

**FORMULARIO DE DENUNCIA**
**Observaciones:**

Es importante completar los datos obligatorios para que la denuncia cumpla con los requisitos que establece la ley en el artículo 174 del Código Procesal Penal. Estos están señalados con un asterisco rojo (\*). Los otros datos son importantes para la eficacia de la investigación por lo que se solicita llenarlos si los tiene.

Cuando termine de completar el formulario, ponga su nombre y RUT

**DENUNCIA**

<b>Fecha</b>	6 DE MAYO 2020
<b>Hora</b>	18:00:00 hrs.

**I. ANTECEDENTES DEL/A DENUNCIANTE**

<b>Nombres *</b>	CARMEN	
<b>Apellido paterno *</b>	ESPINOZA	
<b>Apellido materno *</b>	MIRANDA	
<b>RUT/Pasaporte *</b>	7.574.202-9	
<b>Fecha de nacimiento</b>	25 de agosto de 1958	
<b>Edad</b>	61 años	
<b>Sexo o Género</b>	Femenino	
<b>Estado civil</b>	Divorciada	
<b>Nacionalidad</b>	Chilena	
<b>Escolaridad</b>	Superior completa	
<b>Profesión u oficio</b>	Abogada	
<b>Lugar de trabajo</b>	Estudio Jurídico	
<b>Domicilio *</b>	<b>Avda./Calle/Psje</b>	Compañía de Jesús 1291
	<b>Block/Depto</b>	oficina 405
	<b>Villa/Población</b>	
	<b>Comuna</b>	Santiago
	<b>Región</b>	Metropolitana, Provincia de Santiago
<b>Teléfono (fijo y/o celular) *</b>	+56992316121	
<b>Horario disponible para contacto</b>	lunes a viernes, horario hábil	
<b>Correo electrónico</b>	carmen.espiñoza.miranda@gmail.com	
<b>Parentesco o vínculo con víctima si lo hay</b>		

**II. ANTECEDENTES DE LA VÍCTIMA**

<b>Nombres</b>		Trabajadoras y trabajadores en Chile
<b>Apellido paterno</b>		
<b>Apellido materno</b>		
<b>RUT/Pasaporte</b>		
<b>Fecha de nacimiento</b>		
<b>Edad</b>		
<b>Sexo o Género</b>		
<b>Estado civil</b>		
<b>Nacionalidad</b>		
<b>Escolaridad</b>		
<b>Domicilio</b>	<b>Avda./Calle/Psje</b>	
	<b>Block/Depto</b>	
	<b>Villa/Población</b>	
	<b>Comuna</b>	
	<b>Región</b>	
<b>Teléfono (fijo y/o celular)</b>		
<b>Correo electrónico</b>		
<b>Adulto protector/referente (cuando se trate de una denuncia en favor de un niño, niña o adolescente)</b>	<b>Nombre</b>	
	<b>Rut (si lo sabe)</b>	
	<b>Domicilio</b>	
	<b>Teléfono</b>	
	<b>Correo electrónico</b>	
	<b>Vínculo</b>	

**III. ANTECEDENTES DEL/A DENUNCIADO/A**

<b>Nombres *</b>	Todos aquellos funcionarios de la Dirección del Trabajo, o de otras reparticiones públicas si procediere, que resulten responsables como autores, cómplices o encubridores de los hechos
<b>Apellido paterno *</b>	
<b>Apellido materno *</b>	
<b>Apodo (s)</b>	
<b>RUT/Pasaporte</b>	
<b>Fecha de nacimiento</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Sexo o Género</b>	
<b>Estado civil</b>	

<b>Nacionalidad</b>		
<b>Escolaridad</b>		
<b>Profesión u oficio</b>		Empleado público
<b>Lugar de trabajo</b>		Dirección del Trabajo
<b>Domicilio</b>	<b>Avda./Calle/Psje</b>	Agustinas 1253
	<b>Block/Depto</b>	
	<b>Villa/Población</b>	
	<b>Comuna</b>	Santiago
	<b>Provincia</b>	Santiago
	<b>Región</b>	Metropolitana
<b>Teléfono</b>		
<b>Correo electrónico</b>		
<b>Descripción morfológica</b>		
<b>Parentesco o vínculo con víctima niño, niña o adolescente de ser el caso</b>		

#### IV. HECHOS QUE SE DENUNCIAN

<b>Fecha en que ocurrieron los hechos</b>	Desde el 14 de enero de 2020, o en una fecha cercana a ésta, pero, no posterior.
<b>Hora aproximada</b>	---
<b>Lugar (indique ubicación)</b>	Agustinas 1253
<b>Comuna</b>	Santiago
<b>Región</b>	Metropolitana, provincia de Santiago

**En qué consistieron los hechos que denuncia: \***

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código Procesal Penal, formulamos denuncia en contra de todos aquellos **funcionarios de la Dirección del Trabajo**, o de otras reparticiones públicas si procediere, que resulten responsables como autores, cómplices o encubridores de los hechos que más adelante se indican, que de ser comprobados en la investigación del Ministerio Público, revestirían las características típicas del delito de **ABUSO DE AUTORIDAD**, ilícito penal descrito y sancionado en el **artículo 221 del Código Penal**, de acuerdo con los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación exponemos:

#### I. ANTECEDENTES GENERALES

1.- Los denunciados somos abogados que se individualizan en nómina adjunta, todos asociados de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas de Chile A.G. (A.G.A.L.).

