleccionado nacional en 60 ocasiones, siendo reconocido tanto en Chile como en el extranjero por su calidad como jugador, marcando, hasta este minuto, 264 goles oficiales en todos los equipos en que ha participado.

Su último empleador, BLANCO Y NEGRO S.A., es la sociedad concesionaria de los bienes y derechos del Club Social y Deportivo Colo-Colo, equipo de fútbol profesional que ha concesionado a la demandada su administración.

El inicio de la relación laboral con su ex empleadora, BLANCO Y NEGRO S.A., fue el día 22 de diciembre de 2014, como "Jugador de Fútbol Profesional". El monto de la remuneración al día de la presentación de la demanda ascendía a \$25.725.600, correspondiente a sueldo base, y gratificaciones. El contrato fue suscrito a plazo fijo, cuya duración se extendía hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Dentro del acuerdo alcanzado con la demandada al inicio de la relación laboral, se encontraba el contrato de transferencia de sus derechos federativos (denominados en el medio futbolístico como "Pase del Jugador"), el Contrato de Cesión de Derechos de Imagen y

el convenio de premios.

El contrato de trabajo, el contrato de transferencia de sus derechos federativos y el convenio de premios le incluía como persona natural, en cambio el Contrato de Cesión de Derechos de Imagen, fue suscrito por su sociedad Inversiones El Punto Ltda. con una empresa relacionada con la demandada "Comercial Blanco y Negro Limitada".

En virtud de lo anterior, el contrato de trabajo, el contrato de transferencia de sus derechos federativos y el convenio de premios fueron suscritos a consecuencia directa del inicio de la relación laboral, ya que todos ellos eran necesarios para que fuese inscrito como jugador de fútbol en la Asociación Nacional de Fútbol Profesional y por ello se reclaman en este juicio los derechos que de dichos contratos se devengan en su favor.

Cabe hacer presente que durante todo el tiempo que prestó servicios para BLANCO Y NEGRO S.A., su desempeño fue excelente y sin contratiempos con su empleador, tanto es así, que no se le ha cursado multa alguna por desatender las normas del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad o del Reglamento de Jugadores, ni mucho menos amonestaciones verbales o por escrito que haya recibido por parte de la demandada, por lo que no existe reiteraciones de conductas, supuestamente realizadas, que apoyen la teoría del despido por parte de la demandada BLANCO Y NEGRO S.A.

Indica que el rubro en donde ejerce sus servicios es especial, ya que se trata de un servicio eminentemente físico y emocional, ya que el fútbol en Chile suscita grandes emociones, tanto en el interior de los clubes de fútbol como respecto de sus seguidores.

Es en este sentido que la actividad contiene características especiales, no comparables a otras y que el tribunal deberá tener en consideración al momento de resolver la contienda de autos.

Relación circunstanciada de los hechos que constituyen la vulneración de garantías constitucionales.

Como es de público conocimiento, los días anteriores al despido y al momento del despido propiamente tal, se vulneraron gravemente sus derechos fundamentales, en específico, el respeto y protección a su honra, como así también su dignidad y su derecho a no ser discriminado, regulado en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Como se ilustra en la carta de despido, con fecha 18 de octubre de 2015, se le citó como jugador titular del equipo de Colo-Colo, asistiendo a dicha convocatoria dentro de lo programado por el equipo técnico.

Dicho día disputaban un partido de fútbol correspondiente al Campeonato Nacional de Apertura de Primera División de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional 2015-2016, en contra de Club de Deportes San Marcos de Arica. En ese partido fue sustituido en el minuto 64 de partido por el jugador Juan Delgado, extremo izquierdo, posición y función muy distinta a la que el actor realiza durante el juego.

Este hecho ya se había repetido en varias ocasiones en un período corto de tiempo, así destaca, entre otras, el encuentro disputado con Club Deportivo Universidad Católica, en el estadio San Carlos de Apoquindo el día domingo 4 de octubre de 2015, en donde luego de un acto de indisciplina de otro jugador, Sr. Esteban Pavez, se le sustituye de manera temprana, sin ninguna explicación. Dicho

partido lo perdieron específicamente por la falta de delanteros, su función, que permitieran remontar el resultado adverso.

Volviendo al día 18 de octubre de 2015, nuevamente sufrió su sustitución de manera temprana y sin justificación, concretándose nuevamente un acoso por parte del cuerpo técnico del equipo denominado “plantel de honor”, ya que se le sustituye en su mejor momento dentro de la cancha, coartando nuevamente sus posibilidades de triunfar en el fútbol nacional. Finalmente, dicho partido lo termina perdiendo el equipo de su ex empleadora, nuevamente por la falta de delanteros, cuya función el actor realizaba.

Debido a las constantes sustituciones, marginaciones, postergaciones, sintió en ese minuto un hostigamiento y presión irresistible por parte del equipo técnico como así también, de los miembros de la directiva de la demandada, que han denostado su nombre públicamente en todos los medios de comunicación, ya sea diarios, revistas, programas de televisión, noticiarios, programas radiales, redes sociales, etc., generándose de esta manera una verdadera vulneración a su honra.

Es de público conocimiento que esta actividad suscita pasiones y sentimientos en los jugadores, que es lo necesario para trabajar en el medio, por lo que al momento de la sustitución procedió a sentarme en el banco de su ex equipo, momento en el cual el señor Pedro Reyes, ayudante técnico, lo miró fijamente, desafiándolo a que le diga algo o que reaccionara.

Pues bien, su reacción fue preguntarle qué miraba, lo que generó, ridículamente, su desvinculación a los pocos días después, dejándolo sin fuente laboral. En relación con lo anterior, rechaza

categoricamente lo indicado en la carta de despido, ya que además de lo ya señalado, jamás cruzó palabra con el entrenador de su ex club, ya sea durante dicho partido o en algún momento posterior.

Luego de ello, fue a camarines al término del partido, junto con sus compañeros, sin emitir ningún comentario, nunca camino a camarines se refirió en contra del cuerpo técnico, ya que, de ser así, existirían filmaciones de aquello que se habrían hecho públicas, por lo que niega tajantemente cualquier actitud agresiva u ofensiva.

Siguiendo con el relato de los hechos, cuando llegó a camarines se encontró con su hijo y estando junto a él, se encuentra con el representante legal de la demandada, el Señor Aníbal Mosa Shmes, quien lo felicitó y habló con el actor con total normalidad, demostrando que su despido es una acción desesperada por no pagar lo que en derecho le corresponde.

Al día subsiguiente, el martes 20 de octubre, cuando se disponía a cambiarse de ropa para iniciar sus entrenamientos, se le acercó el preparador físico de su empleadora, don Marcelo Canessa, quien le informó que el Director Técnico, José Luis Sierra no lo quiere en la cancha, ya que se había decidido sancionarlo, y había sido separado del plantel. Ante su asombro, fue al gimnasio. En este punto debe ser muy claro en el sentido que en ningún momento el técnico José Luis Sierra se acercó a conversar con él.

Con este hecho queda demostrado que existió una vulneración de su derecho establecido en el inciso segundo artículo 152 Bis K del Código del Trabajo, que dispone “(...) *tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en reducciones de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional*”.

El mismo día martes 20 de octubre de 2015 durante la tarde se le informó a su representante que fue separado del plantel profesional y que era preferible que en virtud de ello no volviera al Estadio Monumental.

Luego de ello, comenzó a correr el rumor entre los periodistas deportivos que se le había separado del plantel y que sería despedido por lo ocurrido el día domingo 18 de octubre de 2015.

Luego, el día miércoles 21 de octubre de 2015, Blanco y Negro S.A. emitió un comunicado de prensa que señalaba lo siguiente: *“Mediante este comunicado y con fecha 21 de octubre de 2015 se informa a la opinión pública que Blanco & Negro S.A. ha decidido poner término al contrato de trabajo del señor Humberto Suazo Pontivo por incumplimiento grave a las obligaciones emanadas de ese mismo contrato con el club.*

Esta decisión ha sido tomada en conjunto entre el cuerpo técnico y el directorio del Club, pensando en lo mejor para el futuro del equipo y de sus jugadores, y sobre todo, porque no se pueden tolerar faltas de respeto de ninguna índole en nuestro club.”

Gracias a este comunicado, desprestigiando su nombre, ya que sólo bastaba comunicar que se le despedía, se generaron dudas respecto al contexto de los días previos al despido, por lo que todos los medios hicieron eco de ello, creando sus propias versiones de lo ocurrido durante esos días.

Debido al desprestigio sin piedad de la demandada, quedó en la imagen pública que es un *“jugador conflictivo”*, que le faltó el respeto a sus superiores, que insultó, que es agresivo, que su carrera está acabada, que sólo vino a Colo-Colo a ganar dinero, etc. lo que evidentemente afecta su honra, la exteriorización de su persona.

Como será fácil de acreditar, su imagen ante el hincha de Colo-

Colo y cualquier persona cercana o no al fútbol en general era de “*ídolo*”, ya que entre los años 2006 y 2007 obtuvo 3 Títulos nacionales, marcando 70 goles en dicho período de tiempo, siendo algo extraordinario y pocas veces visto en el torneo nacional.

Luego del desprestigio realizado por su ex empleadora, el hincha de Colo-Colo no siente que sea un “*ídolo*” de la institución, independiente de su buen rendimiento durante este año, sino que finalmente queda en el imaginario público su actitud en contra de un equipo técnico, un plantel y finalmente un Club, que no cabe duda reúne todas las pasiones de sus hinchas.

Es oportuno agregar que hasta el momento de la emisión del mencionado comunicado al actor, no se le había informado de la decisión de despido adoptada, resaltando que se le ha informado de su despido a través de la prensa y luego por medio de comunicación escrita.

Seguidamente, es necesario preguntarse, para dilucidar la presente tutela, si era necesario informar por parte de la empleadora del despido a través de la prensa antes que se lo informaran al actor o a su representante. La respuesta es evidente y refrenda la denuncia por vulneración a sus derechos fundamentales, ya que no existía la necesidad de informar primero a la prensa que a él del despido.

Como indicio de las vulneraciones indicadas, se debe tener en consideración el contexto relatado en la carta de término de la relación laboral, ya que ésta es infundada e imprecisa, puesto que lo expresado se ha visto influido por comentarios mal intencionados entregados a la prensa por el propio cuerpo técnico y dirigentes de la demandada.

Sabe que el despido se genera a raíz de la necesidad que tenía la demandada a poner término a su contrato, por un supuesto desempeño no acorde a lo que se le exigía. Ya así se lo había adelantado el representante legal de la demandada, don Aníbal Mosa Shmes, en el mes de julio de 2015, indicándole que sería lo mejor para ambas partes que se fuera del club.

Es de esta manera que también se le presionó constantemente en cumplir expectativas no de acuerdo a la realidad del fútbol nacional, menospreciándolo constantemente por no lograr el record de anotaciones logrado hace casi 9 años, lo que es imposible de lograr.

Así las cosas, se le responsabilizó de los errores del equipo, de su irregular desempeño, utilizándolo como un mero instrumento, para responsabilizarlo por la mala campaña del equipo, afectando nuevamente su honra, vulnerando su dignidad como persona y discriminándolo por sobre otros jugadores del club.

Así las cosas, además se le ha discriminado, ya que otros jugadores de su mismo ex club, han cometido faltas gravísimas, tanto dentro como fuera del estadio, y no fueron desvinculados, siendo únicamente su caso en el que se ha despedido por preguntar a otro que está mirando.

Entonces, se hace necesario recordar los siguientes hechos:

- Domingo 6 de abril de 2014, Superclásico N° 175 del fútbol chileno, se enfrentó Colo-Colo con la Universidad de Chile. Al final del partido y los jugadores celebrando el triunfo 1 a 0 sobre su rival, el señor Jason Silva, jugador de Colo-Colo de posición “volante”, procedió a patear y pisar un lienzo de la barra de su rival, siendo detenido y sacado por Carabineros del Estadio Nacional acusado de

"flagrancia e incitar a la violencia en los estadios".

Ante este hecho gravísimo, las autoridades de Colo-Colo, específicamente, el presidente de ese minuto de la demandada, el señor Arturo Salah dijo que *“no puede ser Jason el causante de la violencia en los estadios, como lo dijo el juez. No se trata de poner a Jason en la plaza pública. Hay una sanción que tomaremos internamente, aunque también lo vamos a defender en lo que sea necesario”*

- Domingo 4 de octubre de 2015, minuto 56 del partido entre Club Deportivo Universidad Católica y Colo-Colo, válido por la octava fecha del campeonato nacional, cuando el jugador de Colo-Colo, Esteban Pavez, contraviniendo el reglamento de jugadores y toda norma sobre respeto al adversario, le lanzó un escupo a un jugador del Club Deportivo Universidad Católica, don Marco Medel, frente al árbitro del partido, don Patricio Polic. El jugador fue expulsado del partido por su conducta siendo condenado a 6 fechas sin jugar por el Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional. Sin perjuicio de ello, el club, representado por don Aníbal Mosa Shmes, no efectuó reproche público alguno, siendo convocado al último partido de Colo-Colo que debía disputar en Valparaíso, luego de terminada su suspensión.

- Domingo 4 de octubre de 2015, al término del partido entre Club Deportivo Universidad Católica y Colo-Colo, válido por la octava fecha del campeonato nacional, cuando los jugadores Esteban Paredes y Gonzalo Fierro insultan a la hinchada local de Club Deportivo Universidad Católica, siendo castigado el primero de ellos por el Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional con una fecha. Nuevamente el club, representado por don Aníbal Mosa Shmes, no efectuó reproche público alguno.

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

- Mes de noviembre de 2015, el jugador de Colo-Colo, Esteban Paredes, fue formalizado por el delito de receptación de especies por el Juzgado de Garantía de San Bernardo, tras comprar tres televisores de 65 pulgadas por un monto de \$750.000.- cada uno. Dicho tribunal determinó que el jugador de Colo-Colo quede con firma mensual en la Comisaría de Huechuraba. Nuevamente el club, representado por don Aníbal Mosa Shmes, no efectuó reproche publico alguno.

Como se aprecia, existen antecedentes anteriores y posteriores al despido y de público conocimiento que distintos jugadores de fútbol del mismo equipo, cometieron faltas gravísimas, ya sea al reglamento interno de la demandada, a sus contratos de trabajo, al reglamento de jugadores, a las normas del organizador del torneo y simplemente a la ley penal, sin que el club haya tomado una decisión ni cercana a la que se tomó respecto de su persona. Incluso más, en todos los casos presentados el club defendió públicamente la conducta y el actuar de cada uno de los jugadores involucrados.

Es por lo anterior que es evidente la discriminación sufrida por él, ya que se le despide por hechos que no podrán ser considerados jamás como un incumplimiento contractual por sí solos, y mucho menos si se comparan con los actos de indisciplina ya relatados.

Finalmente, hace presente que se encuentra, al momento de la presentación de la demanda, esto es, luego de casi 2 meses desde el despido, sin encontrar un nuevo club que lo quiera contratar, realizándose comentarios por parte de otros gerentes técnicos como *“me gusta el jugador, pero no la persona”*, lo cual le ha ocasionado no sólo un daño en su reputación, sino un grave perjuicio en su psiquis,

ya que, como elemento interno de su personalidad, siente que ya no podrá jugar de la misma manera como lo hizo durante toda su carrera, ha perdido confianza y tiene una profunda aflicción por caer en desgracia con la hinchada, lo que le ocurre a menudo en la calle, que le gritan insultos o comentarios que lo llevan a un ostracismo social.

Sumado a lo anterior, el periodismo deportivo mediatizó a tal nivel el conflicto inventado por su ex empleadora, que lo siguió hasta su hogar en la comuna de San Antonio, Región de Valparaíso, persiguió a sus hijos, ingresaron a su domicilio, y muchas otras presiones que hasta el día de hoy no cesan, todo ello, a consecuencia de las vulneraciones provocadas por su ex empleadora.

EL DERECHO

Antecedentes jurídicos aplicables del caso sub judice

Por su parte, y como ha podido reflejarse en la legislación laboral, en este ámbito se ha producido una fuerte irradiación de las normas constitucionales hacia el conjunto del ordenamiento jurídico, y de este efecto no se encuentra exento el derecho laboral y, por lo mismo, aquellas normas de rango constitucional pueden en la actualidad producir efectos jurídicos en el ámbito laboral de manera inmediata, especialmente, aquellas normas que estipulan los derechos fundamentales de las personas.

Debido a la debilitada posición jurídica en la que se encuentra el trabajador en la relación con su empleador, la acción de tutela jurídica viene a proteger prácticamente todos los derechos constitucionales del trabajador.

En la especie, el acto lesivo de los derechos fundamentales se produce al momento del despido y los efectos jurídicos que se

producen con ocasión del mismo, vulnerando por esta vía su derecho fundamental de inviolabilidad de toda comunicación privada, instaurado en el artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República.

Este caso de desvinculación, corresponde al denominado despido lesivo con ocasión del despido, pues la vulneración de derechos fundamentales se produce, justamente, con ocasión del despido, y que ha sido definido como *“...aquél que se funda o se motiva en una conducta del empleador que vulnera o restringe desproporcionadamente un derecho fundamental del trabajador de aquellos protegidos por la acción de tutela...”*

A su turno, el artículo 5° del Código del trabajo dispone: *“...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”*.

Esta norma concreta el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en las empresas, lo que doctrinariamente se conoce como “ciudadanía en la empresa”, reconocimiento que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de manera ineludible, la interpretación del conjunto de las normas que regulen las relaciones laborales.

En esta perspectiva, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad sus parámetros modeladores, de forma tal que estos deben explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la divinidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad, siendo por ello “fundamentales” por

su propio contenido valórico respecto de las personas.

Estos derechos fundamentales se transforman en verdaderos derechos subjetivos, en tanto amparan y tutelan los espacios de libertad de las personas, garantizando con ello un efectivo “status jurídico” de carácter irrenunciable e irreductible. Por ello, estos derechos, han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando una eficacia horizontal y pluridireccional.

La propia Constitución Política del Estado en el inciso 2° del artículo 6° da forma al *“principio de la vinculación directa de la Constitución”*, al señalar que: *“Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”*

Por lo mismo, lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo y en el artículo 6° inciso 2° de la Constitución fundamentan en gran medida esta eficacia horizontal e inmediata de los de los derechos fundamentales en la relación jurídica-laboral.

Es, por otra parte, el artículo 485 del Código del Trabajo es la norma que permite el ejercicio de la acción de tutela laboral.

En la especie, se dan indicios suficientes de que efectivamente sus derechos fundamentales han sido vulnerados. En efecto, conforme lo dispuesto en el artículo 493 del Código de Trabajo, si de los antecedentes aportados por el denunciante resultan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Vulneración sufrida

En términos generales puede afirmarse que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien, o que fueran tenidas en el concepto del público por afrentosas.

En lo que se refiere a la honra del trabajador pueden distinguirse diversas situaciones en las que eventualmente pueden presentarse casos de afectación de la honra.

- a) Prestigio profesional del trabajador: No basta la mera crítica a la pericia profesional del jugador, sino la utilización de expresiones e insinuaciones insidiosas o vejaciones innecesarias. La opinión que la gente tenga de cómo se trabaja tiene una influencia decisiva en lo que la sociedad vaya a estimar, el bienestar propio o familiar, y de ello van a depender en ocasiones el estancamiento profesional o consecuencias económicas determinantes. Lo que en su caso ocurre, al no poder conseguir trabajo luego del despido, indicándole desde otros clubes que a raíz de lo informado por Colo-Colo, ellos desean al jugador de fútbol, pero no a una persona como Humberto Suazo. En consecuencia, como lo ha señalado el Tribunal Supremo español, si bien la crítica a la pericia profesional es procedente, pierde su legitimidad para convertirse en ataque, cuando su contenido, forma y característica de la divulgación, hacen desmerecer la consideración que los demás tienen de la dignidad y prestigio de la persona contra quien se dirige.

El juicio crítico o la información divulgada acerca de la

conducta profesional o laboral de una persona, puede constituir un auténtico ataque a su honor personal. Ello es así, porque la actividad profesional suele ser una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, de forma que la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento tiene un especial e intenso efecto, sobre dicha relación y sobre lo que los demás puedan pensar de una persona, repercutiendo tanto en los resultados patrimoniales de su actividad, como en la imagen personal que de ella se tenga

- b) La adopción de una medida sancionatoria de trascendencia pública: Cuando el empleador, en ejercicio de las facultades que le reconoce el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, en el sentido de imponer sanciones por la infracción a las obligaciones señaladas en el reglamento interno, amonesta al trabajador en forma verbal o escrita, puede llegar a un trato vejatorio de público conocimiento que llegue a afectar la honra del mismo.

En este caso, el despido sufrido se hace público, a través de un comunicado y conferencia de prensa que se llevan a cabo sin siquiera haberse comunicado la decisión al actor, que era el principal afectado, dando cuenta de que *“no se pueden tolerar faltas de respeto de ninguna índole en nuestro club”*. Aquí no se intentó solucionar los conflictos que artificialmente se generaron en su contra, sino más bien, se procede a despedir, mal informando a la hinchada y público en general.

- c) Ejercicio arbitrario o desproporcionado de las facultades del empleador: El ejercicio arbitrario o desproporcionado de las facultades del empleador, esto es, el ejercicio abusivo de sus facultades legales. En este caso el legislador convoca al principio o técnica de la ponderación o proporcionalidad para la resolución del asunto, debiendo el juez utilizar los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, en sentido estricto. La arbitrariedad supone un actuar caprichoso, sin razón, no objetivo y la proporcionalidad lleva a la necesaria evaluación de la medida pertinente a la luz de los criterios antes indicados. En este sentido, más que un juicio de ponderación entre dos derechos, la propiedad y libertad de empresa del empleador versus los derechos y garantías de los trabajadores, lo que se busca es eliminar toda forma de abuso caprichoso de una facultad cuyo ejercicio está autorizado por la ley, pero que aparece como completamente desproporcionado al objetivo que se persigue. Si en el caso anterior la infracción consiste en la ilegalidad de la conducta, en este caso la infracción es un uso abusivo de las potestades legales otorgadas.

En el caso concreto, este aspecto va de la mano con la discriminación denunciada anteriormente, ya que resulta caprichoso su despido, si ante 4 indisciplinas comprobadas de diferentes jugadores del mismo club se elige defender, ayudar y acompañar, pero en su caso, sin mediar incumplimiento alguno, se prefiere despedir, sin una razón dentro de la legalidad, salvo el objetivo de despedirlo sin indemnizaciones,

dando termino a su contrato de manera anticipada, sin derecho a sus remuneraciones hasta el término del contrato. De allí entonces que no basta acreditar la legalidad de la conducta, porque igualmente puede darse un exceso que lesione un derecho fundamental. Así, por ejemplo, el empleador que amonesta verbalmente a un trabajador por una infracción al reglamento interno de la empresa, se enmarca en el ejercicio de la facultad legal que otorga el artículo 154 Código del Trabajo, pero dicha actuación es y será abusiva si se desafecta del plantel al jugador frente a todos sus compañeros y de desvincula ante toda la prensa deportiva indicando que se hace por su mala conducta, revelando el desprecio hacia su persona. Tal situación afecta la honra del trabajador.

Lo anterior es particularmente importante, porque suele entenderse que el sólo hecho de acreditar la legalidad del despido es suficiente para probar la no afectación de un derecho fundamental y ello no es efectivo porque entonces ¿qué sentido tendría que la exigencia del legislador de actuar no sólo legalmente sino además sin arbitrariedad? El atentado a los derechos fundamentales no desaparece sólo por la legalidad de la conducta, en términos de encuadrarse en la facultad legal. Dicha interpretación empobrece el contenido de la tutela y le resta sentido a su establecimiento.

Indicios de la lesión a la garantía constitucional

En la legislación laboral, se ha introducido una atenuación en la carga probatoria, para facilitar el esfuerzo de la prueba al trabajador

denunciante de una lesión a derechos fundamentales o indemnidad, modificando el fundamento central en la materia de que corresponde probar un hecho a quien lo alega, por la de los indicios, esto es, cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y la proporcionalidad. Lo anterior, no implica que la denunciante o víctima quede liberada de la prueba, sino que es necesario que esta pruebe que existieron antecedentes suficientes de la lesión que sufrió.

En la especie, los indicios son evidentes, por cuanto todos los hechos relatados son de público conocimiento. Siendo estos:

- Hostigamiento a través de sustituciones recurrentes antes del término del partido a consecuencia de un mal rendimiento del equipo en general, dando a entender que el actor es el problema a través de declaraciones o simplemente sustituyéndolo cuando otro jugador realice una conducta impropia.

- Desafectación del equipo sin un fundamento, contraviniendo el inciso segundo artículo 152 Bis K del Código del Trabajo, *“(...) tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en reducciones de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional”* existiendo entonces una contravención directa a la normativa laboral que lo rige.

- Comunicados de prensa informando de que por el bien del equipo se le despide, porque no se pueden tolerar faltas de respeto de ninguna índole en el club, intentando dejar claro que el actor es una mala influencia para el equipo.

- Conferencias de prensa en donde se indica que insultó al técnico y su equipo.

- A consecuencia de las declaraciones de trabajadores de la demandada se especuló y mediatizó el supuesto conflicto, invadiendo su privacidad.

- A raíz de la mediatización, se generó un desprestigio a su persona, creando en la hinchada y público en general una errada imagen de su persona y en su trabajo de futbolista.

- La dificultad de encontrar un nuevo empleo, a consecuencia de la mala imagen generada por la demandada y que no ha permitido, al momento de la presentación de la demanda de volver a trabajar, generando perjuicios en su físico y calidad de sus servicios prestados.

- Afectación al principio, en su proverbio en latín, “*non bis in Ídem*” o “*Autrefois Acquit*”, aplicable en materia laboral, ya que se le ha condenado 2 veces por el mismo “supuesto” hecho o incumplimiento, siendo separado del plantel de manera arbitraria y contra derecho, para volver a sancionarlo a través del despido un día después por el mismo supuesto hecho, tal como fue consignado en la carta aviso para el término de la relación laboral.

Estos indicios son suficientes para sostener, de manera unívoca y manifiesta que el despido del que he sido objeto vulnera mis derechos fundamentales en la forma indicada.

Despido injustificado.

La carta aviso del término de la relación laboral, fechada el día 21 de octubre de 2015, que informa del despido sufrido el día 20 de octubre, tiene una serie de imprecisiones, para no decir, muchas, que

hacen ser por ella misma el despido injustificado.

La causal de despido invocada es la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato. Se fundamenta la misma en los siguientes hechos:

1. Insultar y faltar respeto a su director técnico José Luis

Sierra como a miembros del cuerpo técnico:

Es menester precisar que nunca tuvo contacto con el director técnico José Luis Sierra después que dejó el campo de juego el día 18 de octubre de 2015. Ni siquiera miró al técnico ni le habló, por lo que mal pudo haber insultado al mismo.

