

0-6897-2016

15

CORTE DE APELACIONES SANTIAGO
12 DIC 2016
INGRESO CAUSAS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO

1 PROCEDIMIENTO : Aplicación general

2 MATERIA : Despido incausado, nulidad del despido, cobro de  
3 indemnizaciones y prestaciones.

4 DEMANDANTE : Rodrigo Vicente Gomez Peña

5 RUT : 6.974.115-0

6 DOMICILIO : Las Arañas 2110, La Reina

7 ABOGADO PATROCINANTE : Fernando Santibáñez Soto

8 RUT : 8.689.681-8

9 DOMICILIO : Gertrudis Echenique 420, Las Condes

10 CORREO ELECTRÓNICO : [fsantibanez@crsabogados.cl](mailto:fsantibanez@crsabogados.cl)

11 ABOGADO APODERADO : Francisco Cárcamo Valdes

12 RUT : 16.123.063 - 4

13 DOMICILIO : Gertrudis Echenique 420, Las Condes

14 CORREO ELECTRÓNICO : [fcarcamo@crsabogados.cl](mailto:fcarcamo@crsabogados.cl)

15 DEMANDADO : ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUTBOL PROFESIONAL

16 RUT : 70.081.200-6.

17 DOMICILIO : AV. QUILÍN 5635, PEÑALOLÉN, SANTIAGO

18 REPRESENTANTE LEGAL : ARTURO SALAH CASSANI

19 RUT : 5.477.362-5

20 DOMICILIO : AV. QUILÍN 5635, PEÑALOLÉN, SANTIAGO

21

22 **EN LO PRINCIPAL:** Demanda por despido incausado, nulidad del despido, cobro de  
23 indemnizaciones y prestaciones. **PRIMER OTROSÍ:** Señala forma de notificación y  
24 autorización. **SEGUNDO OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

25

26 **S. J. L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO**

27

28 **RODRIGO VICENTE GOMEZ PEÑA**, factor de comercio, cédula de identidad  
29 N°6.974.115-0, domiciliado en Las Arañas 2110, La Reina, a V.S. respetuosamente digo:  
30 Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 446 del Código del Trabajo,

15

1

1 vengo en interponer demanda en procedimiento de aplicación general por despido incausado,  
2 nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de mi ex empleadora  
3 ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUTBOL PROFESIONAL, rol único tributario N°70.081.200-6,  
4 representada legalmente, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4°  
5 del Código del Trabajo, por su Presidente, don ARTURO SALAH CASSANI, Ingeniero, cédula  
6 de identidad N°5.477.362-5, ambos domiciliados en Av. Quilín 5635, Peñalolén, Santiago, a  
7 fin de que se declare que el despido de que fui objeto es incausado, abusivo y antijurídico,  
8 condenándose a la demandada al pago de las indemnizaciones y prestaciones que señalaré  
9 en el cuerpo y peticiones de esta demanda, conforme con los argumentos de hecho y  
10 derecho que paso a exponer:

11  
12 **I. CUESTIONES DE COMPETENCIA, CADUCIDAD Y PROCEDIMIENTO.**

13  
14 **A. Competencia**

15 En virtud de lo dispuesto por el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo y  
16 tomando en consideración que el presente libelo precisamente se enmarca dentro de los  
17 términos de la norma precitada, toda vez que el domicilio de mi ex-empleadora se encuentra  
18 en la comuna de Peñalolén, por lo que el Tribunal de V.S. es plenamente competente para  
19 conocer de dichas materias.

20 **B. Procedimiento.**

21 Habida consideración que la cuantía de las prestaciones demandadas excede  
22 los montos indicados en el artículo 496 del Código del Trabajo, esta demanda debe  
23 tramitarse conforme al procedimiento de aplicación general del artículo 446 y siguientes del  
24 mismo cuerpo legal.

25 **C. Caducidad y prescripción.**

26 Dada la fecha del despido, ocurrido el pasado día 19 de octubre de 2016, me  
27 encuentro dentro de los plazos legales para ejercer la presente acción judicial.

