

TRIBUNAL DE DISCIPLINA

A.N.F.P.

Santiago, 20 de Agosto de 2020

VISTOS:

1. La denuncia formulada por la Unidad de Control Financiero en contra del Club **Deportes Linares**, por no haber presentado documentos que respalden el pago de sueldos y cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones de Mayo de 2020, señalando que el club habría notificado a los jugadores y cuerpo técnico del cese temporal de todas las actividades y obligaciones que señalan los contratos de trabajo. Estima el denunciante que se habrían cometido infracciones al artículo 71 del Reglamento de la ANFP. Dicha supuesta irregularidad ha sido puesta en conocimiento de este Tribunal por la Unidad de Control Financiero en uso de las facultades y atribuciones que reglamentariamente le son propias.
2. Lo dispuesto en el artículo 71 del Reglamento de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, específicamente en su numeral 3.3.1, en lo que a la información periódica mensual se refiere, a saber:

“3.3.- Información Mensual

3.3.1.- Antecedentes y Requisitos: Los clubes deben presentar mensualmente a la UCF, a través del Portal de clubes, la siguiente información:

3.3.1.1.- Una lista, en el formato unificado en Excel que se encuentra disponible en el Portal de Clubes, de los jugadores de su primer equipo, directores técnicos, directores técnicos ayudantes, asistentes técnicos, preparadores físicos y preparadores de arqueros inscritos por el club respectivo en los pertinentes registros de la ANFP, salvo aquellos jugadores que se encuentren cedidos temporalmente a otro club.

3.3.1.2.- Las liquidaciones de sueldo, en formato PDF, correspondientes al pago de las remuneraciones íntegras a todos los jugadores y miembros del cuerpo técnico inscritos por el club respectivo en los pertinentes registros de la ANFP, del mes anterior a aquel en que se presentan, salvo de aquellos jugadores que se encuentren cedidos temporalmente a otro club.

3.3.1.3.- Las planillas electrónicas bancarias que den cuenta del pago de remuneraciones (incluidos los anticipos de pago de remuneraciones) a cada uno de los jugadores y miembros del cuerpo técnico inscritos por el club respectivo en los pertinentes registros de la ANFP, correspondientes al mes anterior a aquel en que se presentan, a través del sistema “office

banking” o similar, validadas por el banco respectivo, debiendo constar el nombre completo y cédula de identidad del jugador o miembro del cuerpo técnico respectivo y el monto pagado. Lo anterior no se aplicará respecto de aquellos jugadores que se encuentren cedidos temporalmente a otro club. Respecto del pago de remuneraciones de jugadores extranjeros o juveniles que no cuenten con cuenta bancaria, se podrá acreditar su cumplimiento mediante los pertinentes recibos del cobro de los cheques respectivos.

3.3.1.4.- Los comprobantes de pago de cotizaciones previsionales y de salud de cada uno de los jugadores y miembros del cuerpo técnico inscritos por el club respectivo en los pertinentes registros de la ANFP, en el formato del sistema Previred u otro similar aceptado por la UCF.

3.3.2.- Plazo: Los antecedentes requeridos precedentemente deberán ser presentados a la UCF dentro de los primeros 15 días corridos de cada mes. Si el último día del plazo fuere sábado, domingo o festivo, se extenderá el mismo hasta el siguiente día hábil.

3.3.3.- Sanciones: Los clubes que no presenten todos los antecedentes mensuales contemplados precedentemente dentro de los plazos indicados, y/o que no cumplan con todos los requisitos establecidos, serán sancionados con:

3.3.3.1.- La pérdida de 3 puntos en el campeonato nacional oficial de la categoría que se encuentren disputando o que obtuviere en el futuro en dicho campeonato si no alcanzaren los puntos que hubiere obtenido hasta esa fecha o en el siguiente campeonato nacional oficial que dispute en su caso, por el primer mes de incumplimiento.

3.3.3.2.- En caso que un club que hubiere sido sancionado al tenor de lo dispuesto precedentemente, volviere a incurrir en un incumplimiento para un segundo período mensual de entrega de información dentro de la misma temporada, será sancionado con la pérdida de 6 puntos adicionales.