Se le imputa haber dicho “¿Que miray weón? (sic) A ti te digo. Son unos cagones” y es por ello que se toma este comentario para despedirlo por incumplimiento del contrato. Cabe recordar que, si se le imputa insultar, esta actitud se ajusta a la causal del artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, “*injurias proferidas por el trabajador al empleador.*”

Por la doctrina se ha definido lo que debe entenderse por injurias, aplicándose en este caso la definición de la Real Academia Española de la Lengua, que en su primera acepción lo define como un agravio, ultraje de obra o de palabra, por lo que si consideraba la demandada como efectivas estas palabras y las considerara como ofensas, lo cual controvierte, debió proceder con el despido invocando la causal del artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, “*injurias proferidas por el trabajador al empleador.*”

Lo anterior adelanta que el despido ya es en sí injustificado, reafirmando su convicción de que el despido obedece a un término

eminentemente económico para no pagar sus indemnizaciones y remuneraciones.

Finalmente, desconoce cómo es posible sustentar una falta de respeto e insultos, dentro del medio futbolístico lleno de pasión y emociones, palabras como “*que miray weon*” (sic) o “*son unos cagones*”. Estas son expresiones que más que un insulto o una injuria son una muestra de la pasión con la que todo futbolista se conduce en el campo de juego, dado que nadie entra a una cancha de juego esperando ser reemplazado.

Pensar en que eso es constitutivo de despido es desconocer el giro de la demandada. Entonces la demandada se repleta de susceptibilidades con su persona, pero en los casos conocidos, los permite y ampara.

2. Del encuentro con el director técnico José Luis Sierra el día 20 de octubre de 2015.

Este encuentro, indicado en el aviso del término de la relación laboral nunca existió, nunca hubo una conversación directa con el técnico del equipo. Lo que sucedió en realidad fue que el preparador físico de la empleadora don Marcelo Canessa, a solicitud del Director Técnico, José Luis Sierra, le informó que ha sido separado del plantel, y que el técnico no lo quiere presente en el entrenamiento, por lo que en ningún caso existió la posibilidad de hablar con él.

3. Conductas agresivas contra el cuerpo técnico:

Es necesario dejar en claro que insultos y agresiones nunca existieron, tanto es así, que el día domingo 18 de octubre cuando llegó a camarines y se encuentra con su hijo y con el representante legal de la demandada el Señor Aníbal Mosa Shmes, quien lo felicitó y habló

con él con total normalidad, por lo que es falso todo lo indicado en la carta del despido.

Sumado a ello, una agresión, que implica una provocación o ataque en contra de alguien, no podría haberse realizado, ya que no tuvo contacto con nadie, ya que cuenta con un representante a quien se le informa directamente todo lo que tuvo relevancia durante su relación laboral con la demandada.

4. De los incumplimientos contractuales y reglamentarios.

Es preciso indicar que nunca recibió Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de parte de su ex empleador, lo cual hace imposible hacer efectivo todo incumplimiento en contra de dicho reglamento. Respecto al contrato de trabajo, se cita la cláusula Octava del mismo, que habla de respetar la jornada de trabajo (cosa hecha por él, ya que no se ha reprochado ello), cumplir con jornadas de entrenamiento, concentración y pretemporadas (no se hace mención en la carta dentro de sus fundamentos que no se haya dado cumplimiento a ello, por lo que desconoce a qué se debe su cita) y acatar y cumplir los reglamentos de la empresa, (reglamento que no se le ha entregado jamás).

Es decir, el incumplimiento contractual no es tal y por ende la causal es injustificada.

Faltó entonces que la demandada citara otras cláusulas de su contrato, en relación a los hechos imputados y no hacer referencia a las jornadas de trabajo, que eso nunca ha sido reprochado.

5. Afectación negativa de la imagen del técnico y del club:

La única imagen que ha sido afectada ha sido la suya, ya que ha quedado ante la opinión pública como una persona conflictiva,

agresiva y sin respeto, por lo que es falso lo indicado por la carta de despido, toda vez que se vio reforzada la imagen del técnico desvinculando por una supuesta indisciplina a un jugador ídolo del club, es decir, fue un instrumento para su empleadora.

6. Gran trayectoria y experiencia que debió ser un referente para los demás jugadores:

En primer lugar, exigir a un jugador de fútbol ser un referente excede con creces lo que la normativa laboral permite, las consideraciones morales para su permanencia o no en cualquier empresa no es aplicable.

Sin perjuicio de ello, gracias a su gran trayectoria, efectivamente es un referente para innumerables jóvenes que vieron sus actuaciones y que han visto en él un ejemplo de trabajo y sacrificio que le ha permitido hasta ahora haber desarrollado exitosamente su carrera profesional.

Lo incongruente de las declaraciones de la demandada en la carta aviso son evidentes en este sentido. En primer lugar hace mención a que cuenta con una dilatada trayectoria y gran experiencia, para luego despedirlo sin una amonestación previa, sin conversaciones, sin explicaciones, no concretándose con ello el requisito jurisprudencial de que el despido por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato es necesario que dicho incumplimiento sea grave, que se establezca en el contrato y que además sea reiterado, que al trabajador ya se le haya advertido de que su conducta podría ser sancionada con un despido.

Como es evidente, jamás se le ha multado o amonestado, ni siquiera verbalmente, por lo que independiente que todas las

imputaciones efectuadas son falsas y fuera de contexto, no se cumple, además, con los requisitos mínimos de procedencia.

LUCRO CESANTE

Como se ha expresado, el contrato con la demandada terminaba con fecha 31 de diciembre de 2016, por aplicación de la Cláusula Sexta del contrato de trabajo suscrito con fecha 22 de diciembre de 2014.

Se ha relatado que se le ha despedido injustificadamente, por lo que es procedente que se le pague a lo que tenía derecho a exigir y percibir.

Que, en tales condiciones, ante el despido injustificado -como es el caso- esto es, frente al incumplimiento del contrato por parte de la empleadora, Blanco y Negro S.A. 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 tiene el derecho a reclamar la contraprestación que le hubiese sido legítimo percibir si no se hubiere producido el incumplimiento aludido.

Desde el despido hasta el término del contrato, quedaban 14 meses y 10 días por cumplir, lo que equivale sólo por concepto de remuneración, a \$370.621.887, todo ello según su última remuneración.

SANCIONES

Como bien se sabe, el artículo 4° del texto vigente de la Ley N° 19.886, de “Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y

Prestación de Servicios”, precepto agregado por la Ley N° 20.238, se refiere a la celebración de contratos con la Administración del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones, el que dispone que: *“Quedarán excluidos quienes, al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años.”*

Es por lo anterior que se solicita, en caso de acogerse la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, que se declare expresamente que la demandada se encuentra excluida de la celebración de contratos con la Administración del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones.

PRESTACIONES ADEUDADAS

Como consecuencia de lo anterior, la denunciada debe pagarle las siguientes prestaciones, usando como base de cálculo su última remuneración, USD\$36.458,33, que al momento de la presentación de la demanda asciende a moneda nacional a \$25.857.341.

1. Que se declare que la demandada ha vulnerado los derechos fundamentales que lo amparan y que se contiene en la garantía contemplada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República y artículo 2° del Código del Trabajo.

2. Que, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de una indemnización equivalente a 11 meses de remuneración por \$284.430.751, o lo que el tribunal estime en justicia;

3. Que se declare que la demandada ha procedido a

despedirlo injustificadamente, a raíz de un actuar vulneratorio.

A raíz de ello, se condene a las siguientes sumas:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$2.306.610, conforme a lo establecido por el artículo 172 del Código del Trabajo.

b) Lucro cesante, esto es, las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir hasta el término del contrato, correspondiente a 14 meses y 10 días por \$370.621.887.

c) Feriado proporcional por 18,5 días corridos, la suma de \$15.945.360.

d) Derechos federativos y económicos correspondientes a USD\$540.835, equivalentes a moneda nacional al momento de presentar la demanda \$383.576.407.

e) Premio de USD\$60.000, que al momento de presentar la demanda equivalen a moneda nacional a \$42.553.800 por obtener el título de campeón en alguno de los campeonatos de Primera División del Fútbol Profesional Chileno, organizado por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

f) Que se declare expresamente que la demandada se encuentra excluida de la celebración de contratos con la Administración del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones.

g) Reajustes e intereses legales

h) Ejemplificadora condena en costas, debido a la grave vulneración efectuada por la demandada.

Por tanto, solicita tener por interpuesta demanda de tutela

laboral, por violación de garantías fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido con cobro de indemnizaciones y prestaciones, ambas en contra de **BLANCO Y NEGRO S.A.**, representada legalmente por el Presidente del Directorio, **don Aníbal Mosa Shmes**, acogerla a tramitación, para en definitiva haciendo lugar a ella con ejemplificadora condena en costas, declarando que la demandada ha vulnerado los derechos fundamentales que lo amparan, y que se contiene en la garantía contemplada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República y artículo 2° del Código del Trabajo; y que en consecuencia, se condene a la demandada al pago de las prestaciones antes indicadas.

Además, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 7° del Código del Trabajo, y en carácter de subsidiaria, deduce demanda por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de su ex empleadora **BLANCO Y NEGRO S.A.**, representada legalmente por el Presidente del Directorio, **don Aníbal Mosa Shmes**, ambos domiciliados en Av. Marathón N° 5.300, comuna de Macul, Santiago, solicitando desde ya que sea acogida a tramitación y se dé lugar a ella en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, en base a las consideraciones de hecho y de derecho que pasa a exponer:

LOS HECHOS

En atención a que los hechos en los que se funda la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones adeudadas son los mismos que se expusieron en la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales

opuesta precedentemente, por razones de economía procesal, solicita darlos por íntegramente reproducidos y tenerlos como parte integrante de la misma, haciendo presente que de éstas se obtiene con total claridad que ha sido despedido injustificadamente debiendo declararse éste como injustificado o indebido.

DEL DESPIDO

La carta aviso del término de la relación laboral, fechada el día 21 de octubre de 2015, que informa del despido sufrido el día 20 de octubre, tiene una serie de imprecisiones, para no decir, muchas, que hacen ser por ella misma el despido injustificado.

La causal de despido invocada es la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato. Se fundamenta la misma en los siguientes hechos:

1. Insultar y faltar respeto a su director técnico José Luis Sierra como a miembros del cuerpo técnico:

Es menester precisar que nunca tuvo contacto con el director técnico José Luis Sierra después que dejó el campo de juego el día 18 de octubre de 2015. Ni siquiera miró al técnico ni le habló, por lo que mal pudo haber insultado al mismo.

Se le imputa haber dicho “¿Que miray weón? (sic) A ti te digo. Son unos cagones” y es por ello que se toma este comentario para despedirlo por incumplimiento del contrato. Cabe recordar que, si se le imputa insultar, esta actitud se ajusta a la causal del artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, “*injurias proferidas por el trabajador al empleador.*”

Por la doctrina se ha definido lo que debe entenderse por

injurias, aplicándose en este caso la definición de la Real Academia Española de la Lengua, que en su primera acepción lo define como un agravio, ultraje de obra o de palabra, por lo que si consideraba la demandada como efectivas estas palabras y las considerara como ofensas, debió proceder con el despido invocando la causal del artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, *“injurias proferidas por el trabajador al empleador.”*

Lo anterior adelanta que el despido ya es en sí injustificado, reafirmando su convicción de que el despido obedece a un término eminentemente económico para no pagar sus indemnizaciones y remuneraciones.

Finalmente, desconoce cómo es posible sustentar una falta de respeto e insultos, dentro del medio futbolístico lleno de pasión y emociones, palabras como *“que miray weon”* (sic) o *“son unos cagones”*. Estas son expresiones que más que un insulto o una injuria son una muestra de la pasión con la que todo futbolista se conduce en el campo de juego dado que nadie entra a una cancha de juego esperando ser reemplazado.

Pensar en que eso es constitutivo de despido es desconocer el giro de la demandada. Entonces la demandada se repleta de susceptibilidades con su persona, pero en los casos conocidos, los permite y ampara.

2. Del encuentro con el director técnico José Luis Sierra el día 20 de octubre de 2015.

Este encuentro, indicado en el aviso del término de la relación laboral nunca existió, nunca hubo una conversación directa con el técnico del equipo. Lo que sucedió en realidad fue que el preparador

físico de su empleadora don Marcelo Canessa, a solicitud del Director Técnico, José Luis Sierra, le informó que ha sido separado del plantel, y que el técnico no lo quiere presente en el entrenamiento, por lo que en ningún caso existió la posibilidad de hablar con él.

3. Conductas agresivas contra el cuerpo técnico:

Es necesario dejar en claro que insultos y agresiones nunca existieron, tanto es así, que el día domingo 18 de octubre cuando llegó a camarines y se encontró con su hijo y con el representante legal de la demandada el Señor Aníbal Mosa Shmes, quien lo felicitó y habló con él con total normalidad, por lo que es falso todo lo indicado en la carta del despido.

Sumado a ello, una agresión, que implica una provocación o ataque en contra de alguien, no podría haberse realizado, ya que no tuvo contacto con nadie, ya que cuenta con un representante a quien se le informa directamente todo lo que tuvo relevancia durante su relación laboral con la demandada.

4. De los incumplimientos contractuales y reglamentarios.

Es preciso indicar que nunca recibió Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de parte de su ex empleador, lo cual hace imposible hacer efectivo todo incumplimiento en contra de dicho reglamento. Respecto al contrato de trabajo, se cita la Cláusula Octava del mismo, que habla de respetar la jornada de trabajo (cosa hecha por él, ya que no se ha reprochado ello), cumplir con jornadas de entrenamiento, concentración y pretemporadas (no se hace mención en la carta dentro de sus fundamentos que no se haya dado cumplimiento a ello, por lo que desconoce a qué se debe su cita) y acatar y cumplir los reglamentos de la empresa, (reglamento que no

se le ha entregado jamás).

Es decir, el incumplimiento contractual no es tal y por ende la causal es Injustificada.

Faltó entonces que la demandada citara otras cláusulas del contrato, en relación a los hechos imputados y no hacer referencia a las jornadas de trabajo, que eso nunca ha sido reprochado.

5. Afectación negativa de la imagen del técnico y del club:

La única imagen que ha sido afectada ha sido la suya, ya que ha quedado ante la opinión pública como una persona conflictiva, agresiva y sin respeto, por lo que es falso lo indicado por la carta de despido, toda vez que se vio reforzada la Imagen del técnico desvinculando por una supuesta indisciplina a un jugador ídolo del club, es decir, fue un instrumento para su empleadora.

6- Gran trayectoria y experiencia que debió ser un referente para los demás jugadores:

En primer lugar, exigir a un jugador de fútbol ser un referente excede con creces lo que la normativa laboral permite, las consideraciones morales para su permanencia o no en cualquier empresa no es aplicable.

Sin perjuicio de ello, gracias a su gran trayectoria, efectivamente es un referente para innumerables jóvenes que vieron sus actuaciones y que han visto en él un ejemplo de trabajo y sacrificio que le ha permitido hasta ahora haber desarrollado exitosamente su carrera profesional.

Lo incongruente de las declaraciones de la demandada en la carta aviso son evidentes en este sentido. En primer lugar, hace mención a que cuenta con una dilatada trayectoria y gran experiencia,

para luego despedirse sin una amonestación previa, sin conversaciones, sin explicaciones, no concretándose con ello el requisito jurisprudencial de que el despido por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato es necesario que dicho incumplimiento sea grave, que se establezca en el contrato y que además sea reiterado, que al trabajador ya se le haya advertido de que su conducta podría ser sancionada con un despido.

Como es evidente, jamás se le ha multado o amonestado, ni siquiera verbalmente, por lo que independiente que todas las imputaciones efectuadas son falsas y fuera de contexto, no se cumple, además, con los requisitos mínimos de procedencia.

LUCRO CESANTE

Como se ha expresado, su contrato con la demandada terminaba con fecha 31 de diciembre de 2016, por aplicación de la Cláusula Sexta del contrato de trabajo suscrito con fecha 22 de diciembre de 2014.

Se ha relatado que se le ha despedido injustificadamente, por lo que es procedente que se le pague a lo que tenía derecho a exigir y percibir.

Que, en tales condiciones, ante el despido injustificado -como es el caso- esto es, frente al incumplimiento del contrato por parte de la empleadora, Blanco y Negro S.A. 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 tiene el derecho a reclamar la contraprestación que le

hubiese sido legítimo percibir si no se hubiere producido el incumplimiento aludido.

Desde el despido hasta el término del contrato, quedaban 14 meses y 10 días por cumplir, lo que equivale a \$370.621.887, todo ello según su última remuneración.

EL DERECHO

Como cuestión previa, el ordenamiento jurídico laboral, consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren las determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en una oportunidad precisa, a través del envío de la correspondiente carta de despido.

Lo anterior confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

En este sentido, el legislador laboral exige en el artículo 162 del Código del ramo que la comunicación dirigida al trabajador para poner término al contrato de trabajo debe contener a lo menos: *“...la o las causales invocadas y los hechos en que se funda...”*

La exigencia legal de señalar los hechos en que se funda la causal de despido invocada es de suma relevancia, atendido que, de acuerdo a las reglas del onus probandi, corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que invoca, y dicha prueba sólo podrá recaer en los hechos invocados en la carta de despido.

En efecto, el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, señala

que la prueba en los juicios de despido recae en quien lo ha generado, y *“sólo podrá dirigirse a la acreditación de la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos a los ya señalados.”*

El empleador dispone de una oportunidad previamente determinada para señalar la causal de despido y los hechos en que se funda, si no lo hace, se encontrará privado de invocarlos en un juicio posterior. En el caso sub lite, el ex empleador deberá probar, de manera precisa, los hechos que configurarían la causa invocada. Por lo anterior, la demandada se verá inhibida de poder efectuar alegaciones en este pleito relativas a las causales genéricas, ni probar que la causal invocada tiene otros fundamentos, ya que precluyó su derecho al no alegarlo en la oportunidad legal, en la carta de despido.

Por estas razones, el legislador exige se expresen detalladamente las circunstancias de hecho y de derecho que permitan la separación de un trabajador, circunstancias descritas en la carta de despido que no se condicen con la realidad.

En idéntico tenor, es ilustrativo consignar que el artículo 162 tiende a evitar posibles situaciones de indefensión del trabajador frente a su eventual reclamo, e impide que el empleador durante la litis aduzca razones distintas a las comunicadas al trabajador y a las autoridades.

Por otra parte, el artículo 73 establece que si el trabajador reúne los requisitos necesarios para hacer uso del feriado y deja de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia (en este caso el despido), el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Asimismo, la disposición

legal en referencia indica que, si el contrato de trabajo termina por cualquier causa antes de enterarse un año después de su inicio o desde el último año enterado, el empleador deberá indemnizar al trabajador el feriado proporcional que le correspondería por esta fracción de tiempo.

Así las cosas, por el presente se demandan subsidiariamente, los siguientes rubros, usando como base de cálculo su última remuneración ascendente a USD\$36.458,33, que al momento de la presentación de la demanda asciende a moneda nacional a \$25.857.341, y que se declare que la demandada ha procedido a despedirlo injustificadamente.

A raíz de ello, solicita se condene a las siguientes prestaciones:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$2.306.610 conforme a lo establecido por el artículo 172 del Código del Trabajo.

2. Lucro cesante, esto es, las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir hasta el término del contrato, correspondiente a 14 meses y 10 días por \$370.621.887.

3. Feriado proporcional por 18,5 días corridos, la suma de \$15.945.360.

4. Derechos federativos y económicos correspondientes a USD\$540.835, equivalentes a moneda nacional al momento de presentar la demanda \$383.576.407.

5. Premio de USD\$60.000, que al momento de presentar la demanda equivalen a moneda nacional a \$42.553.800 por obtener el título de campeón en alguno de los campeonatos de Primera División del fútbol profesional chileno, organizado por la Asociación Nacional

de Fútbol Profesional.

6. Reajustes e intereses legales
7. Ejemplificadora condena en costas.

Por tanto, solicita tener por interpuesta subsidiariamente, demanda en juicio ordinario laboral de aplicación general, por despido injustificado y cobro indemnizaciones, en contra de **BLANCO Y NEGRO S.A.**, representada legalmente por el Presidente del Directorio, don **Aníbal Mosa Shmes**, acogerla a tramitación, para que, en definitiva, haciendo lugar a ella con costas, declare la demandada ha procedido a despedirlo injustificadamente, y a raíz de ello, se condene al pago de las prestaciones antes indicadas.

SEGUNDO: *Contestación de la denuncia.* Que la denunciada dentro del plazo legal, contestó la denuncia, solicitando su total rechazo, en virtud de las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho que expone:

EXCEPCION DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA.

Dentro de plazo legal, opone la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal para conocer de la demanda en razón de la materia, específicamente en cuanto al ejercicio de la acción que pretende el cobro de lo convenido en un contrato de compraventa de Derechos Federativos y Económicos por la suma de USD\$540.835 dólares americanos en su equivalente en moneda nacional, lo anterior sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación expone:

En efecto, el actor incorpora a su demanda el cobro de los Derechos Federativos y Económicos vendidos a B&N S.A. correspondientes a las sumas indicadas, sin expresar ni un sólo

fundamento jurídico que les de sustento en su origen y causa, y ello se explica precisamente por cuanto el fundamento y regulación de las transferencias de los derechos económicos no se encuentra en el Derecho del Trabajo, sino que corresponde a una compraventa mercantil. Funda esta excepción, según lo dicho, en lo dispuesto en el literal a) del artículo 420 del Código del Trabajo.

Históricamente la transferencia de los derechos federativos y económicos ha sido utilizada como una de las mayores modalidades de inversión de los clubes en particular y de la industria del fútbol en general, lo que se mantiene plenamente vigente hasta el día de hoy. De esta manera, se observa que en una venta o cesión de derechos económicos, cada Club espera obtener posteriormente ganancias para poder sostener su actividad económica. Incluso puede darse el caso que puedan mantenerse esos derechos económicos en propiedad de otro, sin que el jugador deje de jugar para el club.

La naturaleza jurídica de esta operación, es una cesión de derechos, en los términos regulados y aceptados por el Código Civil.

Este tipo de contrato da cuenta de una obligación condicional, específicamente una cesión de derechos sujeto a una condición suspensiva, puesto que la concreción del derecho (cuyo porcentaje se adquiere) depende necesariamente de un hecho futuro e incierto, cual es, la transferencia posterior de los derechos federativos y económicos del jugador en cuestión.

Ninguna de las partes del contrato de cesión tiene, al momento de la firma, certeza sobre la posible transferencia del jugador. De hecho la transferencia posterior podría llegar a no concretarse nunca.

Así, puede apreciarse que este negocio es claramente una

inversión de riesgo. Lo cual debe ser necesariamente conocido por los Tribunales Civiles.

Por otra parte, niega categóricamente que la celebración de un contrato de transferencia de derechos federativos y económicos constituya un requisito para poder desempeñar las funciones de futbolista profesional en Chile.

Indica que es absolutamente falso que la transferencia de los derechos federativos de un futbolista profesional sea necesaria para su inscripción en calidad de jugador ante la entidad deportiva superior, esto es, la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, según ordena el artículo 152 bis C del Código del Trabajo.

En efecto, la celebración de un contrato de compraventa y transferencia de derechos federativos tiene por causa, por una parte, la inversión que realiza una determinada persona jurídica distinta del jugador que es dueña de lo que se denomina derechos federativos y económicos. En la gran mayoría de los casos, esta transferencia se realiza entre Clubes, y sin ninguna participación económica por parte del jugador; sin embargo, existen también algunos deportistas que son dueños de sus propios "pases" o derechos económicos, pudiendo decidir libremente venderlos o no, pero aquello no resulta de modo alguno necesario para que el jugador sea inscrito ante la entidad deportiva superior ni tampoco para que pueda prestar los servicios contratados.

Ello se deduce implícitamente del artículo 152 bis C del Código del Trabajo, que dispone: *"Artículo 152 bis C.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9, el contrato de trabajo se firmará en triplicado, entregándose un ejemplar al deportista profesional o trabajador que desempeñe actividades conexas, en el acto de la firma; otro quedará en poder del empleador y el tercero*

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

se registrará, dentro del plazo de 10 días hábiles de suscrito el contrato, ante la entidad superior correspondiente".

De la precedentemente norma trascrita se concluye de modo evidente que el único instrumento que resulta necesario para la inscripción de un jugador ante la entidad deportiva superior es el respectivo contrato individual de trabajo.

Los contratos de transferencia de derechos federativos y económicos pueden perfectamente no existir al momento de celebrarse un contrato de trabajo, y no requieren ser registrados ante la entidad deportiva superior, por lo que resulta absolutamente contrario a la verdad que la venta de éstos constituya un requisito para la inscripción del jugador y la consecencial prestación de los servicios, correspondiendo más bien -a nuestro juicio- a un intento del demandante por aumentar de un modo exorbitante y artificial la cuantía de la demanda, incorporando a ella sumas que corresponden a un acto mercantil entre las partes; desde que, para un determinado Club, aquello corresponde a una modalidad de inversión, vinculada a la posibilidad futura de su transferencia a un tercero, en un mayor valor que aquél al cual fueron adquiridos, lo que evidentemente repugna al Derecho del Trabajo.

El Derecho Laboral no ampara situaciones como las descritas, y aquella es la razón por la cual el demandante no cita ni un solo precepto del Código del Trabajo que dé sustento normativo a esta pretensión, puesto que sus fundamentos se encuentran no en el Derecho del Trabajo, sino que en el Derecho Mercantil, sistema jurídico llamado a regular las actividades comerciales también de una industria como la del Fútbol. Señala que el contrato en cuestión es

materia de conocimiento de los Tribunales Civiles, pero a la luz de los hechos, en Chile dichos conflictos se han venido ventilando ante el Tribunal Patrimonial de la ANFP, Tribunal Arbitral que ha sido reconocido por la Corte Suprema a través del Recurso de Queja. Además, en el caso de conflictos con elementos de internacionalidad o extranjería, su conocimiento es entregado a la Cámara de Resolución de Disputas de la Federación Internacional de Fútbol CRD - FIFA y, también por el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS por sus siglas en francés).

Lo anterior se concluye de un modo evidente de la sola lectura del Contrato de transferencia celebrado entre las partes, que corresponde a una "Compraventa, cesión y transferencia" de derechos. Desde luego, podrá advertirse que resulta absolutamente contrario a las máximas de la experiencia y a las reglas de la lógica, que un trabajador deba "vender" cualquier derecho personal a su empleador para poder trabajar, por lo que en este caso la intervención del jugador como titular de estos derechos es meramente circunstancial, toda vez que, según se dijo, en la mayoría de los casos intervienen solamente los Clubes Deportivos como Sociedades Anónimas Mercantiles. En efecto, dicho contrato indica expresamente en su Cláusula Segunda que el objeto del mismo es la venta del 100% de los derechos federativos y económicos, de los que el demandante declara ser dueño, pacto que en modo alguno se vincula con los elementos de un contrato de trabajo, cuál es apropiadamente la prestación de servicios personales por parte del trabajador a cambio de una contraprestación remunerativa por parte de su empleador.