28  
29 **II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE HECHOS.**

30

1                   **A. Relación Laboral:**

2                   A fines del mes agosto, fui contactado por el Director de la demandada, don  
3 Andrés Fazio con el objeto de que participara en un proceso de selección para el cargo de  
4 gerente de Selección Chilena Absoluta. Luego de una ronda de conversaciones y entrevistas  
5 con el Gerente General de la Corporación, el Presidente de la ANFP, el Entrenador de la  
6 Selección Adulta y dos Directores de la demandada, fui escogido para el cargo, pactándose  
7 una vigencia indefinida, una remuneración de \$5.412.000.-, que corresponde a \$ 4.500.000.-  
8 líquidos, con los siguientes beneficios adicionales:

- 9                   • Convenio colectivo de salud.  
10                  • Alimentación en el lugar donde prestaba servicios para la Corporación.  
11                  • Viáticos para viajes, US\$ 100 diarios.

12                  Como es sabido, la ANFP en el cargo indicado requería a una persona  
13 conocimiento en el medio futbolístico y de administración, lo que en mi calidad de ex -  
14 futbolista profesional y ejecutivo de diferentes empresas cumplía a cabalidad, y dado el  
15 acuerdo logrado, se emitió un comunicado al respecto, el día 21 de septiembre de 2016,  
16 fecha en la inicié mis labores para la entidad demandada. Esto fue recogido por la mayoría de  
17 la prensa nacional, que lo difundió a través de las distintas plataformas en que opera.

18                  Luego de ello comencé a prestar los servicios pactados, siendo presentado  
19 por el, hasta entonces, Gerente de Selección saliente, don Felipe Correa, a todo el equipo de  
20 trabajo y los distintos proveedores con los que la ANFP se relacionaba, asumiendo en  
21 propiedad las responsabilidades que me imponía el cargo.

22                  Lamentablemente, y como es de público conocimiento, por razones que no  
23 han quedado del todo claras, pues se ha difundido distintas versiones al respecto, no sólo no  
24 se escrituró mi contrato, en abierta contradicción con nuestra legislación, sino que en forma  
25 intempestiva se me solicitó por parte de don Andrés Fazio, Director de la Corporación, que  
26 suspendiera la prestación de servicios, que me tomara unos días mientras se solucionaba el  
27 impasse que mi llegada había provocado en la institución. Como es lógico, y con el perfil  
28 noticioso que la actividad del fútbol provoca, durante varios días mi nombre fue mencionado,  
29 y podríamos decir también, denostado en forma pública en diversos medios, incluyendo en  
30 ellas, ciertamente a las llamadas redes sociales, imputándome una serie de dichos y

1 situaciones que no se condicen con la realidad. Cabe hacer presente, durante esos días no  
2 se efectuó ningún comunicado público, ni aclaración por parte de mi empleador a fin de  
3 resguardar mi honra, y mi buen nombre respecto de una situación respecto de la que no me  
4 cabía ninguna responsabilidad, pero que me afectó enormemente.

5 Esta incertidumbre, a pesar de las gestiones que realicé, hablando con  
6 Directores e incluso con el Presidente de la Corporación, el Gerente General de la misma,  
7 don Claudio Tessa, me informó el día 19 de octubre recién pasado, que "...mi situación no  
8 tenía vuelta y que se veían en la obligación de ponerle término a mi contrato...", pidiéndome  
9 disculpas por lo ocasionado, y ofreciéndome una compensación no acorde a los derechos  
10 laborales que me corresponden ni al perjuicio causado.

11 Durantes las 3 semanas siguientes hice muchos esfuerzos por buscar un  
12 acercamiento que permitiera superar todo este problema, sin que mis gestiones tuviesen eco  
13 en la Corporación demandada, la que a través de sus dirigentes, en distintas oportunidades  
14 reiteran su reconocimiento acerca de los problemas causados y su exclusiva responsabilidad  
15 al respecto, sin embargo ello no se tradujo en ninguna acción concreta de cumplimiento de la  
16 normativa laboral como será reseñado más adelante.

17 Lo expuesto ha sido reconocido ampliamente por los directivos de la  
18 corporación demandada, en entrevistas a medios radiales y escritos efectuadas en los  
19 últimos meses, donde a pesar de reconocerse la responsabilidad de una actuación irregular a  
20 mi respecto, y incluso asumiendo responsabilidades personales, nada se ha hecho en  
21 concreto para remediarlo, manteniéndose un *status quo*, que lejos de solucionar el asunto,  
22 agrava los perjuicios que me causa toda esta situación, y acrecienta la negligencia de  
23 quienes incurren en las infracciones laborales que se denuncian en este libelo.