3.3.3.3.- En caso que un club que hubiere sido sancionado al tenor de lo dispuesto precedentemente, volviere a incurrir en un incumplimiento para un tercer período mensual de entrega de información dentro de la misma temporada, será sancionado con la pérdida de 9 puntos adicionales

3.3.3.4.- En caso que un club que hubiere sido sancionado al tenor de lo dispuesto precedentemente, volviere a incurrir en un incumplimiento para un cuarto período mensual de entrega de información, será sancionado con la pérdida de la categoría al final del campeonato respectivo, pasando todos los equipos que terminaren con menos puntos a estar un lugar más arriba en la tabla de posiciones correspondiente, quedando el infractor en el último lugar.

3.3.3.5.- Sin perjuicio de lo señalado en los cuatro numerales precedentes, en caso que la infracción consistiere solo en la no presentación dentro del plazo establecido de alguno de los comprobantes de cumplimiento de las obligaciones mensuales contempladas

precedentemente, habiéndose dado efectivo cumplimiento a todas las obligaciones en tiempo y forma, los clubes infractores serán sancionados con una amonestación por escrito. En caso de reincidencia, se les aplicará una multa de 100 unidades de fomento, la que deberá pagarse dentro de los primeros 15 días del mes siguiente a su aplicación. En caso que no pagaren la multa respectiva dentro del referido plazo, serán sancionados por una vez, en cada caso, con la pérdida de un punto en el campeonato nacional oficial de la categoría que se encuentren disputando o que obtuvieren en el futuro en dicho campeonato si no alcanzaren los puntos que hubieren obtenido hasta esa fecha”.

3. La comparecencia del club denunciado, que al exponer sus argumentos, en primer término, expresó que no pudo acoger a sus trabajadores a la Ley de Protección al Empleo, pues éstos no cumplían con los requisitos requeridos para ello en cuanto a la cantidad de cotizaciones que la ley exige. Así, basándose en lo previsto por el artículo 45 del Código Civil (caso fortuito o fuerza mayor), el artículo 3° de la Ley de Protección al Empleo y la doctrina de la Dirección del Trabajo, comunicó a sus trabajadores que el acto o declaración de autoridad que impide la realización de actividades deportivas, tuvo por consecuencia la suspensión temporal de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos del contrato de trabajo.

Dicha suspensión, según argumentó la defensa, implica el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneraciones y demás asignaciones por parte del empleador, por el lapso que el acto o declaración de autoridad determine. A mayor abundamiento, indicó haber sido fiscalizado por estos hechos por la Inspección del Trabajo, no siendo notificado, hasta la fecha de la comparecencia, de alguna irregularidad ni multa administrativa. A mayor abundamiento, argumenta que al no existir campeonato en marcha, y menos aún avisorar que se pudiera reanudar con presencia de público, el club carece totalmente de ingresos pasados, presentes y futuros, toda vez que los clubes de dicha división no reciben otros aportes ni ingresos. Por último, expone estar haciendo todos los esfuerzos para llegar a un acuerdo con todos sus trabajadores en relación al tema remuneracional y previsional.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la Unidad de Control Financiero en cumplimiento de los deberes que le impone la orgánica reglamentaria de la ANFP, ha solicitado a este Órgano Jurisdiccional la aplicación de la normativa vigente al club denunciado, con el fundamento de los antecedentes acompañados al mismo requerimiento.

SEGUNDO: Que la competencia de este Tribunal para conocer y juzgar el tema sub-lite emana del texto vigente del Reglamento de la ANFP, en virtud del cual dicha Unidad de Control Financiero es titular de la acción frente al Tribunal de Disciplina.

TERCERO: Que, de conformidad a lo prevenido en el Reglamento ya referido, la Unidad mencionada tiene la facultad de requerir y revisar información financiera de los clubes, con periodicidad anual, trimestral y mensual, según sea el caso. Es así que puede revisar el pago de remuneraciones y documentos de respaldo asociados a ello.

CUARTO: Lo dispuesto por el artículo 71, numerales 3.3.1.2 y 3.3.1.3, del Reglamento de la ANFP que establecen, entre las obligaciones de los clubes, la de remitir mensualmente a la corporación las liquidaciones de sueldo en formato PDF, correspondiente al pago de las remuneraciones íntegras de todos los jugadores y miembros de cuerpo técnico. Además, deben remitir las planillas electrónicas bancarias que den cuenta del pago de remuneraciones a las mismas personas, a través del sistema “office banking” o similar. Sin embargo, tratándose de jugadores o miembros del cuerpo técnico extranjeros, que no cuenten con cuenta bancaria, se puede acreditar el cumplimiento del pago de remuneraciones mediante el recibo de cobro del cheque respectivo, por el beneficiado.