Y, tal es así, que no existe en Chile ningún precedente en la

Jurisdicción del Trabajo sobre cobros por transferencia de Derechos Federativos y Económicos; y, muy por el contrario, dichos conflictos -ya sea suscitados entre los Clubes miembros o entre éstos y los jugadores- sí se encuentran habitualmente en el Tribunal Patrimonial de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, organismo al que precisamente las partes prorrogaron competencia en dicho contrato de compraventa.

En consecuencia, resulta evidente que no se está en esta dimensión, ante una cuestión suscitada entre un empleador y un trabajador, por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de un contrato individual de trabajo, sino que, muy por el contrario, se está frente a un contrato de compraventa que importa una modalidad de inversión para los Clubes Deportivos y también para el vendedor que es titular de los mismos, sea ya un jugador u otro Club de Fútbol. Y, en efecto, tanto las Cortes de Apelaciones como la Excma. Corte Suprema se han pronunciado que se ventila a través de un procedimiento arbitral deportivo dada su naturaleza económica.

Reafirma lo anterior, además, en primer lugar, las fechas de pago que se establecieron en ese contrato de compraventa (parte al contado al momento de la expedición del CTI, otra parte cuatrimestralmente y finalmente otra a través de dos pagos anuales), que en ningún caso se asemejan, por cierto, a la oportunidad en que deben pagarse las remuneraciones, períodos que no pueden exceder de un mes conforme a lo dispuesto en el artículo 152 bis H del Código del Trabajo, y como plazo máximo para el caso de los premios, 90 días, luego del hecho que lo origina. Este punto lo abordará

oportunamente en relación al improcedente cobro de premios no devengados.

En segundo lugar, el Código del Trabajo, en el Capítulo VI del Título II del Libro I, *Del Contrato de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñan Actividades Conexas*, se encarga de regular expresamente los derechos de imagen y los derechos de formación que acceden a las prestaciones propiamente laborales; y, sin embargo, no lo hace respecto de los derechos federativos y económicos, pues subentiende que aquello corresponde a una compraventa totalmente ajena al contrato de trabajo.

En este orden de ideas, es el mismo cuerpo normativo que señala expresamente que el contrato de trabajo mencionará todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional que tenga como causa el contrato de trabajo (Art. 152 bis C, inc. 2°); y, para el caso en particular, los dineros cancelados por este concepto no tienen por causa el contrato de trabajo y, es así como aquel contrato suscrito bajo el modelo de la ANFP en su punto cuarto, que menciona y describe las remuneraciones, no se hace referencia alguna al pago de derechos federativos y económicos (Pág. 1, Contrato Individual de Trabajo de Jugador de Fútbol Profesional).

En tercer lugar, reitera que contrariamente a lo sostenido por el actor, no resulta efectivo en lo absoluto que para la prestación de los servicios de un jugador profesional se requiera la celebración de una compraventa de derechos federativos y económicos, bastando únicamente la suscripción de un contrato de trabajo entre las partes. Tal es así, que más del 80% del plantel profesional no ha suscrito una compraventa de derechos federativos y económicos, tomando en

consideración que aquellos vendidos por el señor Humberto Suazo esperaban obviamente transferirlos en un precio superior a su valor de adquisición, incluso aunque no se hubiere finiquitado la relación laboral con el jugador. Reafirma lo anterior, el hecho que puede reconocer en el Derecho Deportivo Nacional situaciones en las que incluso un Club es dueño y titular de un "pase del jugador" sin que exista entre ambos un contrato laboral, y tal es así, en el caso del Fútbol Joven respecto de aquellos jugadores que pese a no vincularse laboralmente, sin que concorra subordinación o dependencia con el Club Deportivo ni tampoco por otra parte el pago de remuneraciones, dicho Club es igualmente el titular de su pase de jugador .

En conclusión, y dada la carencia de argumentos jurídicos que den sustento al cobro en sede laboral de una compraventa entre privados, la cuestión planteada excede la competencia del Tribunal del Trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, por lo que procede hacer lugar a la excepción y declarar la incompetencia del Tribunal para conocer de la demanda, en cuanto a este cobro se endereza. Reitera que el actor deberá dirigirse: 1. A un tribunal civil ordinario; o, 2. en su defecto, al tribunal arbitral que se fijen en los contratos, en la justicia ordinaria o en la justicia deportiva.

En efecto y según lo dispuesto en el artículo antedicho, *"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:*

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo (...)

Sin embargo, los cobros correspondientes a cuotas no devengadas del precio de una compraventa de derechos Federativos y Económicos que incorpora el actor a su demanda de tutela laboral,

adolecen de fundamentos jurídicos y por tanto, no correspondiéndose el conflicto a una cuestión suscitada entre un trabajador y un empleador sino que entre un comprador y un vendedor, y menos aún por la aplicación de normas laborales o derivada de la aplicación o interpretación de un contrato de trabajo, sino que derivada de un contrato de compraventa, el Tribunal del Trabajo es incompetente para conocer de la demanda en cuanto a estas acciones se refiere en razón de la materia, desde que su ejercicio no encuentra fundamento en la aplicación de las normas laborales ni en la interpretación o aplicación de un contrato de trabajo, como dispone el artículo 420 del Código del Trabajo. Sean cual fueren los fundamentos jurídicos de dicha acción, toda vez que la demanda los omite y no los desarrolla, el Tribunal deberá declarar su incompetencia para conocer de la demanda a este respecto, procediéndose de conformidad a lo que ordena el número 1 del artículo 453 del Código laboral.

Finalmente, y en cuarto lugar, destaca como corolario que incluso el sistema de Tributación de las Rentas por venta o transferencia de derechos federativos y económicos dista, evidentemente, del sistema del impuesto único a los trabajadores; la Contabilización del Pase del Jugador para el Club está efectuada en base al contrato de compraventa, cesión y transferencia de los Derechos Federativos y Económicos, bajo la glosa de la cuenta Pase de Jugadores como un Activo Intangible, depreciándose mensualmente en base a la duración de dicho contrato conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF o IFRS a las que se somete esta Sociedad Anónima y, en el caso del actor (al ser el propio titular de los derechos federativos vendidos y no el Club del

cual provenía) , es él quien debió declarar esos ingresos percibidos y tributarlos como renta, motivo por el que será el propio actor en la oportunidad procesal pertinente o ante los organismos respectivos, quien deba acreditar el cumplimiento de las normas que regulan el sistema tributario de dichas rentas, lo que él omite y soslaya deliberadamente.

Por tanto, solicita tener por opuesta la excepción de incompetencia absoluta, y acogiénola, declarar la incompetencia del Tribunal para conocer de la demanda interpuesta en cuanto al cobro contenido en el literal d) de las peticiones concretas sometidas a la decisión del Tribunal denominado Derechos Federativos y Económicos por la suma de USD\$540.835, de lo principal; y, numeral 4) de la acción subsidiaria, en ambos casos con costas.

DE LA IMPROCEDENCIA DE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES A LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

Por otra parte, y subsidiariamente de la excepción de incompetencia opuesta, contesta esta acción de cobro en términos procesales, pues tampoco resulta procedente acumular a la tutela laboral acciones de otra naturaleza, pues ha sido el propio legislador, a través del artículo 487 inciso segundo del Código del Trabajo, quien ha impedido la acumulación de la acción de tutela laboral como aquella ejercida en autos, con acciones de otra naturaleza.

En la especie, la acción ejercida pretende el cobro de lo pactado en una compraventa, cesión y transferencia de derechos exclusivamente deportivos, ajenos en lo absoluto a los elementos de subordinación y dependencia del contrato de trabajo, lo que resulta de fácil demostración al encontrarse excluidos del estatuto laboral del

jugador profesional del Código del Trabajo, siendo improcedente su acumulación a la acción de Tutela Laboral deducida. -

FUNDAMENTOS DE HECHO.

a. Antecedentes.

Don Humberto Andrés Suazo Pontivo ha deducido demanda de Tutela Laboral y, subsidiariamente, por despido injustificado, solicitando el pago de las prestaciones que detalla en el libelo. A su juicio, el libelo adolece de innumerables defectos y omisiones formales; pues el planteamiento de la acción principal carece por completo de una exposición clara de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, infringiéndose con ello la exigencia contenida en el número 4 del artículo 446 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 490 del mismo cuerpo legal, lo que desde ya permite concluir la falta de acuciosidad y seriedad en el planteamiento de los antecedentes fácticos; al efecto, el actor plantea confusamente una vulneración al derecho a la honra, a su dignidad, denuncia acoso laboral para luego denunciar haber sido discriminado, y sorprendentemente, ahora denunciar en una vulneración a su derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, resultando evidente que la demanda se ha planteado de un modo a lo menos confuso en su construcción jurídica.

Indica que Blanco y Negro S.A. es una sociedad anónima no deportiva profesional, sujeta a la fiscalización de la Superintendencia del ramo, concesionaria de los bienes del Club Social y Deportivo Colo-Colo.

Es así, como con fecha 22 de diciembre de 2014, en virtud de la suscripción del respectivo contrato de trabajo a plazo fijo, contrató los

servicios del actor como jugador de fútbol profesional, vínculo contractual que se extendió hasta el día 20 de octubre de 2015, oportunidad en que concluyó- por despido habiendo invocando el empleador la causal de despido contemplada por el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo aplicada al ámbito deportivo, esto es, en el contexto de un contrato de trabajo de un deportista profesional y fundada en los hechos que la pertinente comunicación reproduce. Así, dentro de sus labores, el trabajador convino desempeñarse como jugador de fútbol profesional, en los diversos planteles de fútbol del Club, en forma exclusiva y con dedicación absoluta y permanente, obligándose a cumplir las instrucciones que imparta el Cuerpo Técnico del Club y, obligándose el Deportista a cumplir además la reglamentación pertinente, que incluye el Reglamento Interno, el Reglamento de Jugadores, los reglamentos de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional de Chile (ANFP), de la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), de la Federación Internacional de Fútbol FIFA y además, toda la reglamentación de las restantes organizaciones deportivas que corresponda.

Las características del vínculo contractual se definen conforme al ámbito temporal y funcional descrito, enmarcado por los elementos normativos de los contratos de trabajo para deportistas profesionales; y, su ámbito remuneracional también se contenía en dicho contrato de trabajo, ascendiendo éste a la suma de USD\$36.458,33 mensuales, en su equivalente en moneda nacional.

b) Negación de los hechos en forma expresa y concreta.

Reconocido lo anterior, esto es, el ámbito funcional, temporal y remuneracional de la relación laboral deportiva existente entre las

partes; y, puestos en evidencia los defectos formales del libelo, en forma previa al análisis de los fundamentos fácticos y jurídicos tanto de las acciones deducidas como de la procedencia del despido, corresponde en primer lugar hacerse cargo del planteamiento de los hechos desplegados por el demandante, controvirtiendo los hechos contenidos en la demanda, negándolos en forma expresa y concreta.

En cuanto a las circunstancias y hechos que dieron origen al despido del trabajador, los cuales dicen relación con el incumplimiento grave de las obligaciones impuestas al Sr. Suazo Pontivo en razón de su cargo, niega, en forma expresa y concreta, todos los hechos contenidos en la demanda, especialmente los siguientes:

1. Que haya existido vulneración alguna al derecho a la honra del trabajador, o a cualquier derecho fundamental de éste; y, menos aún que aquello fuere un hecho público y notorio.

2. Que el trabajador hubiere sido discriminado, o que hubiere existido acoso laboral moral en su contra por parte del empleador, con ocasión de su sustitución en dos encuentros deportivos.

3. Que la información de la decisión de su despido, en cuanto hecho esencial que afecta a todas las Sociedades Anónimas, posea el propósito que el actor pretende.

4. Que el rubro del fútbol se trate de un servicio "emocional" carácter en el cual el actor pretende exculpar su comportamiento y su transgresión a los Reglamentos Deportivos tanto del Club empleador como de la entidad deportiva superior.

5. Que en la especie no se configure la causal de término de contrato contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, aplicada al contexto de las obligaciones deportivo-profesionales.

6. Que hayan existido comportamientos similares de parte de otros jugadores o que éstos no hayan sido debidamente sancionados.

7. En ningún momento, el jugador fue separado del plantel profesional, siendo informado del despido el mismo día 20 de octubre de 2015. En caso contrario, el jugador habría asistido a los entrenamientos del día 21 de octubre, lo que no ocurrió. Por lo pronto, es absolutamente falso que el preparador físico don Marcelo Canessa hubiere informado al actor de su separación del plantel. Aquello no es más que el reflejo de la conducta del actor que pretende acomodar los hechos en un afán de lucro absolutamente desmedido.

8. Por otra parte, cabe señalar primero; que al momento de la declaración a que hace referencia el actor el jugador ya había sido informado de su despido y, segundo; la declaración hace referencia a hechos que efectivamente ocurrieron y que en ninguna parte se señala que el jugador sea conflictivo, que es agresivo, que la carrera está acabada, que sólo vino a ganar dinero. En ninguna parte de la declaración, se efectúa ninguna de las acusaciones que pretende hacer ver el actor.

9. Todas y cada una de las declaraciones tanto del cuerpo técnico como de la dirigencia, han sido siempre de respeto hacia el jugador tanto antes como después del despido del mismo.

Luego, el actor efectuaba labores de deportista a nivel profesional hasta el término de su relación laboral y sus obligaciones claramente fueron determinadas en el Reglamento de Jugadores, en el Reglamento de la entidad deportiva, en el Contrato de Trabajo del actor, y en el Reglamento Interno de COLO-COLO, todos los cuales están en pleno conocimiento del demandante.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, controvierte expresamente la concurrencia de cualquier acto que pueda calificarse como una vulneración de derechos fundamentales del actor, ya sea en el acto del despido o en sus fundamentos.

El actor denuncia haber sido víctima de acoso laboral moral; víctima de una vulneración a su derecho a la honra; víctima de discriminación; y, además víctima de una violación a sus comunicaciones privadas, hechos absolutamente inexistentes, todo lo cual expone la evidente instrumentalización de la acción de tutela ejercida.

Controvierte en primer lugar, la concurrencia de un acoso laboral moral contra el demandante o, como lo denomina la Doctrina, hechos que puedan calificarse de mobbing laboral.

El mobbing o acoso laboral moral, si bien no es definido a nivel legal en Chile, claramente se identifica en las instancias judiciales con las normas sobre protección general de la integridad física y psíquica de la persona humana; sin embargo, en la especie el actor lo sostiene inapropiadamente como fundamento de una vulneración a su derecho a la honra.

Por otra parte, también tanto doctrinaria como jurisprudencialmente se han definido los elementos que lo identifican, siendo estos:

(i) que se trate de conductas sistemáticas, repetitivas y continuas;

(ii) que sus efectos deban ser claros tanto a nivel físico como psicológico; y,

(iii) que exista una diferencia de poder entre agresor y agredido; ninguno de los cuales concurre en el caso sub-lite.

En efecto, el actor sostiene que sería de "público conocimiento que los días anteriores a su despido y con ocasión del mismo fue vulnerado en su garantía fundamental al respeto y protección de la honra además de su derecho a no ser discriminado, afirmación que parece a lo menos inexacta desde un punto de vista jurídico, toda vez que sólo los "hechos" pueden ser de "público conocimiento" y no así las consecuencias jurídicas que de ellos deduce arbitrariamente el demandante; es decir, sólo los hechos pueden ser notorios y no una calificación jurídica que se derive de los mismos.

Precisado lo anterior, destaca que el actor sólo sustenta su denuncia en haber sido substituido en dos encuentros deportivos, omitiendo que bajo la dirección técnica de don José Luis Sierra, el jugador nunca fue convocado en calidad de reserva, menos aún marginado de una citación y muy por el contrario, cada vez que estuvo en condiciones físicas para jugar fue requerido en calidad de titular por el entrenador en todos y cada uno de los encuentros tanto en el Torneo de Apertura 2015-2106, como en el torneo denominado Copa Chile.

Cabe señalar que antes de los encuentros a que hace referencia el actor en que fue substituido, mediante conferencia de prensa, el señor Sierra señaló el 31 de agosto de 2015 que había que llevar con mucho cuidado la lesión de la que venía saliendo el jugador y la importancia que significaba él para su plantel. Por otra parte, la fundamentación del actor carece de todo sustento lógico, al señalar que una sustitución por un jugador que no es de la misma posición

constituiría un hostigamiento y presión irresistible.

Sorprende que un jugador de la trayectoria profesional como la del actor, considere como un hostigamiento, marginación o como presión irresistible el hecho de ser substituido por un compañero en el campo de juego, pues ello resulta de la esencia de este deporte; y, en este sentido, son por lejos destacables las palabras del ex seleccionador nacional D. Marcelo Bielsa, que ilustran la especificidad de la actividad, tanto desde el lugar del jugador como desde el Director Técnico, diciendo: *"Puedo equivocarme, pero eso no autoriza el reclamo entre profesionales. Una convocatoria no presume participación. Si me pide eso, no se puede. Hay 22 jugadores. Las reglas del juego no son novedosas: esto es antiquísimo en el profesionalismo."*

En este mismo sentido, el actor presupone que él no podría desempeñarse en otra posición en el juego que no fuese la de titular, quedando de manifiesto que su conducta puso en grave crisis el contrato de trabajo, en la dimensión del poder de dirección que deriva del mismo, despreciando reiteradamente las decisiones técnicas de su entrenador. Bajo ese supuesto, cabe legítimamente preguntarse: ¿El resto de jugadores miembros del plantel que son substituidos o que ni siquiera son titulares en un encuentro o, peor aún, que ni siquiera son convocados para el día del partido, sufren de acoso, hostigamiento o una vulneración de su garantía constitucional a la protección de la honra? La respuesta es lógicamente negativa. Las razones "emocionales" a las que el actor acude para justificar los insultos proferidos contra los miembros de su cuerpo técnico, vulnera las máximas sobre las cuales debe conducirse cualquier relación social y laboral y el mínimo respeto entre profesionales.

Finalmente, la apreciación por parte de la prensa deportiva

especializada, sobre el rendimiento de Humberto Suazo, es cronológicamente muy anterior al despido del jugador, siendo constantemente respaldado por parte de su entrenador señor Sierra.

Por otra parte, el actor falta a la verdad al afirmar haber sido presionado en forma constante por cumplir expectativas de anotaciones, lo que resulta incongruente frente a todas las conferencias públicas de su entrenador en defensa del señor Suazo.

En este mismo sentido, señala que se le hacía responsable de la mala campaña del equipo, lo cual es sorprendente en virtud que desconoce u omite un hecho público, cual es, precisamente que el equipo fue campeón incluso sin jugar la última fecha del torneo.

Indica que en ningún caso se podrá identificar un móvil ilícito en la decisión de despido del trabajador, así como tampoco una vulneración al derecho a la honra ya sea durante la relación laboral o con ocasión de su terminación así como tampoco un propósito discriminatorio; y, menos aún una violación a las comunicaciones privadas del actor y se acreditarán suficientemente los fundamentos fácticos de la decisión del despido disciplinario.

Finalmente, niega y controvierte del modo más categórico la efectividad de los hechos sostenidos por el actor como sustento tanto de la acción de tutela como de la acción por despido, motivo por el que será la parte demandante quien deberá acreditar su concurrencia.

En efecto, por parte del Club o de sus dependientes, jamás se han desplegado actos de discriminación contra el actor, así como tampoco resultan efectivos los hechos sostenidos como sustento de la acción de impugnación de despido subsidiaria, desde que si bien el actor menciona una vulneración a su honra, no menciona el

nombre de nadie ni desarrolla en el libelo ninguna de las circunstancias que habrían rodeado semejante acción, limitándose a describir apreciaciones subjetivas y personales, lo que a todas luces resulta insuficiente para dar sustento a sus afirmaciones.

El actor nunca fue deshonrado u ofendido por nadie, menos aún por las motivaciones que elucubra; y, muy por el contrario, aquellas conductas pueden identificarse más adecuadamente en la conducta desplegada por el propio actor.

Además, en cuanto a la acción de tutela, debió precisar en el libelo, a lo menos los detalles fácticos de su denuncia y cómo se ha manifestado externamente dicha lesión, nada de lo que se consigna en el libelo, sin embargo indica que se ha denostado su nombre en diarios y revistas, noticiarios y programas radiales que están lejos de ser consecuencia de algún acto de la demandada; recuerda que el demandante es una figura pública, como él mismo reconoce, por lo que claramente existe interés mediático en sí mismo a su respecto; habiendo concedido personalmente al menos dos entrevistas al diario El Mercurio de Santiago con fecha 02/11/2015 y al mismo medio online vía www.emol.com, en las que reconoce expresamente los hechos que sirven de fundamento fáctico a la decisión de despido disciplinario, hechos de los que aquí se desdice y acomoda convenientemente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

En cuanto a la denuncia por Tutela Laboral, y primeramente en cuanto a la denuncia de acoso laboral.

El Mobbing o Acoso Psicológico puede afectar indistintamente a cualquier nivel jerárquico, como también a hombres o mujeres. Este fenómeno se manifiesta en tres formas:

1.- Ascendente: Se produce cuando una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Esto ocurre en forma general cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad dentro de este tipo, es aquella en que un funcionario o trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección.

2.- Horizontal: En esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo o por un grupo en contra de otro trabajador. En este último caso, se sabe que un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo o al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.

3.- Descendente: En esta modalidad la víctima se encuentra en una relación jerárquica con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador.

Es precisamente esta clase de mobbing o acoso laboral el denunciado en autos y lo constituiría tan sólo dos substituciones en un par de encuentros futbolísticos, lo que resulta a todas luces un exceso jurídico.

Asimismo, y según la profusa doctrina imperante en Europa, el mobbing o acoso laboral comprende diferentes fases o etapas,

ninguna de las cuales resulta posible reconocer en la especie, conforme a lo siguiente:

A.- MANIPULACION

La manipulación en el mobbing o acoso laboral se puede identificar a través de actos del empleador, inconexos o no relaciones con la labor propiamente laboral, como por ejemplo no informar a la persona sobre su trabajo, no dirigirle la palabra, evitar cualquier comunicación o intercambio de palabras, denominados actos de omisión o por el contrario, amenazándole, criticándole tanto con relación a temas laborales como de su vida privada, actos directos o de acción, ninguno de los cuales se reconoce en la conducta del cuerpo técnico o directivos del Club.

B.- FASE DE SEDUCCION

Es una fase crucial, sin ella no se puede producir el acoso, el acosador se gana a su víctima a través de diferentes acciones pero aún no ha utilizado su potencial violento. En muchas ocasiones no se centra sólo en engatusar a su víctima, sino que se puede centrar, también, en su entorno social y familiar. El objetivo es descubrir las debilidades de la futura víctima para luego atacarle donde más le duele.

C.- FASE DE CONFLICTO

En esta fase es normal que aparezcan conflictos entre el personal porque pueden tener intereses diferentes y objetivos contrapuestos.

D.- FASE DE ESTIGMATIZACION

Esta fase del mobbing o acoso laboral se caracteriza por poner en práctica toda la estrategia del acoso, utilizando sistemáticamente y

durante un tiempo prolongado, una serie de comportamientos perversos para ridiculizar y apartar socialmente a la víctima, nada de lo cual puede advertirse de la relación laboral deportiva que vinculó a las partes.

Esta fase debe ser muy duradera y acaba por minar la moral del acosado.

La doctrina especializada ha desarrollado algunas de las conductas habituales en esta fase, cuya enumeración no es taxativa, pudiendo mencionarse entre las más habituales, las siguientes:

a) Ataque a la víctima:

Designar los trabajos peores o más degradantes.

Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.

Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades.

No asignar ningún tipo de trabajo.

Tácticas de desestabilización: cambio de puesto de trabajo sin previo aviso o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b) Aislamiento social.

Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.

Traslado a un puesto de trabajo aislado.

Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

c) Ataques a la vida privada de la persona.

Críticas constantes a la vida privada.

Terror a través de llamadas telefónicas.

Burlarse de algún defecto personal.

Imitar los gestos o la voz de la víctima.

Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.

d) Violencia física.

Acoso o violencia sexual.

Amenazas de violencia física.

Maltrato físico.

e) Agresiones verbales.

Gritar o insultar.

Críticas permanentes al trabajo de las personas.

Amenazas verbales.

Ninguna de las conductas señaladas precedentemente, coinciden con el contenido de la denuncia, ya que basta con leer la relación de sus hechos para que se pueda advertir con claridad la inexistencia de ningún tipo de maltrato u hostigamiento contra el actor.

E.- ULTIMA FASE, MARGINACION O EXCLUSION DE LA VIDA LABORAL

Esta es la última fase que suele concluir con el abandono de la víctima de su puesto de trabajo. Al tenor de los estudios realizados por la doctrina especializada, específicamente en la empresa privada, parte de las víctimas deciden aguantar estoicamente en su puesto de trabajo y atraviesan un calvario que tiene consecuencias muy negativas para su salud. Unos y otros sufren un agravamiento del problema, tanto dentro como fuera de la empresa. En esta fase el acosado es colocado en el sitio más incómodo posible, invisible del público, aislado de los compañeros y haciendo tareas inútiles y lo más rutinarias posibles.

Ausencia de una vulneración al derecho a la Honra.

En primer lugar, es preciso señalar que el artículo 485 del Código del Trabajo señala que la acción de tutela laboral procederá

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

"respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten a los derechos fundamentales de los trabajadores (...)".

Se distinguen, en consecuencia, los siguientes presupuestos esenciales para que proceda la acción de tutela:

i) La existencia de un objeto fáctico; esto es, que existan acciones o bien, omisiones del empleador, por aplicación de las normas laborales;

ii) La existencia de un objeto espacial; esto es, que la vulneración se haya producido dentro de las dependencias o espacio físico en el cual se desarrolla la relación laboral; y

iii) La existencia de un objeto jurídico; esto es, que exista efectivamente una relación laboral.

Así las cosas, la norma indica que las cuestiones suscitadas en el ámbito de la relación laboral deben tener relación con la aplicación de las normas laborales efectuada por el empleador, aplicación que deberá generar una afectación de los derechos fundamentales del trabajador. Por lo pronto, es indesmentible que las particularidades de la relación contractual del actor como asimismo la naturaleza de los servicios por él desarrollados presentan una evidente atenuación de la posición asimétrica que se reconoce en las relaciones de trabajo regulares y su conducta en el contexto de la indisciplina deportiva es precisamente una manifestación de aquello.

Conjuntamente con lo anterior, es preciso señalar que el procedimiento de tutela laboral es un esfuerzo del legislador para avanzar desde una lógica de cautela general, hacia una cautela especial: es decir, hay una falta o un vacío que no está siendo cubierto por la normativa general cautelar (acción de protección), que

debe ser recogida por un procedimiento o una herramienta de protección especial, distinto del procedimiento cautelar constitucional, en atención al marco laboral en el cual se desarrolla, en este caso, la relación laboral, buscándose proteger una serie de derechos que, en el marco de la relación laboral y en relación con la normativa laboral, se pueden ver disminuidos o afectados, estableciéndose entonces una nueva herramienta de protección especial, la cual tiene una aplicación restringida para las situaciones descritas en la normativa laboral.