24 En efecto, y demostrándome en forma muy clara, que el único camino posible  
25 es buscar la tutela jurisdiccional de los Juzgado Laborales, hace muy pocos días, el miercoles  
26 07 de diciembre recién pasado, en entrevista radial efectuada a un dirigente de la ANFP, se  
27 reconoció que mi situación se encontraba pendiente y sin solución, reconociendo "un error no  
28 forzado de la ANFP" y una falta de formalización respecto del caso, pero que hasta aquí no  
29 ha remediado de manera alguna.

30

1                   **B. Del despido.**

2                   Tal y como he mencionado, este se produjo de manera verbal el día 19 de  
3 octubre de 2016, y me lo informó el Sr. Gerente General de la ANFP, don Claudio Tessa, sin  
4 embargo, es menester tener presente que ni en esa oportunidad, ni hasta el día de hoy se me  
5 ha pagado el tiempo trabajado, ni las cotizaciones previsionales que corresponden, cuestión  
6 que determina la nulidad del despido, sin perjuicio de que no se ha cumplido la más mínima  
7 formalidad a mi respecto, lo que revela de manera clara, la absoluta falta de consideración  
8 hacia mi persona, desde todo punto de vista, moral y profesional, ya que no se me ha  
9 indicado, ni por carta, ni de ninguna otra manera las razones de mi desvinculación.

10  
11                   **III. EN CUANTO AL DERECHO**

12  
13                   **A. Sobre el despido incausado, abusivo y antijurídico:**

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

19                   Como bien ha indicado Américo Plá en su libro "Los principios del Derecho del  
20 Trabajo", el despido es *"el fenómeno por el cual se extingue el contrato de trabajo, queda  
21 disuelta la relación laboral, y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y ético  
22 jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban."*

23                   A su vez, nuestra legislación a adoptado un sistema de despido causado, es  
24 decir, la decisión de terminación del contrato de trabajo debe, imperativamente, sustentarse  
25 en alguna causa legal, de las que contempla taxativamente la legislación laboral.

26                   Lo anterior confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma  
27 sería inexistente, razón por la cual el término del contrato es considerado como una situación  
28 excepcional, que debe fundarse en una justa causa, lo que en autos, como vimos, no resulta  
29 serlo.

30                   En este sentido, el legislador laboral exige, en el artículo 162 del Código del

3

1 ramo, que el término de contrato deberá ser comunicado *"...por escrito al trabajador,*  
2 *personalmente o por carta certificada enviada al domicilio..."*, adicionalmente la misma norma  
3 establece expresamente que dicha comunicación debe contener a lo menos: *"...la o las*  
4 *causales invocadas y los hechos en que se funda..."*. Recordemos que el presente despido  
5 ha sido sin invocar causal legal alguna, careciendo por ende de toda legalidad, al no ser por  
6 escrito y no se ha informado a la autoridad administrativa laboral de este hecho, siendo  
7 reconocido por un Director hace menos de una semana a un medio radial la "falta de  
8 formalización" en este caso, lo que evidentemente será acreditado en su oportunidad.

9 Como ha señalado la Dirección del Trabajo, respecto de la oportunidad en que  
10 el trabajador debe entenderse notificado de su despido, *"al exigir el legislador que la*  
11 *comunicación sea entregada al trabajador personalmente o por carta certificada ha querido*  
12 *asegurarse de que el dependiente se imponga de la voluntad del empleador de poner término*  
13 *a su contrato de trabajo y, en consecuencia, a partir de ese momento en que toma*  
14 *conocimiento de tal evento queda en situación de buscar un nuevo trabajo, que es la razón*  
15 *que fundamenta la existencia de la antelación que la ley exige al aviso mencionado para que*  
16 *éste sea oportuno"*.

17 Tal como lo indiqué previamente, mi despido es incausado, abusivo y  
18 antijurídico, al no concurrir las circunstancias exigidas por el ordenamiento jurídico y nuestros  
19 tribunales superiores de justicia.

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

25 En efecto, el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, señala que la prueba en  
26 los juicios de despido recae en quien lo ha generado, y sólo podrá dirigirse a la acreditación  
27 de la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos  
28 primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos a los ya  
29 señalados.