QUINTO: En lo que respecta a las cotizaciones previsionales y de salud, la normativa legal vigente dispone para cumplir con dichas obligaciones, una fecha que nunca puede ser posterior al día 10 del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones respectivas y a las cuales el empleador debió retener las sumas necesarias para el pago de las referidas cotizaciones; plazo que se prorroga hasta el día hábil siguiente si éste fuera sábado, domingo o festivo; y, hasta el día 13, solo si el pago se efectúa mediante transferencia electrónica en el portal de Previred u otro similar aceptado por la UCF.

SEXTO: Que la normativa reglamentaria de la ANFP citada, especialmente el artículo 71, numeral 3.3.2, establece el plazo de los primeros quince días corridos de cada mes para entregar la información. Si el último día del plazo fuere sábado, domingo o festivo, se extenderá el mismo hasta el día hábil siguiente.

SEPTIMO: Que el club denunciado reconoció, en lo medular, no haber pagado remuneraciones ni cotizaciones correspondientes al periodo indicado, por las razones ya expuestas. Así, corresponde hacerse cargo de la alegación relativa a la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo. Al respecto, este Tribunal por decisión de mayoría, estima que dicha alegación debe ser desestimada, pues el club denunciado pudo perfectamente haber explorado otras opciones; tales como, acordar con sus trabajadores permisos con o sin goce

de sueldo, total o parcial, o haber pactado la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, mas no actuar de facto y unilateralmente como lo ha hecho. Aún más, en lo que respecta a las alegaciones referidas en los vistos de esta sentencia relacionadas con la inactividad y carencia total de ingresos de la división, no serán acogidas por este Tribunal, considerando que en la sentencia que resolvió la denuncia por incumplimientos en el pago de obligaciones laborales y previsionales por el mes de Marzo pasado, este Tribunal excepcionalmente y por única vez, según se señaló expresamente, atendió y ponderó dicha circunstancia para liberar al club denunciado de la responsabilidad establecida en la reglamentación del fútbol nacional en relación a las normas del Fair Play Financiero.

En este punto no puede dejarse de considerar y valorar en su justa medida que diez de los doce clubes participantes en la Segunda División han cumplido con todas sus obligaciones laborales y previsionales o, al menos, han logrado acuerdos con sus trabajadores. No hay dudas que este cumplimiento se encuentra precedido de un gran esfuerzo, toda vez que los efectos de la pandemia han afectado a todos los clubes, más aún a los de Segunda División que no reciben aportes ni ingresos por parte de la institucionalidad del fútbol. En este contexto, ignorar esta circunstancia atentaría, a juicio de la mayoría del Tribunal, en contra del principio de la igualdad deportiva y del estricto e igualitario cumplimiento de las normas establecidas.

En opinión de este Tribunal, el pretendido efecto de suspensión de los efectos del contrato de trabajo no es tal para aquel empleador que no se ha acogido a la Ley de Protección al Empleo o que no lo ha acordado con sus trabajadores. Así, se tiene por acreditado que estando obligado a hacerlo, el club denunciado no ha pagado las remuneraciones ni cotizaciones de seguridad social correspondientes a Mayo de 2020.

OCTAVO: Que el club denunciado ya ha sido sancionado durante el transcurso de la presente temporada 2020, por hechos similares, por incumplimientos relacionados con el mes de Abril de 2020.

SE RESUELVE:

Con el mérito de lo razonado y disposiciones señaladas:

Sancionar al club **Deportes Linares** con la pérdida de seis (6) puntos. La sanción deberá hacerse efectiva descontando seis puntos de aquellos que obtenga en el Torneo de Segunda División, correspondiente a la temporada 2020, una vez que éste comience.

Fallo acordado por la mayoría de los integrantes de la Primera Sala del Tribunal de Disciplina señores Exequiel Segall, Santiago Hurtado, Simón Marín, Carlos Espinoza y Jorge Isbej y con el voto en contra de los integrantes Carlos Labbé y Alejandro Musa, quienes estuvieron por desechar la denuncia y archivar los antecedentes, aún cuando sus respectivos votos de minoría tienen diferentes fundamentos, según se señala seguidamente.