Así las cosas, para proporcionar esta protección especial, debe estarse ante una situación en la cual se cumplan los presupuestos propios de la denuncia de tutela laboral, cuestión que, en la especie, no se da. En efecto, no se advierte ni se ha señalado de forma alguna en el libelo de autos, cuál sería la norma de naturaleza laboral que el empleador habría infringido, y que, por ende, habría dado origen a la vulneración de derechos fundamentales que se alega en estos autos. En efecto, el actor se remite a señalar que se habría vulnerado su honra, y que, invocándose una causal fundada en actos que él mismo ha reconocido públicamente, se habría puesto término a la relación laboral vigente, citando luego de forma inmediata el derecho fundamental que estaría conculcado. Lo anterior es esencial, pues dar pie a la normativa de tutela laboral en situaciones como la planteada por el demandante de autos implica equiparar esta herramienta de protección tutelar, la cual se aplica según lo establecido en el Código del Trabajo, a los instrumentos ya existentes a nivel constitucional, transgrediendo entonces el artículo 485 ya citado y la naturaleza misma de este procedimiento.

Reitera lo dicho en relación a la necesidad normativa en la que

se encuentra toda Sociedad Anónima de comunicar como un "Hecho Esencial" a sus accionistas y al mercado en general, la terminación de un contrato que pueda generar consecuencias financieras relevantes a su respecto, conforme a la Norma de Carácter General NCG210, N° 4, letra d), que modifica la NGC30, ambas de la Superintendencia de Valores, que tipifica como Hecho Esencial las *"terminaciones de contratos que revistan importancia para la sociedad o afecten en forma significativa la situación financiera de la entidad"* y qué mejor prueba de ello es la exorbitante cuantía de este juicio, por tanto el comunicado público del término del contrato del actor, corresponde evidentemente a un deber societario común frente al mercado de valores y jamás ha tenido el propósito que aquél elucubra.

Lo anteriormente expuesto, es argumento suficiente para que se rechace la denuncia por vulneración de derechos fundamentales incoada en estos autos, no existiendo en consecuencia ninguno de los presupuestos básicos de la misma.

EN CUANTO AL DERECHO A LA HONRA.

Desde ya no es posible dejar de advertir en este punto que el actor es una figura de relevancia e interés público, circunstancia en la que él mismo abunda incluso en su propia demanda.

Así, refiere en su libelo que la demandada habría incurrido en conductas que vulnerarían su garantía constitucional del derecho a la protección de la honra de la persona, establecida en el artículo 19 No. 4 de la Constitución Política de la República; sin embargo, y contravirtiendo expresamente que las alegaciones sean efectivas, el derecho a la honra prohíbe la violación del buen nombre de la persona o su familia como consecuencia de la divulgación de aspectos falsos

de la vida de las personas, que por su naturaleza afectan su reputación. Sin embargo, ninguno de los fundamentos fácticos de la decisión de despido resulta ser falso.

Así, destaca que el despido del demandante se enmarcó, en primer lugar, dentro de las facultades privativas del empleador, conforme a la tipicidad general modalizada a la relación laboral especial de un futbolista profesional frente a la conducta anti disciplinaria de un jugador en virtud de un actuar contrario tanto a las obligaciones que impone su contrato de trabajo de deportista profesional como a las normas internas de la institución y de la entidad deportiva superior. Adicionalmente, es preciso señalar que la indisciplina deportiva sancionada fue difundida por Televisión Nacional, sin que se efectuare en momento alguno por su parte, comentarios de desprestigio. Por otro lado, la carta se envió por correo certificado al domicilio informado por el trabajador. Finalmente, cabe señalar que los hechos que se invocan en la misiva, no hacen más que describir situaciones que ya habían sido observadas por la prensa deportiva especializada, por lo que realmente no hay fundamento para estimar que se da la vulneración a la honra que reclama la parte demandante.

Imposibilidad de advertir un móvil discriminatorio en la decisión de despido.

Los fundamentos del despido no se encuentran de ningún modo en razones de distinción o exclusión basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social y menos aún tuvieron por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de

trato en el empleo.

Como ya se ha señalado, es de suma importancia tener en consideración que será el demandante quien deberá acreditar fehacientemente que la vulneración se ha concretado y dar cuenta para ello de los indicios suficientes que permitan entregar un "humo de buen derecho" respecto a la ocurrencia de dicha vulneración, esto es, que el despido se sustenta en las distinciones que el Derecho Laboral sanciona.

Al respecto, cree que considerar al propio despido como vulneratorio de derechos fundamentales es una reducción tautológica vacía e insuficiente.

Sin perjuicio que el despido de autos se encuentra plenamente justificado en la tipicidad de la relación laboral especial del futbolista profesional, al darse los presupuestos propios del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, frente a la tipicidad modalizada a la relación vincular de los deportistas del fútbol profesional. En efecto, las conductas objetivas imputadas al actor fueron reconocida por éste en diversos medios y más aún en su propio libelo, siendo éstas de gravedad suficiente para poner en crisis el contrato de trabajo y consecuentemente para el término de la relación laboral, pues ellas atentaron contra la naturaleza propia de la función deportiva del actor, dándose lugar a la causal que permite el término de la relación laboral, como se efectuó en este caso.

Por otra parte, haciéndose cargo de las situaciones de sus compañeros de Club mencionadas por el actor como sustento de la discriminación que construye, enfáticamente rechaza que aquellas hubieren puesto en crisis el contrato laboral en la dimensión de la

facultad de dirección que de él emana como en el caso de la conducta del actor, habiendo sido aquellas sancionadas debidamente ya sea por el Tribunal de disciplina de la entidad deportiva superior o por los Tribunales Ordinarios de Justicia, por lo que no resulta posible de modo alguno asimilarlos analógicamente a la conducta del Señor Suazo.

EN CUANTO A LA CARGA PROBATORIA.

Es importante tener presente que en el procedimiento de tutela laboral, bajo el cual se tramita el presente litigio, si bien el legislador ha decidido reducir el esfuerzo probatorio de los trabajadores estableciendo la prueba indiciarla, ello en ningún caso significa invertir la carga de la prueba, debiendo el denunciante probar y aportar indicios suficientes de la conducta lesiva que alega.

En efecto, el artículo 493 del Código del Trabajo prescribe: *"Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*.

Del texto transcrito, es posible concluir que la norma no importa una inversión de la carga de la prueba u onus probandi, vale decir, con ella no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil, sino que sólo se aplica un menor estándar probatorio. En este sentido, el denunciante igualmente debe acreditar los indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva y sólo en ese caso, corresponderá al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables, como en este caso.

Así las cosas, la prueba de indicios consagrada en el artículo

493 del Código del Trabajo corresponde a lo que la doctrina comparada y nacional denomina prueba indirecta o circunstancial, la que a diferencia de la prueba directa se caracteriza en que no versa directamente sobre el hecho principal que se pretende probar y del que depende la decisión judicial. Es decir, el trabajador denunciante debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal, esto es la conducta lesiva, sino que deberá aportar y acreditar hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada efectivamente se produjo, en consecuencia recae siempre en el denunciante la carga de producir la prueba de los hechos indiciarlos.

De esta forma, sólo en caso que el denunciante aporte indicios suficientes, múltiples y graves que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al ex empleador acreditar que la medida adoptada obedeció a fundamentos razonables y dentro del marco de la facultad de dirección que el ordenamiento jurídico le reconoce.

En el caso sub lite, el Sr. Suazo sustenta su denuncia de vulneración del derecho a la honra en un solo indicio, cual es el comunicado público de la demandada, el cual no presenta la suficiencia necesaria, por lo que ni siquiera indirectamente permite acreditar la vulneración denunciada. En efecto, este aparente indicio no satisface el requisito de causalidad ni de mérito necesario. Conforme con lo expuesto, queda en evidencia la absoluta improcedencia e instrumentalización de la denuncia, por lo que deberá ser rechazada, así como también la indemnización sancionatoria demandada.

En cuanto a la justificación del despido, en el ámbito de la disciplina deportiva o despido deportivo disciplinario; y, de las Normas que regulan la contratación de deportistas profesionales y de quienes desarrollan actividades conexas. (Arts. 152 bis A y siguientes del Código del Trabajo)

En primer lugar, considera a estos efectos la descripción fáctica desarrollada en la comunicación de despido, en torno a la concurrencia material de los siguientes sucesos:

"El actor, en su calidad de jugador profesional dependiente del Club empleador, con fecha 18 de octubre de 2015, insultó tanto a su Director Técnico D. José Luis Sierra como a miembros de su Cuerpo Técnico (ayudante técnico D. Pedro Reyes), una vez que se dispuso su substitución en el encuentro deportivo disputado entre nuestro Club Deportivo y el Club de Deportes San Marcos de Arica, en el estadio Institucional "Monumental David Arellano", denostando públicamente la decisión-técnico directiva de su entrenador.

En efecto, y una vez que abandonó la cancha y antes de dirigirse a camarines, profirió violentos insultos señalándole a D. José Luis Sierra y a su Cuerpo Técnico "son unos cagones".

Sin ser suficiente lo anterior, una vez en el túnel en dirección a camarines, profirió nuevamente palabras insultantes y denostantes contra don Pedro Reyes, Asistente Técnico de su entrenador, señalándole literalmente "Qué mirai weón? A ti te digo. Son unos cagones", frente a todo el público que se encontraba presente en ese sector del estadio y siendo testigos de aquello tanto el preparador de arqueros don Julio Rodríguez como el kinesiólogo don Wilson Ferrada.

Asimismo, con fecha de hoy 20 de octubre, su entrenador D. José Luis Sierra se acercó a usted para conversar en torno a su conducta y a lo ocurrido el día del encuentro indicado, pero cuando el Director Técnico le requirió, desplegó nuevamente actos agresivos contra su cuerpo técnico respondiendo entre improprios "no tengo nada que hablar con ustedes", hechos que en su conjunto constituyen un incumplimiento grave a las obligaciones que emanan de su

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

contrato de trabajo como deportista profesional de nuestra institución, pues infringen lo dispuesto en los Reglamentos Internos Institucionales, Reglamento de Jugadores, Contrato de Trabajo además del Registro ante el órgano deportivo superior."

En conformidad, y atendidas las particulares condiciones en las cuales se desenvuelve o desarrolla la relación contractual laboral especial de los jugadores profesionales de fútbol, el legislador laboral ha contemplado, dentro del Párrafo 6°, del Capítulo VI del Título II del Libro I del Código del Trabajo, la imposibilidad de adoptar e imponer sanciones (a los jugadores dependientes y subordinados), por conductas extradeportivas, al señalar en el inciso segundo del artículo 152 bis K, que: *"En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas.*

Tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional".

En consecuencia, siendo -de acuerdo a la Doctrina- el despido, una de las manifestaciones de las sanciones más determinantes contempladas por el ordenamiento laboral como posibles de imponer a un trabajador de estas características, concluye que, en términos jurídico-laborales, el despido disciplinario no puede sino fundarse, de modo racionalmente justificado, en conductas esencialmente relacionadas y vinculadas al comportamiento deportivo.

Establecido lo anterior, del mismo modo, los instrumentos normativos que contemplan un "estatuto" de comportamiento deportivo lo definen a lo menos cuatro (4) instrumentos: 1) el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución; 2) el Reglamento de Jugadores del Club; 3) El propio contrato de trabajo

suscrito con el jugador; más, 4) el modelo contractual que, al efecto, ha dispuesto la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

Dichos instrumentos, al efecto, indican:

a) El Reglamento Interno de B&N S.A., recibido por el jugador, en primer término y dentro de las disposiciones generales, su aplicabilidad al cuerpo de jugadores, ordenando, en particular en su artículo 20, que:

Artículo 20°.- Todos los trabajadores están obligados a cumplir con la totalidad de lo establecido en el contrato de trabajo y lo que este Reglamento Interno determine. Especialmente, deberán cumplir con lo siguiente:

- a) El respeto a sus superiores y compañeros de trabajo.*
- b) Atender y cumplir las órdenes de trabajo que su Jefe le imparta”.*

Por otra parte, dicha disposición contempla, igualmente, en su literal c) para los trabajadores que desempeñen la calidad de futbolista profesional, las siguientes obligaciones particulares:

a) Cumplir, aceptar y respetar la jornada de trabajo que de acuerdo con la legislación vigente sea impuesta por el Club y el Cuerpo Técnico. El Jugador deberá cumplir en forma muy especial con las jornadas de entrenamiento, concentración y pretemporada ordenas por el Club; y,

c) Acatar y cumplir con los reglamentos de la empresa, en especial lo relativo al reglamento interno y reglamento de jugadores, [comprometiéndose desde ya a asistir a todos los cursos y/o charlas que el club dictamine].

b) El Reglamento de Jugadores, por su parte, contiene en la letra b) de su Literal L, relativo al "modelo de juego", que:

b) Modelo de juego: El Jugador del Primer Equipo de Fútbol Profesional de Colo-Colo jugará según las instrucciones entregadas por el Cuerpo Técnico,”

Por otra parte, dicha disposición contempla, igualmente, en su letra e) del Literal L, para los trabajadores que desempeñen la calidad

de futbolista profesional, las siguientes obligaciones particulares que:

"e) Aspectos de Disciplina: El Jugador queda sujeto a lo siguiente: (...)

** Los futbolistas deberán guardar buena conducta deportiva y social, tanto durante los encuentros deportivos en que participen, como dentro del ámbito de su vida personal."*

c) El Contrato de Trabajo del jugador reitera en su cláusula OCTAVA que son obligaciones esenciales del jugador:

Cumplir, aceptar y respetar la jornada de trabajo que de acuerdo con la legislación vigente sea impuesta por el Club y el Cuerpo Técnico. El Jugador deberá cumplir en forma muy especial con las jornadas de entrenamiento, concentración y pretemporada ordenas por el Club; y, asimismo,

Acatar y cumplir con los reglamentos de la empresa, en especial lo relativo al reglamento interno el cual el actor sostiene no haber recibido copia, sin embargo, el Club cuenta el correspondiente comprobante de recepción.

Si bien la incorporación ex ante de una justificación del despido no resulta admisible a la luz del Derecho del Trabajo, no es menos cierto que sus parámetros conductuales constituyen además, precisamente los lineamientos o límites disciplinarios de la conducta disciplinaria deportiva, todos los cuales permiten construir el despido disciplinario deportivo.

Finalmente, el modelo contractual del órgano superior, expresa en su Cláusula Sexta, que resultan ser obligaciones del jugador:

"a) Acatar y cumplir los Reglamentos del Club que lo contrata"

Contempla al mismo tiempo, prohibiciones, dentro de las cuales se encuentran:

"d) Amenazar, insultar o agredir a sus compañeros de equipo, a los jugadores adversarios, a los árbitros o a las autoridades deportivas; y,

e) Discutir o no cumplir las órdenes del entrenador, médicos o auxiliares de los mismos o llegar a las vías de hecho."

Del análisis conjunto y sistemático de la normativa señalada, es posible concluir, que resulta posible jurídicamente subsumir la descripción fáctica que sirve de antecedente a la causal de despido disciplinario contenida en el numeral séptimo del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo; en una infracción del "estatuto deportivo" (conductas estrictamente deportivas conforme al artículo 152 bis K precitado) toda vez que la sanción -y el despido es una sanción; en efecto, la más grave y drástica, delimitada por la descripción fáctica realiza precedentemente, permite subsumir de un modo jurídicamente razonable, su gravedad en términos de necesaria suficiencia para, y en términos deportivos, poner en crisis el contrato de trabajo y adoptar la decisión de despido, como se condujo el club en definitiva.

Cree que por haber incurrido el jugador en los incumplimientos graves ya citados y contemplados tanto en su contrato de trabajo, como en los Reglamentos Internos de la Institución y puestos a disposición del trabajador, pueden tales hechos subsumirse y modalizarse en las conductas anticontractuactuales (incumplimientos) de la disciplina deportiva y en particular el contrato especial del deportista profesional y por tanto en la causal de despido disciplinario contemplada en el números 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, disposición legal que ordena que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización por Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; decisión de despido que Doctrinariamente debe denominar "Despido Deportivo Disciplinario".

Por tanto, en mérito de lo expuesto, el ejercicio de la presente

acción judicial, en cuanto a la impugnación del despido se destina, se deberá centrar necesariamente en la "justificación deportiva" del despido, conforme al estándar de exigibilidad de un jugador profesional del nivel del Sr. Suazo y que además recibía los niveles de contraprestaciones económicas de que da cuenta la propia cuantía de la demanda interpuesta. Sin embargo, la causal que se propone, no da derecho a indemnización alguna.

EN CUANTO A LOS REQUISITOS DEL INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO DE TRABAJO

Finalmente hace un breve referencia a los requisitos jurisprudenciales para que opere la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, haciendo presente que: "La causal de despido del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo invocada por la empleadora, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, exige como requisitos:

a) que la empleadora le haya impuesto obligaciones al trabajador mediante el contrato de trabajo, o que éstas emanen del contenido ético jurídico del mismo;

b) que tales obligaciones hayan sido incumplidas;

c) que exista responsabilidad del trabajador en la insatisfacción de las mismas, es decir, que el incumplimiento no obedezca a caso fortuito o fuerza mayor; y

d) que el incumplimiento sea grave, esto es, que le haya producido a la empleadora menoscabo o afectación."

Requisitos jurisprudenciales que concurren plenamente en los hechos invocados como fundamento de la causal invocada en el

contexto de un contrato especial de trabajo para un deportista profesional, que precisamente es abordado por el legislador dentro de los distintos contratos especiales de trabajo.

Ausencia de requisitos legales para la procedencia del Lucro Cesante.

Asimismo, se hace cargo del cobro que el actor denomina "Lucro Cesante".

En efecto, la demandante incorpora a su demanda tanto principal como subsidiaria el cobro de la extraordinaria suma de \$370.621.887, sosteniendo tener derecho a reclamar dichos montos como contraprestación que le hubiese sido legítimo percibir; sin embargo, se ha omitido y soslayado en autos la circunstancia que el actor públicamente ha manifestado su retiro del fútbol profesional, a través de su representante.

En efecto, no podrá darse lugar a este cobro por cuanto la determinación del lucro cesante, como tipo de daño, exige y considera un grado razonable de probabilidad en la percepción de los ingresos futuros, y obedece a una proyección del curso normal de los acontecimientos, atendidas las circunstancias particulares de la víctima del daño; sin embargo, el actor se retiró con fecha 14 de enero pasado del deporte profesional, mucho antes del cierre de los libros de pases de las principales federaciones del mundo, además de en Chile y México.

Por ello, en cualquier caso deberán proporcionarse antecedentes más o menos ciertos que permitan determinar una ganancia probable, lo que no ocurrirá en la especie. La certidumbre del daño, que la doctrina suele señalar como condición de su reparabilidad, debe

ser calificada en el caso del lucro cesante, pues rara vez habrá certeza de que el provecho se habría efectivamente producido. Desde ya, sostiene que acceder a esta indemnización por lucro cesante demandada vulnerará el "Principio de Certidumbre del Daño" plenamente reconocido y vigente a través de la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema.

En el caso del actor, es un hecho público y notorio, que su propio representante el señor Fernando Felicevic con fecha 14 de enero de 2016, ha anunciado el retiro de la actividad profesional del jugador señor Humberto Suazo, incluso con una fecha muy anterior al cierre del libro de pases y transferencias.

En este sentido, cabe señalar que la jurisprudencia para efectos de determinar la certidumbre del lucro cesante, establece una exigencia rígida sobre su certeza o certidumbre.

La determinación del lucro cesante se efectúa en concreto, tomando en consideración la situación particular de la víctima del daño, y estimando prudencialmente la probabilidad del beneficio esperado.

En el caso sub lite, el actor al retirarse públicamente de la actividad, ha puesto término a su vida laboral activa, criterio que la jurisprudencia, ha estimado incluso como elemento temporal del lucro cesante en el caso de la estimación del perjuicio en los accidentes del trabajo.

Este criterio asume que un escenario de normal desarrollo de los acontecimientos, es la vida futura activa de un trabajador, la que en los hechos, ha llegado a su término.

En base a lo anterior, producto del retiro del jugador profesional

señor Suazo, no hay daño alguno que reparar y en cuanto a lucro cesante concierne, no existe certidumbre alguna que dicha parte haya dejado de obtener una ganancia cierta, determinada y objetivamente cuantificable, y muy por el contrario, aportará evidencia precisamente de lo contrario a consecuencia de su retiro de la actividad, a partir del mes de enero de 2016.

Por último, para efectos de determinar el daño, debe existir la certeza razonable o probabilidad de que el beneficio perviva en el futuro, de mantenerse las condiciones existentes antes del hecho que interrumpe el beneficio, condiciones que a partir del retiro profesional del actor han dejado de existir; o, subsidiariamente, a lo menos desde el 14 de enero pasado.

Sobre las prestaciones reclamadas.

Respecto de cada una de las prestaciones indemnizaciones y prestaciones demandadas, expone lo siguiente:

Respecto de la indemnización sancionatoria contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, nada adeuda por este concepto, toda vez que, no existe vulneración al derecho fundamental de la honra ni ningún otro derecho fundamental, siendo además el actor despedido justificadamente y por expresa aplicación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, aplicada al ámbito del contrato especial sublite, causal en virtud de la cual el contrato de trabajo "termina sin derecho a indemnización alguna".

En cuanto la indemnización sustitutiva, nada adeuda por este concepto, toda vez que, se ha dado término justificado al contrato de trabajo habido entre las partes.

Tampoco se adeuda indemnización por Lucro Cesante, dado

que no concurren los requisitos de certidumbre y extensión de la vida laboral del actor para su procedencia.

El tribunal resulta incompetente para el conocimiento del cobro de prestaciones no laborales como los derechos Federativos y Económicos, sin perjuicio que su parte no podrá adeudar suma alguna respecto de derechos Federativos y Económicos respecto de los cuales el Club ya no es titular.

Finalmente, tampoco adeuda suma alguna por concepto de premio por obtener el título de campeón en alguno de los campeonatos de primera división del fútbol profesional Chileno, toda vez que el demandante no era trabajador dependiente del Club al momento de la ocurrencia del hecho que generaba los premios, conforme a lo dispuesto en el artículo 152 bis H del Código del Trabajo.

En efecto, el actor ya no era dependiente del Club Deportivo cuando se obtuvo el logro del objetivo deportivo, y por tanto la ocurrencia del hecho que originó los premios no depende en caso alguno de la conducta del actor y en consecuencia no procede pago alguno por este concepto.

Y tampoco procede la parte final de dicho artículo que indica que: *"En todo caso, si el contrato de trabajo termina con anterioridad a la llegada de este plazo, los emolumentos pactados como premios e incentivos deberán pagarse a la fecha de terminación del contrato"*, por cuanto esa norma se aplica al trabajador cuando ya se ha originado el hecho que hace procedente el premio o incentivo, cual no es el caso de marras.

Por tanto, solicita tener por contestada, en procedimiento de tutela laboral, la demanda principal y subsidiaria interpuesta por don

HUMBERTO SUAZO PONTIVO en contra de **BLANCO Y NEGRO S. A.**, en los términos expuestos, y rechazarlas ambas en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Llamado a conciliación. Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce.

CUARTO: Hechos no controvertidos. Que del tenor del debate, se puede determinar que los hechos no controvertidos son los siguientes:

1. Existencia de una relación laboral entre las partes desde el 22 de diciembre de 2014, vínculo en cuya virtud el demandante se desempeñó como jugador de fútbol profesional mediante un contrato a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2016.
2. Que el actor fue despedido el 20 de octubre de 2015, por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, decisión comunicada por carta.
3. Que el 18 de octubre de 2015, el denunciante jugó en calidad de titular en el partido Colo- Colo con San Marcos de Arica, en el contexto del campeonato nacional de apertura de primera división, encuentro dentro del cual fue sustituido por otro jugador.
4. Que la remuneración mensual del actor, al día del despido, era de \$25.857.341, equivalentes a US\$36.458,33.
5. Que se adeuda feriado proporcional, correspondiente a 18,5 días corridos.

QUINTO: Hechos controvertidos. Que del tenor del debate, se puede determinar que los hechos controvertidos son los siguientes:

1. Efectividad de los hechos relatados en la denuncia, como

- constitutivos de acoso laboral. Hechos y circunstancias.
2. Efectividad de los hechos descritos en la denuncia, como constitutivos de discriminación. Hechos y circunstancias.
 3. Haberse afectado, por parte de la denunciada, la honra del denunciante. En la afirmativa, forma en que lo hizo. Hechos y circunstancias.
 4. Tenor de la carta de aviso de despido.
 5. Efectividad de los hechos relatados en la carta de despido. Hechos y circunstancias.
 6. Haberse entregado al denunciante el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En la afirmativa, constancia de recepción.
 7. Pactos existentes entre las partes en materia de Derechos Federativos y Económicos y del premio por el título del campeonato. Requisitos y cumplimiento de éstos por parte del denunciante.
 8. Si la denunciada es titular de los Derechos Federativos y Económicos cobrados por el denunciante.