30 Así las cosas, el empleador dispone de una oportunidad previamente

6

1 determinada para señalar la causal de despido y los hechos en que se funda, si no lo hace,  
2 se encontrará privado de invocarlos en un juicio posterior. En el caso sub lite, el ex empleador  
3 deberá probar, de manera precisa, los hechos que configuraría mi desvinculación. Por lo  
4 anterior, la demandada se verá inhibida de poder efectuar alegaciones en este pleito relativas  
5 a las causales genéricas, ni probar que el motivo de mi separación tiene fundamento, ya que  
6 precluyó su derecho al no alegarlo en la oportunidad legal; en la carta de despido, la que  
7 como se dijo, no se entregó.

8 **B. Nulidad del despido:**

9 En otro orden de ideas, el artículo 58 del Código del Trabajo establece que el  
10 empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven y las  
11 cotizaciones de seguridad social. Esta norma, de carácter imperativo, implica que mi  
12 empleador estaba obligado a retener mis cotizaciones de seguridad social y enterarlas en las  
13 respectivas instituciones administradoras.

14 En el caso concreto, ANFP, en la obligación legal de efectuar el pago de mis  
15 remuneraciones de manera íntegra y retener de estas las cotizaciones previsionales  
16 correspondientes, NO EFECTUÓ NINGUNA DE ELLAS.

17 De lo indicado anteriormente, se desprende, que resulta evidente la  
18 procedencia de la institución de la Nulidad del despido regulada en los incisos quinto y  
19 séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

20 Así, tratándose de un despido "nulo", se trata de la nulidad de un acto  
21 unilateral, que tiene por objeto extinguir obligaciones y no hacerlas nacer. Encontrándose el  
22 legislador limitado en esta premisa por las normas constitucionales que protegen la propiedad  
23 privada y la libertad de contratación, jamás podría establecerse el efecto propio de la nulidad,  
24 esto es, retrotraer a los contratantes al estado en que se encontraban antes del acto nulo, lo  
25 que presupone una reincorporación del trabajador, lo que incluso podría vulnerar la libertad  
26 de contratación del mismo trabajador. El único efecto que puede esperarse de este acto es  
27 que no produzca sus efectos para el autor del mismo, cual es el empleador, probablemente  
28 es por esto que el legislador habla de "nulidad".

29 Respecto del trabajador, queda liberado, aún sin pesar, de las obligaciones del  
30 contrato, toda vez que a su respecto el único requisito es la expresión de voluntad del

1 empleador, en el sentido de separarlo de sus funciones.

2 De esta manera, el efecto de esta "nulidad" es mantener vigente la obligación  
3 del empleador de remunerar y las demás que se establezcan en el contrato respectivo, hasta  
4 la "convalidación" del despido. Como ya se ha dicho, esta nulidad, salvo el nacimiento de las  
5 acciones para ejercerlo y el cobro de las prestaciones que señala la ley, no tiene efecto  
6 alguno respecto del trabajador para quien el despido es una cuestión de hecho que se  
7 verifica al momento de la separación efectiva, quedando, en este caso, liberado de todas sus  
8 obligaciones, especialmente, la de prestar los servicios.

9 Para que proceda esta nulidad y su efecto especial, es necesario, en primer  
10 lugar, que al momento del despido exista una "deuda previsional", lo que ocurre en la  
11 especie, sin su respectivo descuento y aporte a las instituciones previsionales respectivas.  
12 En segundo término, para que la declaración de nulidad del despido tenga el efecto pleno de  
13 mantener vigente las obligaciones del empleador hasta la denominada "convalidación del  
14 despido", sin que ésta última pueda eximir al empleador del pago de las prestaciones  
15 devengadas en el período, es necesario que esta deuda de cotizaciones supere la cantidad  
16 menor entre el 10% del total de la deuda o dos Unidades Tributarias Mensuales, límites que  
17 la deuda existente en autos excede con creces.

18 Por lo expuesto, el despido es nulo para la demandada, en el sentido que lo  
19 establece el artículo 162 del Código del Trabajo, y procede a su respecto, el cobro inmediato  
20 de las prestaciones que la misma norma indica y que se expresan con precisión más  
21 adelante.