El integrante Carlos Labbé estuvo por desechar la denuncia y archivar los antecedentes, por no ser partidario, en estos tiempos de pandemia y excepción constitucional, y dada la grave contingencia nacional que también ha afectado al fútbol profesional, de sancionar por incumplimientos económicos a los clubes de Segunda División, toda vez que es un hecho conocido por el medio, que estos clubes, en general, no reciben ingresos, salvo los generados por la venta de entradas y publicidad, asociados todos al inicio y continuidad del campeonato, lo que no ha ocurrido, ahondando o aumentando aún más la brecha diferenciadora entre los clubes de Primera y Primera B con los clubes de Segunda División. En ese entender, se puede sostener, a juicio del voto de minoría, que exigir cumplimientos económicos a estos clubes de Segunda División, es ahondar más sus problemas económicos, dado que, como se sostuvo precedentemente, no han generado ingresos por más de siete meses, durante el presente año. En este sentido, el suscriptor del voto de minoría, estima prudente y de mayor justicia deportiva, aplicar las medidas económicas a los clubes de Segunda División, solo cuando se haya iniciado en plena normalidad el campeonato, y los clubes estén en condiciones de generar ingresos que les permitan cumplir sus compromisos.

Por su parte, el integrante Alejandro Musa C., estuvo por el archivo de los antecedentes, en razón de las siguientes consideraciones:

1. En lo medular, para justificar el no pago de remuneraciones y cotizaciones de seguridad social correspondientes al mes de Mayo de 2020, argumentó, en primer término, que no pudo acoger a sus trabajadores a la Ley de Protección al Empleo, pues estos no cumplían con los requisitos requeridos para ello en cuanto a cantidad de cotizaciones históricas se refiere. Luego, basándose en lo previsto por el artículo 45 del Código Civil (caso fortuito o fuerza mayor), el artículo 3 de la Ley de Protección al Empleo y la doctrina de la Dirección del Trabajo, comunicó a sus trabajadores que el acto o declaración de autoridad que impide la realización de actividades deportivas, tuvo por consecuencia la suspensión temporal de pleno derecho y por el solo ministerio de la Ley, de los efectos del contrato de trabajo. Dicha suspensión, según argumentó, implica el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneraciones y demás asignaciones por parte del empleador, por el lapso que el acto o declaración de autoridad determine.

2. El artículo 45 del Código Civil, en lo que nos convoca, indica que se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir.
3. A su vez, el artículo 3 de la Ley de Protección al Empleo, previene: *“Salvo acuerdo en contrario de las partes, a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este período, el que deberá constar por escrito, el acto o la declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1 tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios que correspondan, sin perjuicio de las obligaciones de los incisos siguientes. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine. La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador”*.
4. A mayor abundamiento, ratificando jurisprudencia administrativa anterior en el mismo sentido, y estableciendo la recta doctrina a juicio del suscrito, el 19 de Marzo de 2020, la Dirección del Trabajo emitió el Dictámen 1239/005, específicamente en su capítulo 3, establece lo mismo que el ya transcrito artículo 3 de la Ley de Protección al Empleo.
5. Así, este sentenciador, estima que la Pandemia del Covid 19 y la prohibición por acto de autoridad de la realización de actividades deportivas colectivas en todo el país, a lo menos durante el mes que nos ocupa, reafirmada por sendas Resoluciones Exentas publicadas en el Diario Oficial, entre ellas la N°88 de fecha 6 de Abril pasado, implican una situación de fuerza mayor que implica la suspensión de facto de la posibilidad de desarrollar la actividad para la cual fueron contratados los jugadores y cuerpo técnico, lo que implica la suspensión de los efectos, derechos y obligaciones del contrato de trabajo. En efecto, como consecuencia de ello, el trabajador no está obligado, o mas bien está impedido por orden de autoridad de prestar los servicios contratados, y, a su vez, el empleador no puede otorgar el trabajo convenido, ni está obligado a pagar las remuneraciones convenidas.
6. En dicho contexto, no se configura la infracción denunciada.

Notifíquese.