SEXTO: Sentencia parcial. Que en audiencia preparatoria, se dictó la siguiente sentencia parcial: *“Se condena a la parte demandada a pagar al demandante la suma de \$15.945.360 por concepto de feriado proporcional, correspondiente a 18,5 días corridos. Cúmplase dentro del plazo legal.”*

SEPTIMO: Prueba de la parte denunciante. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciante rindió prueba documental consistente en contrato de Trabajo de fecha 22 de diciembre de 2014 suscrito entre el actor don Humberto Suazo y la demandada de autos

Blanco y Negro S.A. representada por Anibal Mosa Shmes y Alejandro Paul González; Aviso de término de la relación laboral de fecha 21 de octubre de 2015, dirigida al actor don Humberto Suazo Pontivo por parte de la demandada; Convenio de premios de fecha 2 de enero de 2015 suscrito por el actor don Humberto Suazo Pontivo y la demandada de autos Blanco y Negro S.A.; Contrato de transferencia de fecha 22 de diciembre de 2014, suscrito entre el actor don Humberto Suazo Pontivo y la demandada de autos Blanco y Negro S.A.; Comunicado de prensa publicada en la página web de la demandada, de fecha 21 de octubre de 2015, obtenida de la dirección web <http://www.colocolo.cl/comunicado-de-prensa-5/> revisado con fecha 30 de diciembre de 2015; Noticia obtenida desde la página web de la cadena de noticias Reuters México, que cubre la noticia sobre el despido del demandante, obtenido de la dirección web <http://mx.reuters.com/article/topNews/idMXL1N12L1YR20151021>; Noticia de diario La Tercera, Página N° 48, versión digital impresa, de día martes 8 de abril de 2014, donde consta el acto de violencia en los estadios cometido por Jason Silva, Jugador del plantel de Honor de Colo-Colo; Noticia obtenida desde la página web del diario The Clinic.cl que cubre la noticia sobre el acto de violencia en los estadios cometido por Jason Silva, y del respaldo del Presidente de la demandada, obtenido de la dirección web <http://www.theclinic.cl/2014/04/07/jason-silva-pide-disculpas-por-patear-lienzo-yarturo-salah-anuncia-castigo-interno/>, revisado con fecha 28 de enero de 2016; Noticia de diario La Tercera, Página N° 42, versión digital impresa, de día miércoles 7 de octubre de 2015, donde consta la sanción impuesta por el tribunal de penalidades de la ANFP

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

en contra del jugador Esteban Pavez, Jugador del plantel de Colo-Colo; Noticia de diario La Tercera, Página N° 33, versión digital impresa, de día martes 6 de octubre de 2015, donde consta las actuaciones de Esteban Paredes y de Gonzalo Fierro, jugadores del plantel de Honor de Colo-Colo; Acta de audiencia de control de detención de fecha 15 de noviembre de 2015, emitido por el Juzgado de Garantía de San Bernardo, respecto a la detención de don Esteban Paredes; Bases campeonato nacional primera división temporada 2015-2016 aperturas y clausura emitido por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional; Licencia de clubes de fútbol profesional para competencias nacionales emitida por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional; Reglamento sobre el estatuto y la transferencia de Jugadores de la Federación Internacional de Fútbol Asociado, FIFA, con sus respectivos anexos; y Noticia obtenida desde la página web Emol, que cubre la noticia sobre el despido y primera declaración del actor, obtenido de la dirección web: <http://www.emol.com/noticias/Deportes/2015/11/02/757145/Sauzo-reconoce-queinsulto-a-cuerpo-tecnico-de-Colo-Colo-pero-dice-que-lo-echaron-para-nopagarle.html>, revisado con fecha 8 de febrero de 2016, junto a 125 comentarios de los lectores dando cuenta de la impresión que se ha generado respecto al denunciante.

Además, rindió prueba confesional, citando a absolver posiciones al representante legal de la demandada don Aníbal Mosa Shmes, quien otorgó mandato a don Alejandro Ricardo Paul González, cuya declaración consta íntegramente en el audio de este tribunal.

Además, rindió prueba testimonial de Carlos Alberto Soto Olivares; y Daniel Alberto Behar Telias, cuyas declaraciones constan

íntegramente en el audio de este tribunal.

Además, como Otros Medios de Prueba, exhibió 2 videos de Esteban Pavez:

- a. Video Expulsión Esteban Pavez: duración 10 segundos
- b. Video Expulsión Esteban Pavez 2: duración 7 segundos.

Además, como Otros Medios de Prueba, solicitó a la demandada la Exhibición de los siguientes documentos:

- Certificado de recepción por parte del actor o certificado de entrega por parte de la demandada de los siguientes instrumentos, de los que hace referencia en la carta de despido y la demanda:

- a. Reglamento Interno de B&N S.A.
- b. Reglamento de Jugadores.
- c. Modelo contractual del ente superior.

La parte demandada no exhibió el Certificado de recepción por parte del actor o certificado de entrega por parte de la demandada del Reglamento de Jugadores, por lo que solicitó se tenga por no cumplido, sin mayores solicitudes.

Finalmente, acompañó respuesta del siguiente oficio:

- **ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUTBOL PROFESIONAL**
“ANFP”, que informa cuáles fueron los documentos que acompañó la demandada Blanco y Negro S.A. para inscribir y habilitar al jugador Humberto Suazo Pontivo, Cedula de Identidad N° 14.003.294-8, para jugar en el campeonato nacional en los años 2015 y 2016, especialmente en los registros generales de jugadores, solicitudes de inscripción de jugadores, solicitudes de habilitación de jugadores y de todo otro registro que haya realizado la demandada ante la

Asociación Nacional de Fútbol Profesional, respecto al jugador Humberto Suazo.

OCTAVO: Prueba de la parte denunciada. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciada rindió prueba documental consistente en contrato de trabajo, entre las partes de fecha 22 de diciembre de 2014; Solicitud de inscripción ante la Asociación de Fútbol Profesional ANFP, de fecha 29 de diciembre de 2014; Registro de Contrato de Trabajo ante la Asociación de Fútbol Profesional, de fecha 29 de diciembre de 2014; Contrato de compraventa, cesión y transferencia de Derechos Federativos y Económicos, de fecha 22 de diciembre de 2014; Anexo de convenio de premios entre las partes, de fecha 2 de enero de 2015; Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 21 de octubre de 2015; con su respectivo comprobante de envío por correo certificado; Comprobante de Registro de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, ante la Inspección del Trabajo de fecha 22 de octubre de 2015; Copia de carta, de fecha 29 de octubre de 2015, que informó al actor que su finiquito de trabajo se encontraba a su disposición, con su respectivo comprobante de envío por correo certificado, y copia de comprobante de constancia laboral para empleadores ante la Inspección del Trabajo; Copia de carta que reitera la disponibilidad del finiquito de trabajo, de fecha 23/11/2015; Copia impresa del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Blanco y Negro S.A. y Reglamento Interno para Jugadores del Plantel Profesional; Reglamento del Fútbol Joven, de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional; Copia impresa de entrevista al diario el mercurio. Link: <http://www.emol.com/noticias/Deportes/2015/11/02/757145/Suazo->

[reconoce-que-insulto-a-cuerpotecnico-de-Colo-Colo-pero-dice-que-lo-echaron-para-no-pagarle.html](#); Informe de Lectura Labial o Labio Facial, emitido por la perito doña Marisol Salcedo Horta, Intérprete en lengua de señas, de fecha 31 de octubre de 2015; Copia impresa de noticia del retiro del jugador en el Link: <http://www.latercera.com/noticia/deportes/2016/01/656-664216-9-humberto-suazo-se-retira-delfutbol-profesional.html>; copia impresa de información de noticia del retiro del jugador en el Link: <http://deportes.terra.cl/futbol/primer-division/el-fin-de-un-goleador-chupete-suazo-se-retira-delfutbol>, revisado con fecha 8 de febrero de 2016, junto con 125 comentarios de los lectores dando cuenta de la impresión que se ha generado respecto del denunciante.

Además, rindió prueba confesional, citando a absolver posiciones al demandante don Humberto Suazo Pontivo, cuya declaración consta íntegramente en el audio de este tribunal.

Además, rindió prueba testimonial de José Luis Sierra Pando; Pedro Antonio Reyes González; y Marcelo Javier Canessa Soto, cuyas declaraciones constan íntegramente en el audio de este tribunal.

Además, como Otros Medios de Prueba, acompañó respuesta del siguiente oficio:

- **ASOCIACIÓN NACIONAL DE FÚTBOL PROFESIONAL**, que informa al Tribunal acerca de los siguientes puntos:

a) si la compraventa de Derechos Federativos y Económicos es necesaria para que un jugador pueda actuar en calidad de futbolista profesional en general; y en especial, en el caso del demandante.

b) que remita copia del Certificado de Transferencia Internacional del Jugador demandante, don Humberto Andrés Suazo

Pontivo, Rut 14003294-8.

c) si los Clubes son dueños de los pases de los jugadores jóvenes registrados en los mismos, sin tener un contrato profesional y desde qué edad.

Finalmente, como Otros Medios de Prueba, acompaña lo siguiente:

- registro de audio de 4 conferencias de prensa del entrenador don José Luis Sierra de fechas: 19 de mayo de 2015; 31 de agosto de 2015; 10 de julio de 2015; y, 16 de octubre de 2015.
- Vídeo de la edición central del noticiario “24 horas” de Televisión Nacional de Chile, emitido con fecha 21 de octubre de 2015, obtenido desde el Link del espacio deportivo de dicho noticiero central.

NOVENO: De la excepción de incompetencia acerca de los Derechos Federativos y Económicos. Que a fin de resolver este asunto, el tribunal fijó como punto de prueba si la denunciada es titular de los Derechos Federativos y Económicos cobrados por el denunciante.

Sobre este punto, la parte demandante rindió prueba documental consistente en Contrato de transferencia de fecha 22 de diciembre de 2014, suscrito entre el actor don Humberto Suazo Pontivo y la demandada de autos Blanco y Negro S.A., del siguiente tenor:

“CONTRATO DE TRANSFERENCIA

En Santiago, República de Chile, a los 22 de Diciembre de 2014, entre: 1) BLANCO Y NEGRO S.A., rol único tributario N° 99389.230-8, concesionaria de todos los bienes, derechos y activos de la Corporación Club Social y Deportivo Colo-Colo, debidamente representada por don Aníbal Mosa Shmes cédula de

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

identidad N°9.752.828-4 y don Alejandro Paul González, cédula de identidad N° 8.332.699-9, todos domiciliados para estos efectos en Marathon N° 5.300, comuna de Macul, Santiago, en adelante indistintamente como "BNSA", por una parte; y 2) HUMBERTO ANDRÉS SUAZO PONTIVO, chileno, soltero, jugador de fútbol profesional, fecha de nacimiento 10 de Mayo de 1981, cédula de identidad número 14.003.294-8, domiciliado para estos efectos en Avda. Vitacura 5250 Oficina 1006 Comuna de Vitacura, Santiago de Chile en adelante indistintamente como el "Jugador", por la otra, y conjuntamente con BNSA como las "Partes

PRIMERO: Declaraciones de las Partes.

1.1.- Que Humberto Andrés Suazo Pontivo declaran ser el legítimo titular del 100% de los derechos económicos federativos asociados al Jugador, libres de cualquier tipo de carga, gravamen, litigio, defecto o restricción que afecte o pueda afectar dicha titularidad actual y su plena posesión, así como la capacidad para disponer libremente de los mismos.

1.2.- Que Humberto Andrés Suazo Pontivo está interesado en vender a BNSA el 100% de los derechos federativos y económicos asociados al Jugador, con sujeción a los términos y condiciones establecidos en este contrato.

1.3.- Por su parte, BNSA desea adquirir el 100% de los derechos federativos y económicos correspondientes al Jugador, con sujeción a los términos y condiciones establecidas en este contrato.

1.4.- Estando las Partes de acuerdo en los términos y condiciones en que debe celebrarse la compraventa de los referidos derechos federativos y económicos, y reconociéndose los intervinientes en las respectivas calidades en que actúan, capacidad legal suficiente para contratar y obligarse, vienen en celebrar el presente contrato de compraventa, que se regirá por las normas que resulten aplicables con carácter general, y en particular, por las establecidas en el presente contrato.

SEGUNDO: Objeto.

2.1.- En este acto y por el presente contrato, Humberto Andrés Suazo Pontivo vende, cede y transfiere a BNSA, quien compra, acepta y adquiere para sí el 100% de los derechos federativos y económicos correspondientes al Jugador, por el precio establecido en la cláusula Tercera siguiente. En consecuencia, BNSA

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

queda como legítimo titular y jugador, en los términos establecidos en el presente contrato.

2.2.- El Jugador declara consentir la mencionada transferencia de sus derechos federativos y económicos, y se compromete a suscribir todos aquellos documentos que se requieran y sean necesarios al efecto.

2.3.- El Jugador declara que los derechos objeto del presente contrato están libres y exentos de obligaciones y/o cargas y/o gravámenes gozando de plena y pacífica posesión de los mismos, y obligándose a responder solidariamente de la evicción.

2.4.- El Jugador declara que no ha celebrado ningún contrato de promesa ni opción de compraventa, ni ningún otro contrato o documento de intenciones que pueda afectar los derechos adquiridos por este acto, ya sea su propiedad o el pleno disfrute de los mismos.

2.5.- El Jugador declara que no existe ninguna reclamación, litigio o controversia en curso o por producirse según su leal saber y entender, ni existe ninguna amenaza al respecto en cualquier forma, cuyo resultado pudiera tener un efecto adverso sobre los derechos o que vaya a afectar o pudiera afectar adversamente la existencia, propiedad o valor de los mismos.

TERCERO: Precio.

3.1.- BNSA y Humberto Andrés Suazo Pontivo acuerdan como valor de la transferencia del 100% de los derechos federativos y del 100% de los derechos económicos, más los gastos de la operación, la suma bruta, única y total de US\$1.058.333,33 (un millón cincuenta y ocho mil trescientos treinta y tres de dólares de los Estados Unidos de América 33/100), que se paga de la siguiente manera:

US\$400.000.- (cuatrocientos mil dólares 00/100 de los Estados Unidos de América) pagados al contado a la recepción del CTI o Transfer del Jugador desde la Federación Mexicana de Fútbol.

6 cuotas cuatrimestrales de US\$39.167,00.- (treinta y nueve mil ciento sesenta y siete dólares 00/100 de los Estados Unidos de América), que se pagarán el día 5 de los meses de Mayo, Septiembre y Enero de cada año.

Adicionalmente se pagaran dos cuotas iguales de US\$211.667,00

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

(doscientos once mil seiscientos sesenta y siete dólares 00/100 de los Estados Unidos de América), el 5 de abril de 2016 y el 5 de enero de 2017 respectivamente.

Datos Bancarios para las transferencias, serán entregadas por el Jugador.

3.2.- Se deja expresa constancia que los importes manifestados incluyen cualquier precio, porcentaje, canon, impuesto, contribución de solidaridad, derechos de formación, tasas federativas y suma de dinero de cualquier otra índole que esta compraventa genere. De este modo, el Jugador será entonces el único obligado ante terceros a pagar los montos que surjan de los rubros mencionados u otros no previstos, y en especial los establecidos en el Art. 20 y Anexo 4 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional de Fútbol Asociado, aprobado el 18 de diciembre de 2004, como así también cualquier otra indemnización prevista por FIFA.

CUARTO: Condición resolutoria.

4.1 Las partes dejan expresa constancia que el presente contrato se resolverá de pleno derecho, sin que haya lugar a pago alguno por parte de BNSA, en caso que BNSA no haya recibido el CTI de la Federación Mexicana de Fútbol, salvo acuerdo expreso en contrario de las Partes, el que deberá constar por escrito.

4.2 En caso de que se produzca la resolución del contrato en los términos establecidos en el numeral anterior, la Partes deberán restituir todo lo relativo al contrato al estado en que se encontraban con anterioridad a la celebración del mismo, sin perjuicio de la responsabilidad del Jugador de indemnizar los perjuicios que pudiere haber ocasionado su incumplimiento y de las demás acciones legales que correspondan a BNSA.

QUINTO: Indemnizaciones.

El Jugador indemnizará a BNSA por daños y perjuicios, gastos, intereses, honorarios profesionales y demás consecuencias económicas además que le reembolsará el precio abonado, en caso de cualquier pérdida, daño, responsabilidad, costo o gasto relacionado, causado o derivado de cualquier declaración inexacta, infracción o ausencia de cumplimiento por su parte sobre sus manifestaciones y obligaciones establecidas en el presente contrato.

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

SEXO: Comunicaciones.

Todas las notificaciones, requerimiento y demás comunicaciones deberán realizarse por escrito a los domicilios establecidos por las Partes en la comparecencia

SÉPTIMO: Confidencialidad.

Las Partes guardarán absoluta confidencialidad respecto de la información que ellas y/o sus asesores y/o dependientes revivan de la otra parte y no utilizarán dicha información para ningún otro propósito que no sea el cumplimiento de lo previsto en el presente contrato. Las Partes se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad y reserva acerca de la relación que aquí los vincula, como asimismo de toda la información que se comuniquen las Partes como consecuencia del presente contrato, salvo en lo que se refiera a la información que deba otorgar BNSA en su calidad de sociedad anónima abierta, regulada por la Superintendencia de Valores y Seguros de la República de Chile.

OCTAVO: Solución de Conflictos.

Para todos los efectos, las Partes fijan su domicilio en la ciudad y comuna de Santiago, y se someten a la jurisdicción de los organismos jurisdiccionales de la ANFP.

NOVENO: Ejemplares.

En prueba de conformidad y para su fiel cumplimiento, las Partes firman el presente contrato en 3 copias del mismo tenor y fecha, quedando una en manos del Jugador y dos en manos de BNSA.

DÉCIMO: Integridad de las cláusulas

Si cualquiera de las cláusulas del presente contrato fuera nula o anulable dicha sentencia no anula las demás cláusulas.”

Que analizada la referida circunstancia, aparece que el mismo día en que se firmó el contrato de trabajo, el actor firmó el contrato de transferencia de los derechos económicos federativos asociados al jugador, procediendo a la venta de los mismos al club.

Que al efecto, se han definido los derechos federativos como: *“el derecho de una entidad a inscribir a un determinado deportista en una*

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

determinada competición oficial para que participe en nombre y representación de la misma”, por el jurista Vicente Montes Flores.

A su vez, el uruguayo Hernán Navascués lo define como: *“la potestad, ya sea del club o del jugador, o de ambos, de disponer del fichaje del jugador para actuar en ese club o transferirlo a otro”.* (GALEANO G, Alvaro y GONZÁLEZ M, Horacio, Los Derechos Federativos en el Fútbol Profesional actual: vigencia o no de su contenido patrimonial. p.2)

De esta manera, se puede concluir que los derechos federativos constituyen una prerrogativa del club deportivo de inscribir a un jugador para competir, defendiendo al mismo, en una competencia determinada.

Así, del tenor de lo indicado, aparece que Humberto Suazo, quien aparece como dueño de los referidos derechos, cedió al club deportivo los denominados derechos federativos, a cambio de una suma de dinero, mediante la figura jurídica de una compraventa, permitiendo de este modo que Colo Colo pueda contar con este deportista como su jugador durante la competencia del fútbol profesional.

Atendida la figura jurídica utilizada, se concluye a su vez que el club se hace dueño de los derechos federativos, y puede ceder temporalmente, o incluso volver a venderlos, a fin de que el jugador pueda participar en la competencia, representando otro club deportivo.

Así, es posible concluir también que los derechos federativos implican una facultad de dominio por sobre la facultad de utilizar los servicios del jugador, por lo que poseen todos los elementos que se le reconocen al derecho de propiedad, pues pueden ser usados (inscribir al jugador), gozados (mediante las utilidades que la misma otorgue,

los que no sólo son de carácter deportivo sino incluso patrimoniales como los premios que gana el club por avanzar en determinada competición) o puede incluso disponer de ellos, mediante la transferencia a otra institución.

De esta manera, es del parecer de este tribunal que los contratos de transferencia de derechos federativos no participan de la naturaleza de los contratos de trabajo, siendo el objeto de esos contratos la compraventa de los derechos de transferencia o de pase de un jugador y no el establecimiento de obligaciones ni derechos laborales. Como se aprecia, lo que permite este contrato es otorgar un valor pecuniario al “pase” del jugador, y poner un precio en el mercado deportivo a un jugador de fútbol, el que será mayor o menor según sea la fama o destreza del referido jugador, requiriendo el propietario de los referidos derechos federativos y económicos, esta suma para poder “vender” al jugador posteriormente a otro club, estimando este tribunal que este contrato nada tiene que ver con la prestación de los servicios del trabajador.

Se ha planteado que la referida contratación de los derechos federativos y económicos está íntimamente vinculada con el contrato de trabajo, pues se requiere registrar en la ANFP (entidad superior correspondiente mencionada en el artículo 152 bis C del Código del Trabajo) el contrato de trabajo, agregando el Reglamento sobre el estatuto y la transferencia de jugadores de la FIFA, que sin la inscripción en la asociación, su participación se considerará ilegal. (Artículo 11)

Sobre este punto, este tribunal entiende que lo que se necesita para poder jugar en el campeonato nacional, es inscribir en el registro

de la ANFP el contrato de trabajo, lo que lo habilita para poder prestar jugar por el club en el referido campeonato, asunto que se encuentra regulado en el artículo 152 bis C del Código del Trabajo, pero cosa distinta es que se pretenda que el precio que tiene su “pase” sea considerado en un aspecto laboral, pues ello se refiere a los beneficios económicos que tiene un club por contar con un jugador determinado, tales como prestigio comercial o publicitario que tiene al contar con un deportista destacado, de lo que se obtiene una evidente relación en asuntos de tipo económico.

De esta manera, este tribunal entiende que los derechos federativos y económicos a los que hace mención el actor escuetamente en su demanda, y sin hacer mayor mención a la laboralidad de los mismos, más que en su petitorio, escapan a la competencia de este tribunal, y por ende, la excepción de incompetencia del tribunal sobre esta prestación, debe ser acogida.

DECIMO: Acreditación del sustento fáctico en que se basa la tutela durante la vigencia de la relación laboral. Que lo primero que se debe determinar es la efectividad de los hechos relatados en la denuncia, como constitutivos de acoso laboral. Hechos y circunstancias.

Sobre este punto, la parte denunciante al interponer su demanda, ha mencionado hechos que serían constitutivos de vulneración de sus derechos fundamentales durante la vigencia de su relación laboral y a su vez, vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del despido.

Que referente a la vulneración de sus derechos fundamentales durante la vigencia de su relación laboral, el actor indica que el club le

imputaba un supuesto desempeño no acorde a lo que se le exigía. Señala que así se lo había adelantado el representante legal de la demandada, don Aníbal Mosa Shmes, en el mes de julio de 2015, indicándole que sería lo mejor para ambas partes que se fuera del club.

Agrega que se le presionó constantemente en cumplir expectativas no de acuerdo a la realidad del fútbol nacional, menospreciándolo constantemente por no lograr el record de anotaciones logrado hace casi 9 años, lo que es imposible de lograr.

Así las cosas, se le responsabilizó de los errores del equipo, de su irregular desempeño, utilizándolo como un mero instrumento, para responsabilizarlo por la mala campaña del equipo, afectando nuevamente su honra, vulnerando su dignidad como persona y discriminándolo por sobre otros jugadores del club.

De esta manera, fue objeto de hostigamientos a través de sustituciones recurrentes antes del término del partido a consecuencia de un mal rendimiento del equipo en general, dando a entender que el actor es el problema a través de declaraciones o simplemente sustituyéndolo cuando otro jugador realice una conducta impropia.

Sobre este punto, menester se hace indicar que el actor no rindió medio de prueba alguno. Ello es así, pues, el actor rindió prueba documental consistentes en noticias de hechos ocurridos con anticipación al despido, pero que no tienen relación con los supuestos hostigamientos que denuncia el actor, sino de hechos que posteriormente denuncia le darían al actor un trato discriminatorio con ocasión de su despido, lo que se analizará más adelante.

A su vez, la prueba confesional del representante legal de la empresa, don Alejandro Ricardo Paul González, se refirió exclusivamente al despido, y no a hechos anteriores al mismo, por lo que nada aporta a los hechos denunciados durante la vigencia de la relación laboral.

A su vez, sus testigos, Rodrigo Vicente Gómez Peña; Daniel Alberto Behar Telias; y Carlos Alberto Soto Olivares, tampoco se refirieron a hechos anteriores al despido, o referentes a hostigamientos o acosos, sino que a las condiciones de la contratación, y a los hechos que dieron lugar al despido, y sus consecuencias para el jugador, por lo que no hay antecedente alguno de ellos que permitan sustentar la tesis del acoso, el hostigamiento, o la responsabilidad por el mal desempeño del equipo.

Finalmente, la restante prueba del actor se refirió a videos de la expulsión de Esteban Pavez, los que vincula a la discriminación que habría sufrido al ser despedido, pero no a hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, por lo que no hay prueba que sustente su tesis de vulneración durante la vigencia de su vínculo contractual.

Por su parte, la denunciada rindió prueba documental referida a las circunstancias del despido.

Posteriormente, rindió prueba confesional del actor, Humberto Andrés Suazo Pontivo, quien se refirió a los hechos ocurridos que tuvieron relación con el despido, y no a hechos anteriores al mismo.

Además, rindió prueba testimonial de José Luis Sierra Pando, quien dio cuenta de los incidentes ocurridos el día del partido con San Marcos de Arica, agregando que durante su tiempo en el club, Suazo nunca estuvo en la banca, siempre fue titular.

Por su parte, el testigo Pedro Antonio Reyes González, señaló que el actor nunca fue dejado en la banca al inicio del partido, siempre fue citado y fue titular en todos los partidos. Nunca fue perseguido, hostigado, o acosado, siempre hubo respeto, agregando que se le trataba en forma similar a todos.

Finalmente, el testigo Marcelo Javier Canessa Soto refirió a los hechos ocurridos que tuvieron relación con el despido, y no a hechos anteriores al mismo.

Además, acompañó 4 conferencias de prensa del entrenador don José Luis Sierra de fechas: 19 de mayo de 2015; 31 de agosto de 2015; 10 de julio de 2015; y, 16 de octubre de 2015, en que ante la prensa especializada el director técnico defendía la calidad profesional de Suazo, y en ninguna de ellas, imputaba a éste responsabilidad por la mala campaña de Colo Colo.

Además exhibió, Vídeo de la edición central del noticiario “24 horas” de Televisión Nacional de Chile, referido al despido, y en que no se mencionan hechos anteriores al mismo.

Así, en definitiva, no pudo probarse que se le haya efectuado una exigencia mayor al resto, y no pudo probarse tampoco que se le haya presionado constantemente para que cumpliera expectativas no acordes a la realidad del fútbol nacional; o que se le haya menospreciado constantemente por no lograr el record de anotaciones logrado hace casi 9 años. Tampoco pudo acreditarse que se le haya responsabilizado de los errores del equipo, para luego responsabilizarlo por la mala campaña del equipo.

Que necesario es a este tribunal referirse a uno de los hechos

que ha mencionado como vulneratorios durante la vigencia de su vínculo contractual. Al efecto, el actor menciona que una manifestación de ellas se produce mediante sustituciones recurrentes antes del término del partido a consecuencia de un mal rendimiento del equipo en general, dando a entender que el actor es el problema a través de declaraciones o simplemente sustituyéndolo cuando otro jugador realice una conducta impropia.

Que en este punto, y sin perjuicio que ello tampoco pudo ser probado, este tribunal entiende, al ser un simple observador de partidos de fútbol, que las sustituciones de los jugadores durante un partido de fútbol, que dura 90 minutos, es una conducta habitual, propia de la actividad deportiva de la que se habla, y nunca se ha entendido que ello signifique que se esté menospreciando o vulnerando a quien sale de la cancha de fútbol, y por su parte, se exalte a quien está ingresando. Además, si ello fuese vulneratorio, este tribunal se pregunta si aquellos jugadores que están en la banca, constantemente esperando ingresar al campo de juego, se sienten vulnerados en sus derechos fundamentales al no ser requeridos por el director técnico como parte del plantel que está en la defensa de los colores del club, por lo que este sentenciador estima que este argumento planteado por la denunciante debe ser desestimado. Suazo era requerido a jugar, según las palabras de Sierra y Reyes, desde el inicio de cada partido, lo que demostraba su confianza en el jugador para que el equipo tuviese un buen desempeño, y si posteriormente fue sustituido, ello se enmarca en las reglas del juego, siendo privativa la decisión del director técnico el elegir a qué jugador sacar y a quién ponen en la cancha.