22 **C. Sobre el daño moral a consecuencia del despido incausado, abusivo y**  
23 **antijurídico**

24 La doctrina ha indicado, para estos casos de despidos arbitrarios, abusivos y  
25 antijurídicos que *"Existen situaciones las cuales el empleador desea despedir a un trabajador,*  
26 *pero no se ha configurado causal alguna que le permita poner término a la relación de trabajo*  
27 *o, con el objetivo de no pagar las indemnizaciones de término de contrato, aplica una causal*  
28 *que lo exonere del referido pago. En estos casos el empleador actuando de mala fe intenta*  
29 *aplicar una causal de despido que no corresponde, o no invocando causal alguna, incurriendo*  
30 *en un despido abusivo o arbitrario. Abusar significa usar mal, excesiva, injusta, impropia o*

(B)



1 *indebidamente de algo o de alguien, y arbitrariedad implica un acto o proceder contrario a la*  
2 *justicia, la razón o las leyes, dictado sólo por la voluntad o el capricho. En estas situaciones*  
3 *no expresamente contempladas en nuestro Código, procede una indemnización*  
4 *complementaria por los daños morales que pueden afectar al trabajador, sin perjuicio del*  
5 *pago de las indemnizaciones laborales por despido injustificado”<sup>1</sup>.*

6 Seguidamente, el autor uruguayo Oscar Ermida Uriarte define el despido  
7 abusivo como *“aquel que se adopta sin justa causa o motivo justificante, posiblemente con un*  
8 *motivo o causa desviada, disfuncional o antifuncional, o bien, con mala fe o deslealtad”<sup>2</sup>.*

9 A su vez, el artículo 2º del Código del Trabajo, establece dos principios  
10 fundamentales, a saber, reconoce la función social que cumple el trabajo y, que relaciones  
11 laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona; y,  
12 el incumplimiento de dicha obligación impone el deber de indemnizar los daños morales  
13 producidos, considerando que el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo impone una  
14 obligación esencial y sustancial al empleador, al señalar: *“El ejercicio de las facultades que la*  
15 *ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de*  
16 *los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra*  
17 *de éstos”.*

18 Ahora bien, respecto a la procedencia del daño moral en sede laboral y en  
19 conjunto con las demás indemnizaciones, nuestro máximo tribunal ha indicado: *“Que, de esta*  
20 *manera y, como se ha visto, el demandante no ha equivocado su camino pues, determinado*  
21 *ya por sentencia judicial que el empleador demandado no se encontraba amparado por una*  
22 *causal de despido justificado, sólo queda analizar los alcances de esa disconformidad con lo*  
23 *que el sistema legal tiene permitido, ergo, un hecho ilícito y voluntario. Que, lo reseñado,*  
24 *ciertamente, no es óbice para que se admita la procedencia de otro tipo de indemnizaciones,*  
25 *paradigma de las cuales puede ser el daño moral, aunque no excluyente de otros deterioros*  
26 *de tipo patrimonial, producidos por un despido injustificado o abusivo, que el trabajador*  
27 *pudiera impetrar, siempre que se tengan por justificadas, como es natural. Esto, pues no ha*

28  
29 <sup>1</sup> Sergio Gamonal Contreras, El daño moral en el contrato de trabajo. Editorial LegalPublishing Chile, tercera Edición, página 98 y siguientes.

30 <sup>2</sup> Ermida, Oscar, El concepto de despido abusivo, en Derecho Laboral, 27 (Montevideo, julio-septiembre de 1984), 135, pp. 509 y 521. Citado por Sergio Gamonal Contreras en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIX, Valparaíso, Chile, 2012, segundo semestre, Páginas 161-176.



1 de ignorarse que, según sean las circunstancias del caso, el despido tendrá mayor o menor  
2 repercusión en el ámbito personal del exonerado y, habida cuenta, además, que las  
3 indemnizaciones reguladas en el ordenamiento especial del trabajo se caracterizan por ser  
4 tarifadas, esto es, que equivalen a un estándar mínimo de reparación, no quitan que sobre las  
5 mismas pueda determinarse la existencia de un perjuicio que, por su mayor dimensión  
6 relativa, amerite ser demostrado y resarcido en ese margen no satisfecho. Dicho de otra  
7 manera, en caso alguno las indemnizaciones contempladas en la normativa laboral extinguen  
8 o descartan las que pudieran solicitarse por la vía del derecho común, de suerte que es  
9 perfectamente viable acumular la indemnización sustitutiva del aviso previo de despido y la  
10 indemnización por años de servicio con otras que digan relación con los daños correlativos  
11 que acredite quien las demanda, toda vez que ninguna de las dos primeras en mención,  
12 incluso considerando el recargo previsto por el despido declarado abusivo, tiene por finalidad  
13 reparar el daño real causado al trabajador separado de sus labores, sino que su naturaleza  
14 se encamina hacia finalidades de asistencia social, de premio o reconocimiento a la fidelidad  
15 del subordinado, y a promover la estabilidad en el empleo. De aquí se observa, con claridad  
16 que, por ejemplo, el eventual resarcimiento del daño moral sufrido por quien ha sido  
17 despedido injustificadamente no encuentra debido correlato en esas compensaciones de tipo  
18 tarifado, vale decir, determinadas en directa relación con la cuantía de la remuneración  
19 específica y el número de años de vinculación al empleo de que se trate”<sup>3</sup>.

20 Que, en el mismo sentido, se ha resuelto por la Ilustrísima Corte de  
21 Apelaciones de Concepción: “Que en materia de daño moral la tendencia actual de la  
22 doctrina y la jurisprudencia es a ampliar el concepto de daño moral a fin de reparar todas las  
23 especies o categorías de perjuicios morales y no sólo el pretium doloris, toda vez que en  
24 cada una de ellas hay atentados a intereses extrapatrimoniales diversos. En orden a atribuir  
25 un contenido amplio al concepto de daño moral, la profesora Carmen Domínguez Hidalgo ha  
26 manifestado que “estamos con aquellos que conciben el daño moral del modo más amplio  
27 posible, incluyendo allí todo daño a la persona en sí misma, física o psíquica, como todo  
28 atentado contra sus intereses extrapatrimoniales. Que en materia laboral el daño moral puede

29  
30 <sup>3</sup> Excelentísima Corte Suprema, sentencia dictada con fecha 4 de abril de 2011, en autos Rol N° 7290-2009. En el mismo sentido, Excelentísima Corte Suprema, sentencia dictada con fecha 28 de mayo de 2007, en autos Rol N° 312-2006.

10

1 darse en diversos supuestos, tanto en una etapa precontractual, de ejecución del contrato, al  
2 término del mismo y post contractual, generándose, según el caso, responsabilidad  
3 contractual o extracontractual. En la etapa de ejecución del contrato nada impide que cuando  
4 se incumplen obligaciones, que no impliquen su término, pueda resarcirse el daño moral.  
5 Existen muchas situaciones durante el desarrollo del contrato que pueden producir un daño  
6 moral, como ocurre con el uso abusivo del ius variandi o cuando se vulnera el derecho a la  
7 intimidad del trabajador, por las medidas de revisión y control que establezca la empresa. El  
8 profesor Raúl Varela Varela admite la resarcibilidad del daño extrapatrimonial cuando se  
9 causa agresión a algunos de los derechos de la personalidad con motivo del incumplimiento  
10 del contrato de trabajo, cuando dice: "En el contrato de trabajo también se constata un  
11 fenómeno semejante, aun cuando de otra índole, puesto que refiriéndose la vinculación  
12 contractual a la persona misma del que promete su trabajo y a la de aquél a quien se hace,  
13 aunque de un modo más enérgico respecto del primero que del segundo, el contrato pone en  
14 juego la dignidad de la persona humana, siguiéndose de ese antecedente que cualquier  
15 lesión que a ella se cause en el funcionamiento del contrato debe ser considerada como una  
16 violación del deber contractual, y así lo reconoce la ley cuando dispone que será causa de  
17 caducidad del contrato: "las injurias, maltratos, atentados a la seguridad personal, el honor o  
18 los intereses de otra"<sup>4</sup>.

19 Por último, la responsabilidad puede originarse del ejercicio de un derecho  
20 cuando éste se realiza sin el debido fundamento, esto es, en forma abusiva y causa daño a  
21 un tercero. Esto último, por cuanto los derechos subjetivos tienen una finalidad y han de  
22 ejercerse de acuerdo a esos fines. Si alguno, apartándose de tales objetivos y de los  
23 postulados generales, ejerce un derecho negligentemente y en el evento que cause daños a  
24 terceros, debe indemnizarlos. Este es el caso de autos, donde del empleador procede al  
25 despido en un contexto que claramente no admitía proceder de ese modo, porque resulta una  
26 medida inapropiada o desproporcionada.

27 Que, entendiéndose determinada la procedencia de la indemnización de daño  
28 moral en el caso de despido abusivo, como es el caso de autos y que las indemnizaciones  
29 tarifadas contenidas en el Código del Trabajo tienen una finalidad diversa a aquella que se

30 <sup>4</sup> Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, sentencia dictada con fecha 27 de agosto de 2007, en autos Rol N° 4525-2006.