De esta manera, y con el análisis antes indicado, este tribunal rechazará la acción de tutela de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral.

UNDECIMO: Acreditación del sustento fáctico en que se basa la tutela con ocasión del despido. Que sobre este punto, el actor indica que ello habría ocurrido porque debido a las constantes sustituciones, marginaciones, postergaciones, sintió en el minuto en que fue sustituido en el partido con San Marcos de Arica un hostigamiento y presión irresistible por parte del equipo técnico, y en el momento en que se sentó en la banca de su ex equipo, el señor Pedro Reyes, ayudante técnico, lo miró fijamente, desafiándolo a que le diga algo o que reaccionara.

Agregó que su reacción fue preguntarle qué miraba, lo que generó su desvinculación a los pocos días después, dejándolo sin fuente laboral. Luego de ello, fue a camarines al término del partido, junto con sus compañeros, sin emitir ningún comentario, y nunca camino a camarines se refirió en contra del cuerpo técnico.

Al llegar a camarines se encontró con su hijo y estando junto a él, se encuentra con el representante legal de la demandada, el Señor Aníbal Mosa Shmes, quien lo felicitó y habló con el actor con total normalidad.

Al día subsiguiente, el martes 20 de octubre, cuando se disponía a cambiarse de ropa para iniciar sus entrenamientos, se le acercó el preparador físico de su empleadora, don Marcelo Canessa, quien le informó que el Director Técnico, José Luis Sierra no lo quiere en la cancha, ya que se había decidido sancionarlo, y había sido separado

del plantel. Ante su asombro, fue al gimnasio. En este punto debe ser muy claro en el sentido que en ningún momento el técnico José Luis Sierra se acercó a conversar con él.

El mismo día martes 20 de octubre de 2015 durante la tarde se le informó a su representante que fue separado del plantel profesional y que era preferible que en virtud de ello no volviera al Estadio Monumental.

Luego de ello, comenzó a correr el rumor entre los periodistas deportivos que se le había separado del plantel y que sería despedido por lo ocurrido el día domingo 18 de octubre de 2015.

Luego, el día miércoles 21 de octubre de 2015, Blanco y Negro S.A. emitió un comunicado de prensa que señalaba lo siguiente: *“Mediante este comunicado y con fecha 21 de octubre de 2015 se informa a la opinión pública que Blanco & Negro S.A. ha decidido poner término al contrato de trabajo del señor Humberto Suazo Pontivo por incumplimiento grave a las obligaciones emanadas de ese mismo contrato con el club.*

Esta decisión ha sido tomada en conjunto entre el cuerpo técnico y el directorio del Club, pensando en lo mejor para el futuro del equipo y de sus jugadores, y sobre todo, porque no se pueden tolerar faltas de respeto de ninguna índole en nuestro club.”

Señala que con ello se ha desprestigiado su nombre, ya que sólo bastaba comunicar que se le despedía, se generaron dudas respecto al contexto de los días previos al despido, por lo que todos los medios hicieron eco de ello, creando sus propias versiones de lo ocurrido durante esos días.

Debido al desprestigio sin piedad de la demandada, quedó en la imagen pública que es un “jugador conflictivo”, que le faltó el respeto a sus superiores, que insultó, que es agresivo, que su carrera está

acabada, que sólo vino a Colo-Colo a ganar dinero, etc. lo que evidentemente afecta su honra, la exteriorización de su persona.

Agrega que se le responsabilizó de los errores del equipo, de su irregular desempeño, utilizándolo como un mero instrumento, para responsabilizarlo por la mala campaña del equipo, afectando nuevamente su honra, vulnerando su dignidad como persona y discriminándolo por sobre otros jugadores del club.

Además se le ha discriminado, ya que otros jugadores de su mismo ex club, han cometido faltas gravísimas, tanto dentro como fuera del estadio, y no fueron desvinculados, siendo únicamente su caso en el que se ha despedido por preguntar a otro que está mirando.

Para ello, menciona los siguientes hechos:

- Domingo 6 de abril de 2014, Superclásico N° 175 del fútbol chileno, se enfrentó Colo-Colo con la Universidad de Chile. Al final del partido y los jugadores celebrando el triunfo 1 a 0 sobre su rival, el señor Jason Silva, jugador de Colo-Colo de posición “volante”, procedió a patear y pisar un lienzo de la barra de su rival, siendo detenido y sacado por Carabineros del Estadio Nacional acusado de “flagrancia e incitar a la violencia en los estadios”.

Ante este hecho gravísimo, las autoridades de Colo-Colo, específicamente, el presidente de ese minuto de la demandada, el señor Arturo Salah dijo que “no puede ser Jason el causante de la violencia en los estadios, como lo dijo el juez. No se trata de poner a Jason en la plaza pública. Hay una sanción que tomaremos internamente, aunque también lo vamos a defender en lo que sea necesario”

- Domingo 4 de octubre de 2015, minuto 56 del partido entre

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

Club Deportivo Universidad Católica y Colo-Colo, válido por la octava fecha del campeonato nacional, cuando el jugador de Colo-Colo, Esteban Pavez, contraviniendo el reglamento de jugadores y toda norma sobre respeto al adversario, le lanzó un escupo a un jugador del Club Deportivo Universidad Católica, don Marco Medel, frente al árbitro del partido, don Patricio Polic. El jugador fue expulsado del partido por su conducta siendo condenado a 6 fechas sin jugar por el Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional. Sin perjuicio de ello, el club, representado por don Aníbal Mosa Shmes, no efectuó reproche público alguno, siendo convocado al último partido de Colo-Colo que debía disputar en Valparaíso, luego de terminada su suspensión.

- Domingo 4 de octubre de 2015, al término del partido entre Club Deportivo Universidad Católica y Colo-Colo, válido por la octava fecha del campeonato nacional, cuando los jugadores Esteban Paredes y Gonzalo Fierro insultan a la hinchada local de Club Deportivo Universidad Católica, siendo castigado el primero de ellos por el Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional con una fecha. Nuevamente el club, representado por don Aníbal Mosa Shmes, no efectuó reproche público alguno.

- Mes de noviembre de 2015, el jugador de Colo-Colo, Esteban Paredes, fue formalizado por el delito de receptación de especies por el Juzgado de Garantía de San Bernardo, tras comprar tres televisores de 65 pulgadas por un monto de \$750.000.- cada uno. Dicho tribunal determinó que el jugador de Colo-Colo quede con firma mensual en la Comisaría de Huechuraba. Nuevamente el club, representado por don Aníbal Mosa Shmes, no efectuó reproche

publico alguno.

Indica que es evidente la discriminación sufrida por él, ya que se le despidió por hechos que no podrán ser considerados jamás como un incumplimiento contractual por sí solos, y mucho menos si se comparan con los actos de indisciplina ya relatados.

Para acreditar estos hechos, la parte denunciante rindió prueba documental consistente en contrato de Trabajo de fecha 22 de diciembre de 2014 suscrito entre el actor don Humberto Suazo y la demandada de autos Blanco y Negro S.A. representada por Aníbal Mosa Shmes y Alejandro Paul González, el que en su cláusula primera señala lo siguiente:

Primero: Relación Laboral. Por el presente acto Blanco y Negro S.A. en la calidad en que comparece y representado de la manera antes indicada, contrata a don Humberto Andrés Suazo Pontivo, como jugador de fútbol profesional, de acuerdo con las condiciones, estipulaciones, obligaciones y prohibiciones contenidas en el presente contrato y aquellas condiciones que en el futuro convengan ambas partes.

Segundo: Desempeño de sus funciones. En virtud del presente contrato el Jugador se obliga a desempeñarse como jugador de fútbol profesional, en los diversos planteles de fútbol del Club, en forma exclusiva y con dedicación absoluta y permanente, obligándose a cumplir las instrucciones que imparta el Cuerpo Técnico del Club y el Club.

De acuerdo con lo anterior, el Jugador deberá prestar sus servicios en todos y cada uno de los torneos nacionales e internacionales en los cuales intervenga el Club, tanto en el país como en el extranjero, obligándose el Deportista a cumplir además, las funciones que debe desarrollar antes, durante y después de los partidos de fútbol, de acuerdo a las instrucciones del Cuerpo Técnico del Club y la reglamentación pertinente.

De manera muy especial, el Jugador conoce y consiente que en la

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

prestación de sus servicios y por la naturaleza de sus funciones, podrá requerirse su traslado temporal a diferentes lugares dentro y fuera del país, lo cual el Jugador declara no le significa menoscabo alguno.

Séptimo: Término anticipado justificado. El contrato podrá terminar anticipadamente por alguna de las causales establecidas en el Código del Trabajo. Sin embargo, el Jugador declara expresamente consentir que las siguientes circunstancias configurarían un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y que podrán, por lo tanto, dar lugar a la aplicación del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo:

a) La infracción a las obligaciones derivadas del presente Contrato y en particular, de aquellas obligaciones y prohibiciones establecidas en las cláusula siguientes;

b) Negarse a participar en un partido de fútbol oficial o amistoso al que haya sido citado por el Club;

c) Proferir por cualquier medio, expresiones que afecten la imagen del Club, sus dirigentes, administradores; cuerpo técnico, jugadores y socios; y

Octavo: Obligaciones esenciales del Jugador. Durante la vigencia del presente contrato el jugador deberá cumplir con todas y cada una de las obligaciones derivadas para él del presente contrato y en especial las siguientes:

a) Cumplir, aceptar y respetar la jornada de trabajo que de acuerdo con la legislación vigente sea impuesta por el Club y el Cuerpo Técnico. El Jugador deberá cumplir en forma muy especial con las jornadas de entrenamiento, concentración y pretemporada ordenas por el Club:

b) Acatar y cumplir los reglamentos de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional de Chile (ANFP), de la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), de la FIFA y además, toda la reglamentación de las restantes organizaciones deportivas que corresponda;

c) Acatar y cumplir con los reglamentos de la empresa, en especial lo relativo al reglamento interno; reglamento de jugadores y el de higiene y seguridad, comprometiéndose desde ya a asistir a todos los cursos y/o charlas que el club dictamine.

Se deja expresa constancia que las estipulaciones contenidas en las

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

cláusulas sexta, séptima y octava de este instrumento, así como también, las cláusulas del Contrato que se refieren a estos mismo aspectos, han sido consideradas un elemento esencial por el Club para celebrar el Contrato y este anexo, de manera que su infracción por parte del Deportista, será considerado un incumplimiento grave y dará derecho al Club a poner término inmediato al Contrato, sin derecho a indemnización alguna.”

Acompaña además, Aviso de término de la relación laboral de fecha 21 de octubre de 2015, dirigida al actor don Humberto Suazo Pontivo por parte de la demandada, del siguiente tenor:

“Aviso de Término de Contrato de Trabajo

Santiago, 21 de octubre de 2015.-

SEÑOR:

HUMBERTO SUAZO PONTIVO

Av. Vitacura No. 5250,

Comuna de Vitacura, Santiago.

PRESENTE

Estimado señor:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en los artículos 152 bis A y siguientes del mismo cuerpo legal, nos permitimos comunicar que, con esta fecha, 20 de octubre de 2015, se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con Blanco y Negro .S.A, por la causal contenida en el número 7, del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, conforme a las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación se exponen:

Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que usted, en su calidad de jugador profesional dependiente del Club empleador, con fecha 18 de octubre de 2015, insultó y le faltó el respeto tanto a su Director Técnico D. José Luis Sierra como a miembros de su Cuerpo Técnico (ayudante técnico D. Pedro

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

Reyes), una vez que se dispuso su substitución en el encuentro deportivo disputado entre nuestro Club deportivo y el Club de Deportes San Marcos de Arica, en el estadio Institucional "Monumental David Arellano", denostando públicamente la decisión técnico-directiva de su entrenador.

En efecto, y una vez que abandonó la cancha y antes de dirigirse a camarines, profirió violentos insultos señalándole a D. José Luis Sierra y a su Cuerpo Técnico "son unos cagones".

Sin que lo anterior fuere suficiente, una vez en el túnel en dirección a camarines, profirió nuevamente palabras insultantes y denostantes contra don Pedro Reyes, Asistente Técnico de su entrenador. señalándole literalmente "Qué mirai weón? A ti te digo. Son unos cagones", frente a las personas que se encontraban presentes en ese sector del estadio y siendo testigos de aquello tanto miembros del cuerpo técnico como del cuerpo médico, encontrándose entre otros el preparador de arqueros don Julio Rodríguez, como el Kinesiólogo don Wilson Ferrada. Asimismo, con ayer 20 de octubre, su entrenador D. José Luis Sierra se acercó a usted para conversar en torno a su conducta y a lo ocurrido el día del encuentro indicado, pero cuando el Director Técnico le requirió, desplegó nuevamente conductas agresivas contra su cuerpo técnico, faltándoles nuevamente el respeto, respondiendo entre improperios "no tengo nada que hablar con ustedes", hechos que en su conjunto constituyen un incumplimiento grave a las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo como deportista profesional de nuestra institución, pues ha infringido lo dispuesto en los Reglamentos Internos Institucionales, Reglamento de Jugadores. Contrato de Trabajo además del Registro ante el órgano deportivo superior, los que se indican a continuación:

a) Reglamento Interno de B&N S.A.

Artículo 20°.- Todos los trabajadores están obligados a cumplir con la totalidad de lo establecido en el contrato de trabajo y lo que este Reglamento Interno determine. Especialmente, deberán cumplir con lo siguiente:

a) El respeto a sus superiores y compañeros de trabajo.

b) Atender y cumplir las órdenes de trabajo que su Jefe le imparta.

b) El Reglamento de Jugadores:

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

b) Modelo de fuego: El Jugador del Primer Equipo de Fútbol Profesional de Colo Colo jugará según las instrucciones entregadas por el Cuerpo Técnico.

c) Contrato de Trabajo del jugador: cláusula OCTAVA que dispone, dentro de las obligaciones esenciales del jugador, son:

Cumplir, aceptar y respetar la jornada de trabajo que de acuerdo con la legislación vigente sea impuesta por el Club y el Cuerpo Técnico. El Jugador deberá cumplir en forma muy especial con las jornadas de entrenamiento, concentración y pretemporada ordenadas por el Club; y, asimismo,

Acatar y cumplir con los reglamentos de la empresa, en especial lo relativo al reglamento interno y reglamento de jugadores.

Los hechos descritos, conforme a la normativa prenotada, implican que usted ha incurrido en una conducta constitutiva de un incumplimiento grave de las obligaciones deportivas que emanan de su contrato de trabajo, lo que da lugar a la aplicación de la causal de despido contemplada en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, específicamente de acuerdo a la realidad de la relación profesional deportiva, considerando especialmente que dicha conducta ha afectado negativamente y públicamente la imagen y autoridad tanto de nuestro entrenador como de nuestro Club.

En efecto, uno de los principales motivos de su contratación obedeció esencialmente a su dilatada trayectoria internacional y gran experiencia, siendo un referente para los más jóvenes de nuestro club, por lo que reacciones como las que tuvo no guardan ninguna relación con dicha calidad, e involucra un grave incumplimiento a sus obligaciones como trabajador, toda vez que perjudica irremediablemente la capacidad de liderazgo, imagen y autoridad del Cuerpo Técnico frente a la comunidad deportiva al interior del plantel.

Saluda a usted

BLANCO Y NEGRO S.A.

Rut 99.589.230-8"

Acompaña además, Comunicado de prensa publicada en la

página web de la demandada, de fecha 21 de octubre de 2015, obtenida de la dirección web <http://www.colocolo.cl/comunicado-de-prensa-5/> revisado con fecha 30 de diciembre de 2015, del siguiente tenor:

“Mediante este comunicado y con fecha 21 de octubre de 2015 se informa a la opinión pública que Blanco & Negro S.A. ha decidido poner término al contrato de trabajo del señor Humberto Suazo Pontivo por incumplimiento grave a las obligaciones emanadas de ese mismo contrato con el club.

Esta decisión ha sido tomada en conjunto entre el cuerpo técnico y el directorio del Club, pensando en lo mejor para el futuro del equipo y de sus jugadores, y sobre todo, porque no se pueden tolerar faltas de respeto de ninguna índole en nuestro club.

Blanco & Negro S.A. agradece a Humberto Suazo todo lo que ha entregado a este equipo y a su gente y le desea lo mejor en su futuro, tanto personal como profesional.”

Acompaña además, Noticia obtenida desde la página web de la cadena de noticias Reuters México, que cubre la noticia sobre el despido del demandante, obtenido de la dirección web <http://mx.reuters.com/article/topNews/idMXL1N12L1YR20151021>.

Acompaña además, Noticia de diario La Tercera, Página N° 48, versión digital impresa, de día martes 8 de abril de 2014, donde consta el acto de violencia en los estadios cometido por Jason Silva, Jugador del plantel de Honor de Colo-Colo.

Acompaña además, Noticia obtenida desde la página web del diario The Clinic.cl que cubre la noticia sobre el acto de violencia en los estadios cometido por Jason Silva, y del respaldo del Presidente de la demandada, obtenido de la dirección web <http://www.theclinic.cl/2014/04/07/jason-silva-pide-disculpas-por-patear-lienzo-yarturo-salah-anuncia-castigo-interno/>, revisado con

fecha 28 de enero de 2016.

Acompaña además, Noticia de diario La Tercera, Página N° 42, versión digital impresa, de día miércoles 7 de octubre de 2015, donde consta la sanción impuesta por el tribunal de penalidades de la ANFP en contra del jugador Esteban Pavez, Jugador del plantel de Colo-Colo; Noticia de diario La Tercera, Página N° 33, versión digital impresa, de día martes 6 de octubre de 2015, donde consta las actuaciones de Esteban Paredes y de Gonzalo Fierro, jugadores del plantel de Honor de Colo-Colo.

Acompaña además, Acta de audiencia de control de detención de fecha 15 de noviembre de 2015, emitido por el Juzgado de Garantía de San Bernardo, respecto a la detención de don Esteban Paredes.

Acompaña además, Noticia obtenida desde la página web Emol, que cubre la noticia sobre el despido y primera declaración del actor, obtenido de la dirección web: <http://www.emol.com/noticias/Deportes/2015/11/02/757145/Sauzo-reconoce-queinsulto-a-cuerpo-tecnico-de-Colo-Colo-pero-dice-que-lo-echaron-para-nopagarle.html>, revisado con fecha 8 de febrero de 2016, junto a 125 comentarios de los lectores dando cuenta de la impresión que se ha generado respecto al denunciante.

Además, rindió prueba confesional, citando a absolver posiciones al representante legal de la demandada don Aníbal Mosa Shmes, quien otorgó mandato a don **Alejandro Ricardo Paul González. RUN 8.332.699-9**, a quien exhibido Comunicado de prensa publicada en la página web de la demandada, de fecha 21 de octubre

de 2015, obtenida de la dirección web <http://www.colocolo.cl/comunicado-de-prensa-5/> revisado con fecha 30 de diciembre de 2015, señala que es el comunicado de prensa de la empresa, tras certificar el despido del actor, y se ajusta a lo que la empresa tiene que hacer, debe ser informado al mercado. Referente al punto, indica que hubo una conferencia de prensa, dado lo mediático del tema a los distintos canales de televisión, explicando los motivos del despido. Indica que no sabe si esta conferencia de prensa fue hecha el mismo día del comunicado o al día siguiente, pero sí fue después del comunicado. Señala que al actor se le comunicó su despido por correo certificado, el día martes 20, día que se avisó del despido.

Refirió que la carta de despido señala los epítetos a Sierra y Reyes, los conoce porque se dijeron frente a todo el cuerpo técnico y los jugadores de la banca, incluso con prensa presente, y por una reunión con el cuerpo técnico, quien le informó de lo ocurrido en la banca, en los camarines, y en una reunión posterior, a la que Suazo no quiso acudir. Indica que esto no es habitual, pues una cosa es la ira y la calentura del partido, peor otra cosa es agredir al director técnico frente a todos los jugadores, lo que socava su figura frente a todos ellos. Además, porque Suazo es un referente, y sus palabras menoscaban aún más al cuerpo técnico. Indica que lo ocurrido con Paredes y con Silva es distinto, pues las obligaciones de Suazo son deportivas, y los otros casos son extra deportivos, agregando que Pavez fue sancionado por el tribunal de penalidades, por lo que se trata de asuntos diversos. Referente al contrato de trabajo, señala que su comportamiento está incorporado en la cláusula segunda, y

además, aparece en el artículo 20 del reglamento interno.

Además, rindió prueba testimonial de **Rodrigo Vicente Gómez Peña. RUN 6.974.115-0**, quien sobre el punto señaló que el actor tuvo un entredicho con Pedro Reyes. Lo supo por la prensa y porque a Humberto lo sacaron del partido, agregando que al salir de la cancha, tuvo un intercambio de palabras con Pedro Reyes. Indica que jugó fútbol por 11 años, y conoció a Suazo cuando era joven, en las divisiones inferiores del club Universidad Católica. Indica que Humberto Suazo salió molesto de la cancha, porque lo sacaron, lo que es normal, y tuvo un intercambio de palabras con Pedro Reyes, agregando que es habitual que haya “calentura” en el fútbol, y para el testigo, el actor actuó de forma normal, no dijo nada del otro mundo. En el diario salía que el actor dijo “*te debo algo?*”, al parecer, no recuerda bien. Señala que tras estos hechos, ha hablado con Suazo, esto le ha afectado su carrera, el actor está lleno de triunfos, de gloria, de satisfacciones, y esto lo ha dejado muy dolido, pues era el final de su carrera, él quería terminar su carrera de buena forma, y esto le afecta en lo deportivo y en lo personal, con el fútbol y con los hinchas de Colo Colo. Esto llevó a que se retirara del fútbol profesional, y no hay nada más fuerte para un futbolista que retirarse, indicando que “es casi como morir por primera vez”, agregando que esta situación afectó mucho a Suazo, pues fue un reto no planificado.

Refirió que el actor se retiró con fecha posterior al conflicto con Colo Colo, no sabe la fecha. Indica que profesionalmente, tras este hecho, no ha jugado fútbol.

Además, depuso el testigo **Daniel Alberto Behar Telias. RUN 9.907.150-8**, quien sobre el punto señaló que conoce a Suazo desde varios años, y el testigo trabaja en la oficina de representación, y se encarga de los acuerdos o contratos de los clubes nacionales y los traspasos, agregando que asesoró a Suazo en estas funciones con Colo Colo. Refiere que antes de Colo Colo, Humberto Suazo jugaba en México, en el club Monterrey, y decidió regresar a Chile, y el testigo encontró que el mejor lugar para llegar era Colo Colo. Señala que enteró de las razones del despido, agregando que habló con el técnico de Colo Colo, y entendía que se trataba de una situación propia del asunto deportivo, habló con José Luis Sierra el mismo día del incidente, y entendieron ambos que había algo que arreglar, pero no hubo tiempo ni espacio, pues ya había sido despedido. Señala que Humberto Suazo salió molesto del partido del fin de semana, y José Luis Sierra le dijo que quería hablar con Humberto Suazo, lo mandó buscar, pero éste se encontraba cambiándose de ropa, y dijo que no iba a ir en ese momento, y posteriormente no quiso salir a entrenar hasta conversar con él. Fue una conversación normal. Señala que estos conflictos se solucionan de manera relativa, es un tema técnico que se soluciona dentro del camarín, y si es de dirigencia se habla con los dirigentes, pero nunca se solucionan los problemas de esta manera. Indica que sigue teniendo contacto con Humberto Suazo, y el actor anímicamente está saliendo adelante, está tratando de rearmarse, esto lo cambió del fútbol, cambió su imagen frente a la gente. Su salida generó dudas en los clubes, y otros clubes no confiaban en él.

Refirió que el actor se retiró del fútbol, y en principio se ha

retirado, pero no sabe la fecha en que fue retirado, es algo subjetivo, hoy no juega, pero mañana puede jugar. Señala que asesora al actor desde el año 2000 y este contrato fue asesorado hace 4 años. Indica que el actor tuvo problemas con la dirigencia del club Monterrey, como los puede haber con otros clubes. Indica que frente al resto, el jugador Humberto Suazo es intachable y un referente para el país. No sabe que tenga problemas con la dirigencia. Indica que no se revisó el reglamento interno de Colo Colo. Nunca ha exigido el reglamento interno. Señala que la temporada de la contratación era la del año 2015-2016. Indica que el jugador sabe sus obligaciones.

Exhibido el contrato de trabajo del actor con la demandada de fecha 22/12/2014, señala que fue firmado por Suazo en su presencia. Indica que al firmar no se le exhiben los siguientes documentos: la licencia de clubes de fútbol profesional para competencias nacionales, el reglamento sobre estatutos de transferencia de jugadores. No sabe si emanan de la ANFP o del club. Exhibido el contrato de la ANFP y el reglamento interno, señala que conoce el contrato al momento de firmar, pero no el reglamento interno. Los contratos de transferencia y los convenios de premios, también los conoce al firmar. Indica que se firman dos contratos de trabajo, pues uno es un anexo del otro, donde se estipulan modificaciones, por lo que ambos obligan.

Finalmente, depuso el testigo **Carlos Alberto Soto Olivares.** **RUN 9.098.883-2**, quien señaló que conoce a Humberto Suazo, e indica que en su calidad de presidente del SIFUP, se le informó de lo ocurrido, y supo que estaba despedido por el incidente ocurrido en el partido frente a Arica. En el partido se decidió hacer un cambio y por

ello, Suazo salió de la cancha, y al salir tuvo un altercado con miembros del cuerpo técnico de Colo Colo. Indica que estos hechos no son usuales, pero cuando un futbolista es sacado, muchas veces la temperatura está alta, y ante ello, hubo reacciones de molestia del jugador, y esto es parte del fútbol. Hay algunos que se sacan la camiseta, otros lanzan el agua y dicen cosas que no son percibidas, y de allí se debe retirar de la banca y se termina el conflicto, si lo hubiese, lo no habitual es lo que pasó en este caso. Indica que ha hablado con Suazo tras el despido, se reunió con él, y le contó lo ocurrido, y ante ello, vio que el actor estaba afectado, pues quería terminar la carrera en la institución con un buen recuerdo, y en ese momento no estaban dando las condiciones para terminar de esta manera, el actor anímicamente estaba afectado, pues esto le estaba afectando, pues su nombre no iba a quedar bien puesto. Señala que conoce el contrato de trabajo impreso por la ANFP. Exhibido el contrato de trabajo de la ANFP, señala que es el habitual. Normalmente cambian de color o de trama para ser registrados. Indica que conoce las obligaciones del futbolista por el contrato. Explica que a partir de la entrada en vigencia de la ley en el año 2007, cada club debe tener un reglamento interno, el que debe estar en conocimiento del jugador, y si se le aplicara, debería ser conocido. Sólo hoy se conoce el del club Unión Calera, con indicaciones que contradicen el orden público.

Refirió que esta fue una forma inusual de despido. Dijo que no conoce insultos del jugador y si los hubo, había que ser indicados. Indica que si hay insultos, son vías de hecho, según el código del trabajo, y si justifica un despido, siempre se deben probar, y deben ser

graves. En este caso no revisten gravedad. Indica que entre las obligaciones del trabajador está el respetar el cuerpo técnico. Debe acudir a citaciones y entrenamiento del cuerpo técnico, e indica que las actitudes del trabajador están dentro de su actividad deportiva.

Mencionó que el contrato ante la ANFP es el contrato tipo que habilita a un futbolista, y los demás contratos deben ser anexados a éste. Por ello, el trabajador se obliga por ambos contratos.

Además, como Otros Medios de Prueba, exhibió 2 videos de Esteban Pavez:

- a. Video Expulsión Esteban Pavez: duración 10 segundos
- b. Video Expulsión Esteban Pavez 2: duración 7 segundos.

Además, como Otros Medios de Prueba, solicitó a la demandada la Exhibición de los siguientes documentos:

- Certificado de recepción por parte del actor o certificado de entrega por parte de la demandada de los siguientes instrumentos, de los que hace referencia en la carta de despido y la demanda:

- a. Reglamento Interno de B&N S.A.
- b. Reglamento de Jugadores.
- c. Modelo contractual del ente superior.

La parte demandada no exhibió el Certificado de recepción por parte del actor o certificado de entrega por parte de la demandada del Reglamento de Jugadores, por lo que solicitó se tenga por no cumplido, sin mayores solicitudes.

Finalmente, acompañó respuesta del siguiente oficio:

- **ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUTBOL PROFESIONAL “ANFP”**, que informa que los documentos que acompañó la demandada Blanco y Negro S.A. para inscribir y habilitar al jugador Humberto Suazo Pontivo, Cedula de Identidad N° 14.003.294-8, para jugar en el campeonato nacional en los años 2015 y 2016, consisten en la solicitud de inscripción y contrato de trabajo.

Por su parte, la denunciada rindió prueba documental consistente en contrato de trabajo, entre las partes de fecha 22 de diciembre de 2014, del tenor antes indicado.

Acompaña además, Solicitud de inscripción ante la Asociación de Fútbol Profesional ANFP, de fecha 29 de diciembre de 2014.

Acompaña además, Registro de Contrato de Trabajo ante la Asociación de Fútbol Profesional, de fecha 29 de diciembre de 2014, que indica en su cláusula primera que *“el trabajador declara en este acto haber recibido un ejemplar del reglamento interno, de orden higiene y seguridad del club, obligándose a cumplirlo íntegramente”*. Agrega en su cláusula sexta, entre las obligaciones del trabajador, *“acatar y cumplir los reglamentos del club que lo contrata, la ANFP y la FIFA; Concurrir a los partidos, entrenamientos, concentraciones, clases teóricas, manifestaciones y otras citaciones, en los días y horas que se le indiquen, con la debida puntualidad.”* A su vez, en la cláusula séptima, se señala: *“Prohibiciones: Al Jugador le está prohibido los actos y hechos que a continuación se describen y que constituyen infracción grave a las obligaciones del contrato:*

- *Discutir las determinaciones del árbitro o sus jueces de línea*
- *Amenazar, insultar o agredir a sus compañeros de equipo, a los jugadores adversarios, a los árbitros o a las autoridades deportivas*
- *Discutir o no cumplir las órdenes del entrenador, médico, o auxiliares de los mismos o llegar a las vías de hecho.”*

Acompaña además, Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 21 de octubre de 2015 con su respectivo comprobante de envío por correo certificado, del tenor antes indicado.

Acompaña además, Comprobante de Registro de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, ante la Inspección del Trabajo de fecha 22 de octubre de 2015.

Acompaña además, Copia de carta, de fecha 29 de octubre de 2015, que informó al actor que su finiquito de trabajo se encontraba a su disposición, con su respectivo comprobante de envío por correo certificado, y copia de comprobante de constancia laboral para empleadores ante la Inspección del Trabajo.

Acompaña además, Copia de carta que reitera la disponibilidad del finiquito de trabajo, de fecha 23/11/2015.

Acompaña además, Copia impresa del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Blanco y Negro S.A. y Reglamento Interno para Jugadores del Plantel Profesional.

Acompaña además, Reglamento del Fútbol Joven, de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

Acompaña además, Copia impresa de entrevista al diario el mercurio.

Link:

<http://www.emol.com/noticias/Deportes/2015/11/02/757145/Suazo-reconoce-que-insulto-a-cuerpotecnico-de-Colo-Colo-pero-dice-que-lo-echaron-para-no-pagarle.html>.

Acompaña además, Informe de Lectura Labial o Labio Facial, emitido por la perito doña Marisol Salcedo Horta, Intérprete en lengua de señas, de fecha 31 de octubre de 2015, que indica lo siguiente:

“De conformidad con lo solicitado por el Club Colo- Colo. Vengo en informar

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

que después de ver en reiteradas oportunidades, el video enviado y revisión a la página http://www.24horas.cl/deportes/futbol-nacional/insultos-y_polemicas-que-marcaron-el-conflictoentre-suazo-sierra-y-colo-colo-1822414. Y para complementar de manera más práctica y certera, he contactado a dos personas sordas; la señorita Carla Vásquez Vera RUN N° 17.586.921-2, quien padece de Hipoacusia Bilateral severa Profunda y a don Rodrigo Campos Muñoz RUN N° 16.800.869-4, quien padece de Hipoacusia Bilateral profunda.

Conclusión: Según lo observado, el señor Humberto Suazo, señala: "que mirai culiao... a ti te digo... cagones "

Siendo todo cuanto puedo informar. Quedo, por lo tanto, atenta a sus comentarios y consultas."

Acompaña además, Copia impresa de noticia del retiro del jugador en el Link: <http://www.latercera.com/noticia/deportes/2016/01/656-664216-9-humberto-suazo-se-retira-delfutbol-profesional.html>

Acompaña además, copia impresa de información de noticia del retiro del jugador en el Link: <http://deportes.terra.cl/futbol/primera-division/el-fin-de-un-goleador-chupete-suazo-se-retira-delfutbol>, revisado con fecha 8 de febrero de 2016, junto con 125 comentarios de los lectores dando cuenta de la impresión que se ha generado respecto del denunciante.

Además, rindió prueba confesional, citando a absolver posiciones al demandante don **Humberto Andrés Suazo Pontivo. RUN 14.003.294-8**, quien señaló que está dolido por lo ocurrido, no fue la manera adeudada de su despido, lo que llevó a que otros equipos no quisieran contar con él. Indica que se retiró del fútbol profesional. Decidió retirarse en una fecha que no recuerda. La decisión la tomó al ocurrir este problema con Colo Colo. Indica que un

director técnico debe decir la verdad de lo ocurrido, pues en ningún momento tuvo relación con él, y nunca discutió, señala que él debía llevarse bien con el plantel, y hacerlo funcionar de buena manera, teniendo buenos jugadores y siendo entrenados como se debe. Señala que el director técnico es quien decide reemplazar. Él puede cambiar a los jugadores, citar a una reunión está en sus funciones, pero nunca le dio la cara, ni tuvo problemas con “El Coto”, él le dijo que le gustaba como jugaba, y nunca dio problemas cuando jugaba. Menciona que fue sustituido muchas veces cuando jugaba de manera profesional. Indica que pasó algo en el partido anterior, salió un jugador peor que el actor, y no se le hizo nada, el jugador salió pateando la banca, y diciendo groserías, y no pasó nada. Exhibida la copia impresa de entrevista al diario el mercurio. Link: <http://www.emol.com/noticias/Deportes/2015/11/02/757145/Suazo-reconoce-que-insulto-a-cuerpotecnico-de-Colo-Colo-pero-dice-que-lo-echaron-para-no-pagarle.html>, señala que reconoce haber efectuado dichas declaraciones.

Refirió que no tiene copia del reglamento interno, nunca se lo entregaron. Exhibido contrato de trabajo de 22 de diciembre de 2014, señala que está firmado por él. Exhibido el registro de contrato ante la ANFP de fecha 29/12/2014, aparece firmado por él. Indica en su cláusula primera que recibió el reglamento interno. A pesar de estar firmado, nunca recibió el reglamento interno. Agrega que no discutió con Sierra, nunca hubo nada contra él, el asunto fue con Pedro Reyes, a quien le dijo “¿qué huevón? ¿Qué mirai? ¿te debo algo?”. Esto fue en la banca, no fue ni en el camarín ni en el pasillo. Por ello, indica que esta decisión fue desproporcionada. Fue al ser relevado, en la

banca. Nunca más se habló del asunto.

Además, rindió prueba testimonial de **José Luis Sierra Pando**, **RUN 9.982.154-K**, quien señaló que se desempeña como entrenador de fútbol profesional hace 6 años, desde el mes de octubre del año 2010. En esa labor, le corresponde entrenar, dirigir, y tomar decisiones sobre los futbolistas profesionales del equipo que dirige. Indica que dirige a 30 jugadores. En esa labor tiene la facultad de planificar los entrenamientos, buscar objetivos para eso, hacer sustituciones, determinar quiénes quedan sin ser convocados, etc. Conoce al actor, fue jugador de Colo Colo hasta hace 6 a 7 meses atrás. Indica que un futbolista debe entrenarse y estar a disposición del técnico para ser alineado, y con Humberto tuvo un incidente el día del partido con Arica, en que fue sustituido, y él pasó por detrás suyo y lo insultó a él y al cuerpo técnico, diciendo que eran unos “cagones”, y luego se sentó en el banco, de suplente y tuvo un altercado con Pedro Reyes, ayudante técnico y luego, 2 días después, el día martes, cuando esperaban que reaccionara, lo convocaron a una reunión, por Marcelo Canessa. Ante ello, el actor pasó de largo, y al insistirle Canessa que era una reunión, él dijo “no tengo nada que hablar con huevones”, y pasó de largo. Indicó que se perdía el respeto entre jugador y entrenador, y lo hizo saber, y pensaba que el actor ya no podía seguir en el plantel, agregando el testigo que él jamás insultó a un entrenador, o a otra persona, pues ello no corresponde. Indicó que lo mejor era que Suazo dejara de ser parte del equipo, agregando que Suazo nunca estuvo en la banca, siempre fue titular. Indica que esto es un mal precedente, debilita la posición del entrenador en el plantel,

fue además, público, y el actor se rehusó a hablar con el cuerpo técnico, manifestando sus palabras cuando otra gente está escuchando. Señala que el actor jamás fue hostigado, perseguido o acosado por el cuerpo técnico. Siempre quisieron hablar con él, pues su preocupación fue que Humberto Suazo estuviera bien.

Refirió que el día de los hechos el actor dijo “son unos cagones”, lo dijo detrás suyo, era para que el testigo lo escuchara. Cree que se lo dijo a él. Indica que no redactó la carta de despido, ni la leyó.

Mencionó que “son unos cagones”, es una mención al cuerpo técnico. Fue de pasada y se sentó en la banca. Posteriormente Reyes le dijo que a él le refirió, al quedarlo mirando, ¿qué me mirai?, ¿te debo algo?”, algo así. Esto fue en un partido de fútbol, y esto no es normal, pues el testigo jamás insultó a nadie, y menos al cuerpo técnico. Posteriormente se produce un segundo incidente 2 días después, al no querer reunirse con ellos. Esto lo sabe por Canessa. No insistió hablar con él. Tras este hecho, comunicó lo sucedido al director del club, incluido lo del domingo, y dice que el actor no puede seguir siendo parte del club.

Además, depuso el testigo **Pedro Antonio Reyes González.** **RUN 9.299.142-3**, quien señaló que es ayudante técnico desde el mes de mayo de 2015. Antes de ello, lo fue desde el año 2010 en la Unión Española, es parte del cuerpo técnico, y debe ayudara a la dirección técnica del equipo. Señala que conoce al actor, era parte del plantel de Colo Colo al llegar al club. Indica que entre sus obligaciones está la de acatar las instrucciones técnicas. Indica que Suazo fue despedido del club, por faltar el respeto al cuerpo técnico, y por haberlo insultado a

él, al no concurrir a una citación hecha por el cuerpo técnico. Indica que fue sustituido en el segundo tiempo, y desde la mitad de la cancha, hacia el banco, y al tomar asiento, insultó a todo el cuerpo técnico. Dijo “son unos cagones”, y pudo bajar por la escalera por donde pasan todos los jugadores. Dijo “son unos cagones”, y al testigo le dice: “y vo’, ¿qué mirai?, ¿te debo algo huevón?”. Indica que el día martes fue citado a una reunión por el cuerpo técnico. Señala que el actor nunca fue dejado en la banca al inicio del partido, siempre fue citado y fue titular en todos los partidos. Nunca fue perseguido, hostigado, o acosado, siempre hubo respeto, se le trata en forma similar a todos. Agrega que la falta de respeto afecta al resto del equipo y al mismo jugador.

Refirió que la gravedad de las palabras se deben a pasó por atrás del técnico, y luego pasó por su izquierda y lo increpó. Señala que la gravedad está dada por los insultos, no por el lugar en la que se produce, pero era para que escuchara todo el cuerpo técnico. Indica que las palabras desplegadas son insultos en una cancha de fútbol. Indica que patear una botella de agua no ha sido sancionado, son cosas distintas. Supo por el señor Marcelo Canessa acerca de lo que sucedió cuando fue citado a la reunión. No ha hablado con Suazo acerca de ello.

Mencionó que las palabras proferidas eran insultos en una cancha de fútbol, agregando que en el futbol hay un uso de palabras vulgares, hay mucho insulto entre pares, pero nunca al cuerpo técnico, pues tiene autoridad sobre los jugadores.

Finalmente, depuso el testigo **Marcelo Javier Canessa Soto.**

RUN 6.377.373-5, quien señaló que trabaja en el fútbol profesional hace 25 años, y ha debido entrenar 5 planteles de primer equipo y muchos equipos de fútbol joven. Indica que conoce al actor, pues es el preparador físico de Colo Colo. Menciona que un futbolista profesional debe entrenar, tener una disposición de participar competitivamente. Señala que Suazo incurrió en faltas que deben ser sancionadas. Al testigo se le pidió por Sierra que invitara a Suazo a participar en una reunión, y estaba el cuerpo técnico esperando en la oficina técnica, y tras saludarlo, el actor siguió caminando, y al querer conversar con él, siguió caminando, y dijo, “dígame al profe que no quiero conversar con huevones”. Estos hechos ocurrieron con posterioridad al partido con Arica.

Refirió que no conoce el contrato de trabajo de Suazo.

Finalmente, como Otros Medios de Prueba, acompaña lo siguiente:

- registro de audio de 4 conferencias de prensa del entrenador don José Luis Sierra de fechas: 19 de mayo de 2015; 31 de agosto de 2015; 10 de julio de 2015; y, 16 de octubre de 2015.

- Vídeo de la edición central del noticiario “24 horas” de Televisión Nacional de Chile, emitido con fecha 21 de octubre de 2015, obtenido desde el Link del espacio deportivo de dicho noticiario central.

Que como se advierte, el actor circunscribe su alegación de vulneración de derechos fundamentales a dos aspectos: su derecho a no ser discriminado; y la vulneración a su derecho a la honra.

Referente a la discriminación, menester es acreditar *la efectividad de los hechos descritos en la denuncia, como constitutivos de discriminación. Hechos y circunstancias.*

Para tal efecto, el actor señala que se la ha dado un tratamiento más gravoso frente a hechos que no tienen la misma entidad, los que estima más graves, e indica.

Para ello, menester es indicar que los hechos a los que hace mención el actor se basan en los siguientes:

- Jason Silva, jugador de Colo-Colo, pateó y pisó un lienzo de la barra de su rival, siendo detenido y sacado por Carabineros del Estadio Nacional acusado de "flagrancia e incitar a la violencia en los estadios".
- Esteban Pavez, jugador de Colo Colo, le lanzó un escupo a un jugador del Club Deportivo Universidad Católica, don Marco Medel, frente al árbitro del partido, don Patricio Polic. El jugador fue expulsado del partido por su conducta siendo condenado a 6 fechas sin jugar por el Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.
- Esteban Paredes y Gonzalo Fierro, jugadores de Colo Colo, insultaron a la hinchada local de Club Deportivo Universidad Católica, siendo castigado el primero de ellos por el Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional con una fecha.
- Esteban Paredes, jugador de Colo-Colo, fue formalizado por el delito de receptación de especies por el Juzgado de Garantía de San Bernardo, tras comprar tres televisores de 65

pulgadas por un monto de \$750.000.- cada uno.

Que al efecto, del tenor de la probanza rendida, aparece que pudieron ser debidamente acreditados, unidos a los hechos no controvertidos, los siguientes hechos:

- que con fecha 18 de octubre de 2015, en el marco del encuentro deportivo con San Marcos de Arica, el jugador Humberto Suazo fue sustituido por otro jugador.

- que tras haberse producido el relevo, el actor al acercarse a la banca, y pasando junto al entrenador José Luis Sierra, el actor profirió las siguientes palabras: “son unos cagones”. Para arribar a esta conclusión, este tribunal atiende de manera preferente a los dichos de los testigos José Luis Sierra y Pedro Reyes, por sobre a los dichos del actor Humberto Suazo. Así, teniendo a la vista el video acompañado por la parte reclamada, que da cuenta del noticiario 24 Horas en que se aprecia el momento en que se profieren las referidas palabras, se puede apreciar que el actor mueve sus labios, de lo que se obtiene que estaba profiriendo algunas palabras. El tenor de las mismas ha podido ser acreditado mediante el documento acompañado por la demandada, consistente en el Informe de Lectura Labial o Labio Facial, emitido por la perito doña Marisol Salcedo Horta, Intérprete en lengua de señas, de fecha 31 de octubre de 2015, que indica que el señor Humberto Suazo, señala: *“que mirai culiao... a ti te digo... cagones ”*. Ello da sustento a los dichos del testigo José Luis Sierra, que escuchó las palabras “son unos cagones”, que ha quedado claramente asentado en autos fueron dichos por el señor Suazo. A mayor abundamiento, el propio jugador indicó a la prensa, en particular, al

medio electrónico EMOL, que reconoce haber dicho “son unos cagones”, aunque indica que se lo dijo a Reyes, y no al “Coto”. En cuanto a sus destinatarios, este tribunal advierte que las palabras proferidas, en plural, no estaban dirigidas a Pedro Reyes, como indicó Suazo, sino que claramente estaban dirigidas a todo el cuerpo técnico, por lo que la palabra “cagones” estaban orientadas no sólo a Reyes, sino que a Sierra también.

- A su vez, quedó también acreditado que el actor, tras hacer las menciones antes indicadas, profirió en la banca palabras amenazantes al ayudante técnico, Pedro Reyes, señalándole lo siguiente: *“¿qué huevón? ¿Qué mirai? ¿te debo algo?”*. Ello ha quedado debidamente acreditado mediante las palabras reconocidas por el propio actor ante esta magistratura, lo que además de ser mencionado por Pedro Reyes, receptor de las palabras, también consta del artículo periodístico a EMOL, y fue lo que Reyes le comentó a Sierra, lo que permiten acreditar la expresión de estas palabras por Suazo.

- Además, quedó debidamente acreditado que el día martes 20 de octubre, es decir, 2 días después de los incidentes antes referidos, se solicitó por Sierra y por Reyes que Suazo se reuniera con ellos, para lo cual mandataron a Marcelo Canessa que fuera a citarlo a la reunión. Ante esta citación, Suazo se mostró indiferente, siguiendo su camino, pero posteriormente, cuando Canessa le indica que no es una invitación, sino una citación, dándole un carácter de imperativo, Suazo se niega a acudir, indicando “yo no hablo con huevones”. Sobre este punto, este tribunal nuevamente dará crédito a los dichos contestes de Sierra, Reyes y Canessa, indicando este último que tras haber escuchado estos insultos, se los comunicó a Sierra, y dará este

tribunal mayor valor probatorio a estos testimonios por sobre los dichos de Suazo, quien niega este incidente, al estimar que las palabras del cuerpo técnico aparecen a este tribunal como creíbles, que tiene una conexión lógica y que además, permiten sustentar los hechos que ocurren posteriormente. En cambio, la negativa del actor de reconocerlos, aparecen como una manifestación de quitar argumentos para proceder a su posterior despido.

- Además, quedó debidamente acreditado que tras haber sido notificado de esta situación, José Luis Sierra solicitó al directorio del club deportivo la desvinculación del actor, estimando el director técnico que ya no podía seguir siendo parte del plantel, lo que además, fue ratificado por el absolvente Alejandro Paul González.

- Además, quedó acreditado que con fecha 21 de octubre de 2015, a las 18.48 horas, Colo Colo comunicó mediante su portal web la desvinculación de Suazo, pensando en lo mejor para el futuro del equipo y de sus jugadores, y sobre todo, porque no se pueden tolerar faltas de respeto de ninguna índole en el club.

- Además, quedó acreditado que con fecha 22 de octubre, a las 16.10 horas, se remitió al actor, por carta certificada, la carta de despido, invocando la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato.

Que referente al derecho a no ser discriminado, según lo establece el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo, la Real Academia de la Lengua Española, define “Discriminar”, como “*dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.*”, de lo que se colige que para discriminar se

requiere analizar si se están comparando hechos idénticos o similares. De esta forma, si ante hechos idénticos o similares, hay igual tratamiento, no hay discriminación; y por el contrario, si hay tratamiento diverso, existe una evidente discriminación.

Referente a este punto fue requerido el absolvente Alejandro Ricardo Paul González, quien sobre el punto mencionó que los hechos desplegados por el actor no son habituales, pues una cosa es la ira y la calentura del partido, pero otra cosa es agredir al director técnico frente a todos los jugadores, lo que socava su figura frente a todos ellos. Agregó que Suazo es un referente, y sus palabras menoscaban aún más al cuerpo técnico. Preciso que lo ocurrido con Paredes y con Silva es distinto, pues las obligaciones de Suazo son deportivas, y los otros casos son extra deportivos, agregando que Pavez fue sancionado por el tribunal de penalidades, por lo que se trata de asuntos diversos.

Que analizando la alegación de la parte denunciante, la de ser discriminado, este tribunal advierte que el asunto sobre el que versa el despido, se basa en los epítetos mencionados por Suazo en contra de los miembros del cuerpo técnico, José Luis Sierra y Pedro Reyes, a quienes según se indica en la carta de despido, se les habría tildado de “*cagones*” al ser sustituido en el partido ante el club San Marcos de Arica, para posteriormente, en la banca, increpar a Pedro Reyes indicándole “*qué mirai, huevón, a ti te digo, te debo algo?*”. Posteriormente, con fecha 20 de octubre de 2015, es decir, dos días después del partido, se solicitó por José Luis Sierra al señor Marcelo

Canessa, citar a Suazo a una reunión, para que explicara su comportamiento del día domingo 18 de octubre, a lo que el actor se negó a acudir, siguiendo su camino, y ante la insistencia de Canessa, explicándole que era requerido, y no invitado, Suazo habría respondido “*yo no hablo con huevones*”.

Del tenor de estas conductas, aparece que las palabras proferidas por Suazo estaban claramente orientadas a denostar y menospreciar a Sierra, Reyes, y en general, a todo el cuerpo técnico, indicando que se trata de “cagones y huevones”, palabras claramente ofensivas y que tienen por objeto dar una impresión negativa acerca de sus personas o de su desempeño laboral. De esta forma, la conducta del actor mina la opinión que el resto del plantel puede tener de Sierra y de Reyes, o del cuerpo técnico en general, y que atenta contra el deber de respeto que emana del contrato de trabajo, en que el subordinado debe respeto a su superior. Es cierto, que el trabajador puede no estar de acuerdo con las decisiones de sus superiores, pero claramente no es aceptable que un trabajador, quienquiera que sea, profiera estas palabras a su empleador.

A su vez, los hechos con que el propio Suazo se compara, se basan en conductas desplegadas también en la cancha de fútbol, pero dirigidas al rival. Así, Jason Silva, jugador de Colo-Colo, pateó y pisó un lienzo de la barra de su rival; Esteban Pavez, jugador de Colo Colo, le lanzó un escupo a un jugador del Club Deportivo Universidad Católica, don Marco Medel, frente al árbitro del partido, don Patricio Polic; y Esteban Paredes y Gonzalo Fierro, jugadores de Colo Colo, insultaron a la hinchada local de Club Deportivo Universidad Católica,

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

siendo castigado el primero de ellos por el Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional con una fecha. Si bien este tribunal no comparte las conductas desplegadas por estos jugadores, cierto es que se refieren a actitudes deportivas que no atentan contra el orden interno del club en que militan los partícipes de ella, y no se advierte un afán de denostar o menospreciar a su cuerpo técnico, como sí se advierte en el evento de Humberto Suazo.

A su vez, siendo conductas efectuadas en contra del rival, fueron debidamente sancionadas por la normativa que tiene el fútbol para ello, mediante la aplicación de medidas de tribunales de disciplina o castigos deportivos.

Además, menciona como punto de comparación lo ocurrido con el jugador Esteban Paredes, quien fue formalizado por el delito de receptación de especies por el Juzgado de Garantía de San Bernardo, tras comprar tres televisores de 65 pulgadas por un monto de \$750.000.- cada uno. Este hecho, que según se ha advertido, fue conocido por los tribunales penales, tiene una connotación diversa. Se basa en la participación de un jugador en hechos que los órganos penales están conociendo, pero nuevamente no se advierte que se trate de una conducta que tenga por objeto menospreciar o atentar contra el deber de respeto que hay entre un trabajador y un empleador.

De esta manera, este tribunal entiende que no se dan los elementos de juicio suficientes para estimar que los hechos que se han traído a conocimiento del tribunal sean comparables, pues se trata de asuntos de diversa índole, unos referidos a su comportamiento en

la cancha con el rival, y el adecuado espíritu deportivo, y otro referido a la participación de un jugador en hechos que al parecer revisten caracteres de delito, pero no se advierte que haya una intención de insultar al cuerpo técnico, como aparece en el presente caso, por lo que este tribunal entiende que su despido no es discriminatorio.

Referente a la honra, se hace necesario acreditar el haberse afectado, por parte de la denunciada, la honra del denunciante. En la afirmativa, forma en que lo hizo. Hechos y circunstancias.

Sobre este punto, del tenor de los hechos anteriormente mencionados, y referido a hechos vinculados al despido, aparece que el club Colo Colo incorporó en su página web con fecha 21 de octubre de 2015, a las 18.48 horas, un comunicado dando cuenta a la opinión pública, que se puso término al contrato de trabajo del señor Humberto Suazo, por incumplimiento grave de las obligaciones emanadas de ese mismo contrato. Agrega que esta decisión ha sido tomada pensando en lo mejor para el futuro del equipo y de sus jugadores, y sobre todo, porque no se pueden tolerar faltas de respeto de ninguna índole en el club.