1 persigue mediante el resarcimiento de los perjuicios extrapatrimonial derivados del acto  
2 imputable al agente, es completamente admisible la indemnización por daño moral, que no  
3 tiene causa en sí misma en la decisión de desvinculación por parte del empleador, si no en la  
4 circunstancia que dicha decisión se sustenta en una decisión arbitraria, sin justificación  
5 alguna, que generó efectivamente grandes perjuicios, como estabilidad en el empleo,  
6 seguridad económica, manutención familiar, descredito público (lo cual se refleja hasta el día  
7 de hoy en mi búsqueda de trabajo y en los diversos en los que he participado), y desde un  
8 punto de vista psíquico, un daño en la honra, al aparecer como rechazado públicamente por  
9 personas que gozan de un gran prestigio y arrastre, como lo son jugadores, director técnico y  
10 dirigentes del futbol nacional.

11 Contratar a un trabajador en condiciones pactadas y conversadas, en un  
12 proceso de análisis y estudio por las partes, informando públicamente su designación como el  
13 nuevo gerente de selecciones sin otorgarle contrato de trabajo en conformidad a lo dispuesto  
14 por el artículo noveno inciso segundo del Código del Trabajo, iniciando el cumplimiento de  
15 sus obligaciones por parte del actor, y luego de unos días es presuntamente rechazado por  
16 jugadores, cuerpo técnico y directivos de la empleadora, desacreditándolo públicamente, no  
17 otorgarle el trabajo convenido, otorgándose a otro y siendo despedido sin causa legal, de  
18 manera arbitraria, no puede sino concluirse que deriva de una acto, al menos, negligente del  
19 empleador, a punto de cruzar la línea de una vulneración a los derechos fundamentales del  
20 trabajador.

21 Cabe preguntarse entonces, ¿basta con el pago de la indemnización  
22 sustitutiva del aviso previo para reparar integralmente el daño en este caso? La respuesta es  
23 evidente, el resarcimiento del daño efectivamente causado como una lesión no patrimonial no  
24 es compensado con la indemnización tarifada de nuestro código laboral.

25 De la prueba que se rendirá, podremos acreditar la efectividad que padecí un  
26 daño extrapatrimonial, por afectarse –además, de mi estabilidad laboral– mi honra e imagen  
27 pública y profesional, y dicho daño debe ser reparado por el agente, la ANFP, considerando,  
28 al efecto, que en la sociedad actual la “imagen profesional de un individuo” constituye un  
29 importante valor para los pares y demás integrantes de la sociedad, recordando que fui  
30 futbolista profesional y el deporte es el medio de mi subsistencia. La forma en que se me trató

1 públicamente, junto con el despido arbitrario afectó de sobre manera dicho recurso, que por  
2 lo demás, constituye un atributo de la personalidad, al encontrarse asociado al nombre de  
3 cada ser humano. Ello se acredita de la sola revisión de redes sociales, prensa y programas  
4 de radio.

5 Entonces, como se encontrará acreditado, V.S. deberá condenar a la  
6 ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUTBOL PROFESIONAL, a la reparación de todo el daño  
7 sufrido, siendo avaluado este en \$50.000.000.- considerando al efecto, que la normativa legal  
8 vigente impone a todo aquel que causa daño la obligación de resarcirlo, y el cumplimiento de  
9 la obligación de no causar daño debe exigirse con mayor rigor y celo a una entidad  
10 trascendente, ente rector del futbol nacional, por lo que no puede sino concluirse, que la causal  
11 infundada y arbitrariamente aplicada por la ANFP afectó y afecta mi honra, el nombre y la  
12 imagen social y profesional, agravado por la circunstancia de no haberse ni reconocido por el  
13 empleador el hecho de haber puesto mi vida personal y familiar en un máximo riesgo al  
14 respetar mi fuente estable de empleo, para luego ser despedido sin justificación, ni causal  
15 alguna.