Además, quedó acreditado que con fecha 22 de octubre, a las 16.10 horas, es decir, al día siguiente del comunicado, se remitió al actor, por carta certificada, la carta de despido, invocando la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, del tenor ya antes referido.

Sobre este punto, Humberto Suazo indica que su honra se ha visto mancillada al verse afectado su prestigio profesional, generando

un estancamiento profesional, al no poder conseguir trabajo luego del despido; además, se ve afectada su honra al ponerse su despido en conocimiento del público mediante comunicado y conferencia de prensa, sin siquiera haberle notificado el despido al afectado, señalando que “no se toleran faltas de respeto en el club”. Finalmente, señala que se ha efectuado un ejercicio arbitrario y desproporcionado de las facultades del empleador.

Referente a que su honra se ha visto mancillada al verse afectado su prestigio profesional, generando un estancamiento profesional, al no poder conseguir trabajo luego del despido, la parte denunciante sólo rindió prueba testimonial de Daniel Alberto Behar Telias, quien señaló sobre este punto, de manera genérica, que *“su salida generó dudas en los clubes, y otros clubes no confiaban en él.”* Que del tenor de las pruebas rendidas, no hay otra mención a esta circunstancia, agregando los testigos que el actor se habría retirado del fútbol, pero ninguno dice en qué fecha. A su vez, el propio Suazo, al identificarse, se autodenomina ex jugador de fútbol.

Que valorando estos dichos, este tribunal no adquirió convicción que el despido de Colo Colo haya afectado en tal manera la honra del actor, que otros clubes hayan desistido de llevarlo a sus planteles, o que lo hayan llevado a retirarse del fútbol, como él lo indica. En primer lugar, no hay mención alguna, ni de absolventes ni de testigos, ni de documento alguno, que haya clubes que estaban interesados en Suazo, y atendidos estos hechos, luego no lo hayan querido como jugador. Ello aparece de meros dichos sin fundamento probatorio, por lo que este tribunal los desestimaré. Así, no se advierte el desprestigio

profesional del jugador, por este despido, y sus fundamentos, privándolo de oportunidades laborales, como lo pretende hacer ver el actor.

Referente a su retiro, del que tanto se ha hablado, tampoco pudo ser acreditado. Se dice que Suazo está retirado del fútbol, pero ello no pudo ser probado, pues ningún testigo, insistentemente requerido acerca de ello, pudo decir que ello haya ocurrido con fecha cierta. Es una máxima de la experiencia que los jugadores profesionales, y de prestigio, como el actor, quien fue seleccionado nacional, jugador en Copas del Mundo defendiendo los colores patrios, como ha sido observado por este sentenciador, y que es un hecho de público conocimiento, al retirarse del fútbol, efectúan una fiesta con la hinchada, generalmente un partido de fútbol de despedida, y luego, el jugador se retira, pero en este caso, ello no ha sido probado, por lo que este tribunal cuestiona la validez de los dichos de los testigos que señalan que Suazo se ha retirado del fútbol.

Referente a que su honra se ha visto mancillada al ponerse su despido en conocimiento del público mediante comunicado y conferencia de prensa, sin siquiera haberle notificado el despido al afectado, señalando que *“no se toleran faltas de respeto en el club”*, este hecho tampoco ha quedado acreditado. Sobre el punto, es un hecho no controvertido que el despido ocurrió con fecha 20 de octubre de 2015, por la causal de incumplimiento grave de obligaciones contractuales, decisión comunicada por carta. No obstante ello, también quedó acreditado que el día 21 de octubre de 2015, el club puso el despido en conocimiento del público mediante comunicado y

conferencia de prensa.

Sobre este punto, este tribunal no cuestiona las actuaciones del club. Requerido acerca de ello, el absolvente Alejandro Ricardo Paul González, en representación del club, reconoció el comunicado de prensa publicada en la página web de la demandada, de fecha 21 de octubre de 2015, mencionando que es el comunicado de prensa de la empresa, tras certificar el despido del actor. Solicitado acerca de los motivos, indica que ello se ajusta a lo que la empresa tiene que hacer, cuyo deber es *“informar al mercado”*. Agregó que también hubo una conferencia de prensa, dado lo mediático del tema, a los distintos canales de televisión, explicando los motivos del despido. Indica que no sabe si esta conferencia de prensa fue hecha el mismo día del comunicado o al día siguiente, pero sí fue después del comunicado. Señala que al actor se le comunicó su despido por correo certificado, el día martes 20, día que se avisó del despido.

Sobre este punto, este tribunal advierte, analizadas las pruebas consistentes en el comunicado de prensa de Colo Colo, de 21 de octubre de 2015, y el video del noticiario central de 24 Horas, del mismo día 21 de octubre de 2015, que informa acerca del despido, y de la conferencia de prensa de José Luis Sierra, dando cuenta de este despido, se puede concluir que se sabía de la desvinculación de Humberto Suazo, de la causal de despido, y que se trataba de faltas de respeto proferidas por él en contra del cuerpo técnico, antes que formalmente se notificara el despido al trabajador, pero el trabajador ya conocía de su despido, y de los hechos en que se sustentaba, según ha indicado el hecho no controvertido.

Al efecto, el artículo 162 del Código del Trabajo, expresa de

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

manera clara que *“si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles”.

Así, se advierte por este tribunal que la denunciada puede poner en conocimiento formal del trabajador de su despido, mediante su entrega personal al trabajador, o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, por lo que su remisión con fecha 22 de octubre de 2015, a las 16.10 horas por carta certificada, está dentro de la normativa, pues el despido ocurrió el día 20 de octubre, y ya estaba en conocimiento del jugador. Ello emana del propio libelo, cuando señala que se le dijo que estaba separado del plantel, ya el día 20 de octubre de 2015.

De esta forma, esta conducta desplegada por la denunciada, no aparece como cuestionable, según lo indica la denunciante, y por ello, la medida de llamar a publicar un comunicado en la página web de Colo Colo, y el llamado a una conferencia de prensa era para *“informar al mercado”*, agregando que se citó a una conferencia de prensa, *“dado lo mediático del tema a los distintos canales de televisión, explicando los motivos del despido”* no implican una vulneración, pues el trabajador ya conocía los detalles de su despido, y no atentan contra su honra, pues además los hechos ya estaban

debidamente acreditados.

De esta manera, este tribunal entiende que la actividad del club para notificar el despido de Suazo a la prensa y a la opinión pública, no estaba motivada en una decisión del club de afectar la honra del trabajador, y no afecta por ende, su derecho constitucional del artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, por lo que su despido no es vulneratorio, y por ende, no procede el pago de la indemnizaciones del artículo 489 del Código del Trabajo, ni la sanción de que se declare expresamente que la demandada se encuentra excluida de la celebración de contratos con la Administración del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones.

Finalmente, en lo referente al ejercicio arbitrario o desproporcionado de las facultades del empleador, este tribunal entiende que ello se debe analizar en el considerando siguiente, referido a la justificación o no del despido.

DUODECIMO: Acreditación del sustento fáctico en que se basa el despido. Que sobre este punto, necesario se hace acreditar el tenor de la carta de aviso de despido; la efectividad de los hechos relatados en la carta de despido. Hechos y circunstancias; y el haberse entregado al denunciante el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En la afirmativa, constancia de recepción.

Que al efecto, la carta de despido, señala lo siguiente:

SEÑOR:

HUMBERTO SUAZO PONTIVO

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

*Av. Vitacura No. 5250,
Comuna de Vitacura, Santiago.*

PRESENTE

Estimado señor:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en los artículos 152 bis A y siguientes del mismo cuerpo legal, nos permitimos comunicar que, con esta fecha, 20 de octubre de 2015, se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con Blanco y Negro .S.A, por la causal contenida en el número 7, del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, conforme a las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación se exponen:

Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que usted, en su calidad de jugador profesional dependiente del Club empleador, con fecha 18 de octubre de 2015, insultó y le faltó el respeto tanto a su Director Técnico D. José Luis Sierra como a miembros de su Cuerpo Técnico (ayudante técnico D. Pedro Reyes), una vez que se dispuso su substitución en el encuentro deportivo disputado entre nuestro Club deportivo y el Club de Deportes San Marcos de Arica, en el estadio Institucional "Monumental David Arellano", denostando públicamente la decisión técnico-directiva de su entrenador.

En efecto, y una vez que abandonó la cancha y antes de dirigirse a camarines, profirió violentos insultos señalándole a D. José Luis Sierra y a su Cuerpo Técnico "son unos cagones".

Sin que lo anterior fuere suficiente, una vez en el túnel en dirección a camarines, profirió nuevamente palabras insultantes y denostantes contra don Pedro Reyes, Asistente Técnico de su entrenador. señalándole literalmente "Qué mirai weón? A ti te digo. Son unos cagones", frente a las personas que se encontraban presentes en ese sector del estadio y siendo testigos de aquello tanto miembros del cuerpo técnico como del cuerpo médico, encontrándose entre otros el preparador de arqueros don Julio Rodríguez, como el Kinesiólogo don Wilson Ferrada. Asimismo, con ayer 20 de octubre, su entrenador D. José Luis Sierra se acercó a usted para conversar en torno a su conducta y a lo ocurrido el

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

día del encuentro indicado, pero cuando el Director Técnico le requirió, desplegó nuevamente conductas agresivas contra su cuerpo técnico, faltándoles nuevamente el respeto, respondiendo entre improperios "no tengo nada que hablar con ustedes", hechos que en su conjunto constituyen un incumplimiento grave a las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo como deportista profesional de nuestra institución, pues ha infringido lo dispuesto en los Reglamentos Internos Institucionales, Reglamento de Jugadores. Contrato de Trabajo además del Registro ante el órgano deportivo superior, los que se indican a continuación:

a) Reglamento Interno de B&N S.A.

Artículo 20°.- Todos los trabajadores están obligados a cumplir con la totalidad de lo establecido en el contrato de trabajo y lo que este Reglamento Interno determine. Especialmente, deberán cumplir con lo siguiente:

a) El respeto a sus superiores y compañeros de trabajo.

b) Atender y cumplir las órdenes de trabajo que su Jefe le imparta.

b) El Reglamento de Jugadores:

b) Modelo de fuego: El Jugador del Primer Equipo de Fútbol Profesional de Colo Colo jugará según las instrucciones entregadas por el Cuerpo Técnico.

c) Contrato de Trabajo del jugador: cláusula OCTAVA que dispone, dentro de las obligaciones esenciales del jugador, son:

Cumplir, aceptar y respetar la jornada de trabajo que de acuerdo con la legislación vigente sea impuesta por el Club y el Cuerpo Técnico. El Jugador deberá cumplir en forma muy especial con las jornadas de entrenamiento, concentración y pretemporada ordenadas por el Club; y, asimismo,

Acatar y cumplir con los reglamentos de la empresa, en especial lo relativo al reglamento interno y reglamento de jugadores.

Los hechos descritos, conforme a la normativa prenotada, implican que usted ha incurrido en una conducta constitutiva de un incumplimiento grave de las obligaciones deportivas que emanan de su contrato de trabajo, lo que da lugar a la aplicación de la causal de despido contemplada en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, específicamente de acuerdo a la realidad de la

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

relación profesional deportiva, considerando especialmente que dicha conducta ha afectado negativa y públicamente la imagen y autoridad tanto de nuestro entrenador como de nuestro Club.

En efecto, uno de los principales motivos de su contratación obedeció esencialmente a su dilatada trayectoria internacional y gran experiencia, siendo un referente para los más jóvenes de nuestro club, por lo que reacciones como las que tuvo no guardan ninguna relación con dicha calidad, e involucra un grave incumplimiento a sus obligaciones como trabajador, toda vez que perjudica irremediablemente la capacidad de liderazgo, imagen y autoridad del Cuerpo Técnico frente a la comunidad deportiva al interior del plantel.

Saluda a usted

BLANCO Y NEGRO S.A.

Rut 99.589.230-8"

Que del tenor de la carta, y según se indicó en el considerando anterior, se ha podido acreditado lo siguiente:

- *con fecha 18 de octubre de 2015, insultó y le faltó el respeto tanto a su Director Técnico D. José Luis Sierra como a miembros de su Cuerpo Técnico (ayudante técnico D. Pedro Reyes), una vez que se dispuso su substitución en el encuentro deportivo disputado entre el Club deportivo y el Club de Deportes San Marcos de Arica, en el estadio Institucional "Monumental David Arellano", denostando públicamente la decisión técnico-directiva de su entrenador. En efecto, y una vez que abandonó la cancha y antes de dirigirse a camarines, profirió violentos insultos señalándole a D. José Luis Sierra y a su Cuerpo Técnico "son unos cagones".*

Como ya se ha referido en el considerando anterior, esto se pudo acreditar al pasar Suazo junto a la banca al ser sustituido, y proferir estas palabras en plural, las que estaban destinadas a afectar a Sierra, Reyes y en general, al cuerpo

técnico.

- Sin que lo anterior fuere suficiente, una vez en el túnel en dirección a camarines, profirió nuevamente palabras insultantes y denostantes contra don Pedro Reyes, Asistente Técnico de su entrenador. señalándole literalmente "Qué mirai weón? A ti te digo. Son unos cagones", frente a las personas que se encontraban presentes en ese sector del estadio y siendo testigos de aquello tanto miembros del cuerpo técnico como del cuerpo médico, encontrándose entre otros el preparador de arqueros don Julio Rodríguez, como el Kinesiólogo don Wilson Ferrada.

Estos hechos no quedaron debidamente acreditados, puesto que lo que se pudo acreditar fue el incidente con Pedro Reyes, estando ambos en la banca, mas no en el túnel camino a camarines, como lo indica la carta. Sí quedó acreditado que se le dijo: *"Qué mirai huevón?",* y tampoco se pudo acreditar que hayan más testigos de este hecho, pues ni Sierra ni Reyes dieron cuenta que estos hechos hayan sido observados por restantes miembros del cuerpo técnico o del cuerpo médico.

- Asimismo, con ayer 20 de octubre, su entrenador D. José Luis Sierra se acercó a usted para conversar en torno a su conducta y a lo ocurrido el día del encuentro indicado, pero cuando el Director Técnico le requirió, desplegó nuevamente conductas agresivas contra su cuerpo técnico, faltándoles nuevamente el respeto, respondiendo entre improperios "no tengo nada que hablar con ustedes".

Estos hechos no quedaron acreditados en la forma señalada en la carta, puesto que lo que se pudo acreditar fue que el señor Marcelo Canessa solicitó a Suazo se dirigiera a una reunión con Sierra y Reyes, y por el contrario, se acreditó que

el 20 de octubre de 2015, Sierra no habló con Suazo, pues así lo dijo Sierra a este magistrado. Sí quedó acreditado, que Canessa escuchó de Suazo, ante su insistencia de que acudiera a la reunión, las palabras, “*no quiero conversar con huevones*”, que en definitiva son más graves que las que se indican en la carta de despido.

Que no obstante las diferencias existentes entre los hechos probados y los hechos referidos en la carta de despido, hay una conexión común en todos ellos, que son los improperios dichos por el actor en contra del cuerpo técnico, llamándolos “cagones” y “huevones”, palabras de clara connotación ofensiva, existiendo prohibición en el contrato de trabajo, de fecha 22 de diciembre de 2014 suscrito entre el actor don Humberto Suazo y la demandada de autos Blanco y Negro S.A. representada por Aníbal Mosa Shmes y Alejandro Paul González, en la cláusula séptima, al señalar lo siguiente: *“Sin embargo, el Jugador declara expresamente consentir que las siguientes circunstancias configurarían un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y que podrán, por lo tanto, dar lugar a la aplicación del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo:*

a) La infracción a las obligaciones derivadas del presente Contrato y en particular, de aquellas obligaciones y prohibiciones establecidas en las cláusula siguientes;

b) Negarse a participar en un partido de fútbol oficial o amistoso al que haya sido citado por el Club;

c) Proferir por cualquier medio, expresiones que afecten la imagen del Club, sus dirigentes, administradores; cuerpo técnico, jugadores y socios; y

Agrega en su cláusula octava:

Octavo: Obligaciones esenciales del Jugador. Durante la vigencia del

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

presente contrato el jugador deberá cumplir con todas y cada una de las obligaciones derivadas para él del presente contrato y en especial las siguientes:

a) Cumplir, aceptar y respetar la jornada de trabajo que de acuerdo con la legislación vigente sea impuesta por el Club y el Cuerpo Técnico. El Jugador deberá cumplir en forma muy especial con las jornadas de entrenamiento, concentración y pretemporada ordenas por el Club:

b) Acatar y cumplir los reglamentos de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional de Chile (ANFP), de la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), de la FIFA y además, toda la reglamentación de las restantes organizaciones deportivas que corresponda;

c) Acatar y cumplir con los reglamentos de la empresa, en especial lo relativo al reglamento interno; reglamento de jugadores y el de higiene y seguridad, comprometiéndose desde ya a asistir a todos los cursos y/o charlas que el club dictamine.

Se deja expresa constancia que las estipulaciones contenidas en las cláusulas sexta, séptima y octava de este instrumento, así como también, las cláusulas del Contrato que se refieren a estos mismo aspectos, han sido consideradas un elemento esencial por el Club para celebrar el Contrato y este anexo, de manera que su infracción por parte del Deportista, será considerado un incumplimiento grave y dará derecho al Club a poner término inmediato al Contrato, sin derecho a indemnización alguna.”

A su vez, la denunciada acompaña además, Registro de Contrato de Trabajo ante la Asociación de Fútbol Profesional, de fecha 29 de diciembre de 2014, que indica en su cláusula primera que “*el trabajador declara en este acto haber recibido un ejemplar del reglamento interno, de orden higiene y seguridad del club, obligándose a cumplirlo íntegramente*”. Agrega en su cláusula sexta, entre las obligaciones del trabajador, “*acatar y cumplir los reglamentos del club que lo contrata, la ANFP y la FIFA; Concurrir a los partidos, entrenamientos, concentraciones, clases teóricas, manifestaciones y otras citaciones, en los días y horas que se le indiquen, con la*

debida puntualidad.” A su vez, en la cláusula séptima, se señala: “Prohibiciones: Al Jugador le está prohibido los actos y hechos que a continuación se describen y que constituyen infracción grave a las obligaciones del contrato:

- *Discutir las determinaciones del árbitro o sus jueces de línea*
- *Amenazar, insultar o agredir a sus compañeros de equipo, a los jugadores adversarios, a los árbitros o a las autoridades deportivas*
- *Discutir o no cumplir las órdenes del entrenador, médico, o auxiliares de los mismos o llegar a las vías de hecho.”*

Que sobre este punto, este tribunal entiende que la conducta del actor atenta contra el adecuado deber de respeto que tiene cada trabajador para su empleador. Las palabras proferidas por el trabajador al cuerpo técnico son palabras que denostan a sus superiores en el club deportivo, y no pueden ser toleradas por esta magistratura, por lo que configuran la causal invocada de incumplimiento grave, puesto que ello así ha sido elevado por el propio trabajador en su contrato de trabajo.

Que asunto se ha hecho en que estos hechos se debieron haber invocado como constitutivos de la causal del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo. Si bien esa causal se refiere a las injurias graves, es del parecer de este tribunal que no hay impedimento para que se pueda invocar otra causal si los propios contratantes en los dos contratos de trabajo firmados por las partes, elevaron a un nivel de incumplimiento grave estas conductas.

Además, se ha indicado por el trabajador no haber recepcionado el reglamento interno. Sobre este punto, hay dos medios de prueba. Uno es el Contrato de Trabajo ante la Asociación de Fútbol Profesional, de fecha 29 de diciembre de 2014, que indica en su

cláusula primera que “*el trabajador declara en este acto haber recibido un ejemplar del reglamento interno, de orden higiene y seguridad del club, obligándose a cumplirlo íntegramente*”, y otro es el hecho que la demandante solicitó a la demandada la exhibición del Reglamento Interno de B&N S.A., el Reglamento de Jugadores, y el Modelo contractual del ente superior, y la parte demandada no los exhibió.

Sobre este punto, además la parte demandante rindió prueba testimonial de Daiel Behar Telias, quien dijo que no vio el reglamento interno, al momento de celebrar la contratación.

Que a juicio de este tribunal, se entiende que la parte demandada no pudo acreditar que se haya hecho entrega al trabajador del reglamento interno, pero ello no es impedimento para establecer las obligaciones de respeto del trabajador y de generar sus prohibiciones antes dichas, pues ellas fueron incorporadas en sus respectivos contratos de trabajo, los que según los dichos de Soto y de Behar, testigos del propio jugador, son obligatorios para el trabajador.

De esta manera, es parecer de este tribunal que los hechos fundantes del despido, están debidamente acreditados, y por ende el despido está justificado, al incurrir el trabajador en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Así, siendo justificado el despido, no procede el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, ni el lucro cesante demandado.

DECIMO TERCERO: De la acción conjunta de cobro de prestaciones. Que sobre este punto, necesario se hace acreditar los

pactos existentes entre las partes en materia de premio por el título del campeonato. Requisitos y cumplimiento de éstos por parte del denunciante.

Para acreditar este punto, la denunciante acompañó el Convenio de premios de fecha 2 de enero de 2015 suscrito por el actor don Humberto Suazo Pontivo y la demandada de autos Blanco y Negro S.A., del siguiente tenor:

“CONVENIO DE PREMIOS

En Santiago de Chile, a 02 de Enero de 2015, Blanco y Negro S.A., Rol Único Tributario Número 99.589.230-8, en representación, en su calidad de concesionaria de los bienes y derechos del Club Social y Deportivo Colo-Colo, debidamente representada por los señores don Aníbal Mosa Shmes, cédula identidad número 9.752.828-4 y Alejandro Paul González, cédula nacional de identidad N° 8.332.699-9, todos domiciliados en calle Marathon N°5.300, comuna de Macul, en adelante también e indistintamente "Colo-Colo" o el "Club", por una parte y por la otra, don Humberto Andrés Suazo Pontivo, chileno, casado, jugador profesional de fútbol, Cédula Nacional de Identidad Número 14.003.294-8, nacido con fecha 10 de Mayo de 1981, domiciliado para estos efectos en Avda. Vitacura N°5250, comuna de Vitacura, ciudad de Santiago, en adelante denominado indistintamente el "Deportista" o el "Jugador", se ha convenido lo siguiente:

Premios. La remuneración del Jugador estará constituida también por el siguiente acuerdo de premios que se pagará de la siguiente forma:

a) Si el equipo de Colo-Colo se titula campeón en alguno de los campeonatos de primera división del futbol profesional Chileno organizados por la ANFP, El equivalente en pesos a la cantidad de US\$60.000,00 (sesenta mil dólares 00/100) líquidos, cada vez que esto ocurra.

b) Si el Jugador estando con contrato de trabajo vigente con el Club de Colo-Colo es nominado a la nómina definitiva de la Selección Chilena que participará en la Copa América 2015, El equivalente en pesos a la cantidad de US\$50.000,00 (cincuenta mil dólares 00/100) líquidos.

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

c) *Los montos mencionados se pagarán a los 15 días corridos de ocurrido el evento.*

Ejemplares. El presente contrato se firma en dos ejemplares, quedando uno de ellos en poder de cada una de las partes”.

Que como puede advertirse, para proceder al pago del premio, se requiere que concorra alguna de estas dos circunstancias:

- que el equipo de Colo-Colo se titule campeón en alguno de los campeonatos de primera división del futbol profesional Chileno organizados por la ANFP,

- que el Jugador estando con contrato de trabajo vigente con el Club de Colo-Colo es nominado a la nómina definitiva de la Selección Chilena que participará en la Copa América 2015.

Al efecto, el actor solicita una suma de 60.000 dólares, sólo porque el equipo de Colo-Colo se titule campeón en alguno de los campeonatos de primera división del futbol profesional Chileno organizados por la ANFP.

Sobre este punto, de las probanzas rendidas, no hay prueba alguna que permita establecer cuándo Colo Colo ganó alguno de los campeonatos de primera división del futbol profesional Chileno organizados por la ANFP, pues toda la prueba rendida se refiere a los hechos que sustentan el despido y la tutela, por lo que esta prestación será desestimada.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 9, 160 N° 7, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 446 y siguientes, 454, 456, 457, 459, y 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

- i. Que **se acoge** la excepción de incompetencia del tribunal interpuesta por la denunciada **BLANCO Y NEGRO S.A.**,

representada legalmente, por el Presidente del Directorio, don **Aníbal Mosa Shmes**, en contra de la demanda interpuesta por don **HUMBERTO ANDRÉS SUAZO PONTIVO**, referente a la prestación consistente en derechos federativos y económicos, por las razones indicadas en el Considerando Noveno de esta sentencia.

- ii. Que **se rechaza** la acción de tutela laboral durante la vigencia de la relación laboral interpuesta por don **HUMBERTO ANDRÉS SUAZO PONTIVO** en contra de la denunciada **BLANCO Y NEGRO S.A.**, representada legalmente, por el Presidente del Directorio, don **Aníbal Mosa Shmes**, por las razones indicadas en el Considerando Décimo de la presente sentencia.
- iii. Que **se rechaza** la acción de tutela laboral con ocasión del despido interpuesta por don **HUMBERTO ANDRÉS SUAZO PONTIVO** en contra de la denunciada **BLANCO Y NEGRO S.A.**, representada legalmente, por el Presidente del Directorio, don **Aníbal Mosa Shmes**, por estimar que su despido no es vulneratorio, porque no atenta contra el derecho a no ser discriminado, contemplado en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo, ni atenta contra el derecho fundamental de respeto y protección de la honra de la persona, contemplado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, por las razones indicadas en el Considerando Undécimo de esta sentencia.
- iv. Que **se rechaza** la acción subsidiaria de despido injustificado interpuesta por don **HUMBERTO ANDRÉS**

SUAZO PONTIVO en contra de la denunciada **BLANCO Y NEGRO S.A.**, representada legalmente, por el Presidente del Directorio, don **Aníbal Mosa Shmes**, por estimar que el despido está ajustado a Derecho, por las razones indicadas en el Considerando Duodécimo de la presente sentencia.

- v. Que se rechaza la acción conjunta de cobro de prestaciones de premio, interpuesta por don **HUMBERTO ANDRÉS SUAZO PONTIVO** en contra de la denunciada **BLANCO Y NEGRO S.A.**, representada legalmente, por el Presidente del Directorio, don **Aníbal Mosa Shmes**, por las razones indicadas en el Considerando Décimo Tercero de la presente sentencia.
- vi. Que conforme lo dispone el artículo 445 del Código del Trabajo y, atendido lo señalado en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, no se condena a la denunciante al pago de las costas, por no haber sido totalmente vencida, al obtener el pago del feriado proporcional, por la sentencia parcial.
- VII.** Devuélvanse los documentos, previo registro.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T – 1032 - 2015

RUC: 15 – 4 – 0056259 - 5

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

Dictada por don **RAMÓN DANILO BARRÍA CÁRCAMO**, Juez Titular
del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