#### 16 17 **IV. PRESTACIONES ADEUDADAS**

18 Como consecuencia de lo anterior, la demandada debe pagarme las  
19 siguientes prestaciones, en base a mi remuneración correspondiente a **\$5.412.000.-**:

- 20 1. Indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de **\$2.369.867.-** conforme a  
21 lo establecido por los artículos 162 y artículo 172 del Código del Trabajo.
- 22 2. Feriado proporcional, por **1,68** días corridos, la suma de **\$303.433.-**,
- 23 3. Daño moral por **\$50.000.000.-**
- 24 4. Reajustes e intereses legales de las sumas adeudadas.
- 25 5. Cotizaciones previsionales adeudadas desde el día 21 de septiembre de 2016  
26 hasta que la demandada convalide el despido, debidamente reajustadas, más  
27 los intereses y multas correspondientes.
- 28 6. Remuneraciones mensuales, a razón de \$5.412.000.- correspondientes a los  
29 días posteriores al 21 de septiembre de 2016, esto es, 10 días de septiembre  
30 de 2016, octubre, noviembre y diciembre de 2016 y hasta la fecha que la

13

1 demandada convalide el despido.

2 7. Costas de la causa.

3 **POR TANTO**, en mérito de lo expuesto, y de conformidad con lo establecido  
4 en los artículos 162, 168, 172, 446 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas  
5 pertinentes;

6 **RUEGO A V.S.** tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación  
7 general por despido incausado, arbitrario, abusivo y antijurídico, nulidad del despido, cobro de  
8 indemnizaciones y prestaciones, en contra de mi ex empleadora ASOCIACIÓN NACIONAL  
9 DE FUTBOL PROFESIONAL, representada legalmente por su Presidente, don ARTURO  
10 SALAH CASSANI, ambos ya individualizados, y domiciliados en Av. Quilín 5635, Peñalolén,  
11 Santiago, acogerla a tramitación, para que en definitiva, haciendo lugar a ella con costas,  
12 declare:

13 1. Que habiendo sido contratado laboralmente, fui objeto de un despido  
14 incausado, arbitrario, abusivo y antijurídico.

15 2. Que mi despido fue nulo a consecuencia del no pago de cotizaciones  
16 previsionales.

17 3. Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a **ASOCIACIÓN**  
18 **NACIONAL DE FUTBOL PROFESIONAL** al pago de las siguientes  
19 prestaciones:

20 A. Indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$2.369.867.- conforme  
21 a lo establecido por los artículos 162.

22 B. Feriado proporcional, por 1,68 días corridos, la suma de \$303.433.-,

23 C. Cotizaciones previsionales adeudadas adeudadas desde el día 21 de  
24 septiembre de 2016 hasta que la demandada convalide el despido,  
25 debidamente reajustadas, más los intereses y multas correspondientes.

26 D. Remuneraciones mensuales, a razón de \$5.412.000.- correspondientes a los  
27 días posteriores al 21 de septiembre de 2016, esto es, 10 días de septiembre  
28 de 2016, octubre, noviembre y diciembre de 2016 y hasta la fecha que la  
29 demandada convalide el despido.

30 E. Daño moral por \$50.0000.000.-

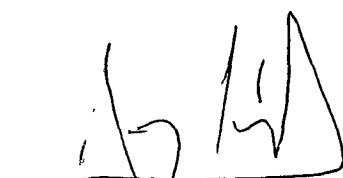
14


1 4. Reajustes e intereses legales

2 5. Ejemplificadora condena en costas, debido a lo injustificado del despido.

3 **PRIMER OTROSÍ: RUEGO A V.S.** ordenar que las resoluciones que se  
4 dicten en la presente causa se notifiquen a esta parte a través de los correos electrónicos  
5 [fsantibanez@crsabogados.cl](mailto:fsantibanez@crsabogados.cl) y [fcarcamo@crsabogados.cl](mailto:fcarcamo@crsabogados.cl), autorizando a esta parte a hacer  
6 presentaciones por vía electrónica.

7 **SEGUNDO OTROSÍ: RUEGO A V.S.** tener presente que designo abogado  
8 patrocinante y confiero poder al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, don  
9 **FERNANDO SANTIBÁÑEZ SOTO**, cedula nacional de identidad N° 8.689.681-8, ambos  
10 domiciliados en esta ciudad, en calle Gertrudis Echeñique N° 420, comuna de Las Condes,  
11 Santiago, quienes firman en señal de aceptación.

12  
13  
14  
15  
16  
17  
18   
19  
20 **RODRIGO GOMEZ PEÑA**  
21 **C.I. N° 6.974.115-0**

22  
23  
24  
25  
26  
27  
28   
29  
30 **FERNANDO SANTIBÁÑEZ SOTO**  
**C.I. N° 8.689.681-8**