A.G.A.L. es una organización de carácter gremial y académico, de abogados, con interés en el estudio, desarrollo, avance y práctica del Derecho del Trabajo en nuestro país, a partir de la década de 1980. Debido al prestigio académico y profesional de nuestros integrantes, AGAL es invitada a entregar su opinión ante el Congreso Nacional en los proyectos de ley relacionados con las relaciones de trabajo.

2.- Por otra parte, la Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.501 de 1981. La Dirección del Trabajo está a cargo de un funcionario con el título de Director, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en dicha Ley Orgánica y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables.

La actual **Directora Nacional del Trabajo (s)** es doña **CAMILA JORDÁN LAPOSTOL**, abogada, domiciliada en calle Agustinas N°1253, comuna de Santiago.

3.- Conforme la letra b) del inciso segundo del artículo 1° de su Ley Orgánica, corresponde particularmente a la Dirección del Trabajo, entre otras atribuciones, *fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.*

Asimismo, el artículo 5° b) de la misma ley orgánica, establece que es función del Director *fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.*

4.- Esta atribución de interpretación administrativa de las normas laborales que compete a la Dirección del Trabajo se ve reiterada, también, por el Código del Trabajo, que en su artículo 505 dispone:

*"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".*

5.- Por otra parte, con fecha 5 de agosto de 2019, S.E. Presidente de la República ingresó en la Cámara de Diputados, mediante Mensaje N°139-367, un proyecto de ley *que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos (Boletín N°12.826)*. Entre el contenido de este proyecto de ley - que aún se encuentra en segundo trámite constitucional - se propone al Congreso Nacional *modificar el artículo el 177 del Código del Trabajo, estableciendo la validez del finiquito otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, y firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio electrónico.*

6.- Sin embargo, la Directora Nacional del Trabajo y otros empleados de la Dirección a su cargo, excediendo a sabiendas sus atribuciones, habrían invadido el ámbito legislativo realizando acciones que encuadran en la definición de disposiciones generales, en contra de ley, en la forma como se explicará; infringiendo, entonces, lo previsto en el artículo 221 del Código Penal, además de lo dispuesto en los artículos 7° y 32 N°6 de nuestra Constitución Política.

## II. HECHOS MATERIA DE ESTA DENUNCIA

1.- La DIRECCIÓN DEL TRABAJO hoy en día ofrece públicamente, desde su sitio web, en una plataforma online, el uso de un finiquito de trabajo, mediante firma electrónica y utilización de clave única. La actualización de esa plataforma lo fue el 14 de enero del año 2020.

2.- Haciendo historia, en abril del año 2019, frente al Diario El Mercurio, el Director del Trabajo de la época, Mauricio Peñaloza, indicaba que *"Lo que estamos realizando es poner la plataforma online de la Dirección del Trabajo para que los empleadores puedan subir una propuesta de finiquito, con ciertos resguardos legales, que*

*nosotros vamos a revisar. También vamos a ver que se haya cumplido la seguridad social al momento de subir el finiquito. Una vez que se chequean esos estándares legales, lo cargamos en su escritorio o cuenta que va a tener el trabajador en la plataforma 'mi DT', la puede revisar y aceptar o rechazar esa propuesta".*

3.- El 31 de julio del año 2019, esto es tres meses después de la declaración mencionada, se materializaba lo expresado por el Director del Trabajo, mediante el mensaje 139-367, en que se expresaba por el ejecutivo la intención de modificar el artículo 177 del Código del Trabajo, estableciendo la validez del finiquito otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, y que pudiera ser firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio electrónico, como que se mandata al Director del Trabajo para que, mediante resolución respectiva, hiciera operativo el otorgamiento del finiquito en forma electrónica, exigiendo el pago oportuno e íntegro por parte del empleador de las sumas que ahí se contengan. Indicaba el mensaje:

"Asimismo, el proyecto persigue mejorar los procesos internos de la Dirección del Trabajo, mediante la incorporación de mecanismos tecnológicos de gestión que permitan al Servicio adaptarse a los nuevos tiempos.

Para ello, se propone reconocer expresamente en la ley, la validez del finiquito, renuncia y mutuo acuerdo otorgados de manera electrónica en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo"

4.- Con fecha 4 de septiembre del año 2019, mediante Oficio No 14.955 el Sr. Miguel Landeros Perki, Secretario General de la Cámara de Diputados, informó a la Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Gael Yeomans, que la Cámara de Diputados, en sesión del día referido, acordó remitirle para su estudio e informe el proyecto en comento.

5.- A las sesiones de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados asistieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, don Nicolás Monckeberg Díaz; el señor Subsecretario del Trabajo, don Fernando Arab Verdugo; el Director del Trabajo, de la época, don Mauricio Peñaloza Cifuentes; y el Asesor de dicha Cartera de Estado, don Francisco Del Río Correa. Vale decir todas estas personas, en las calidades que se presentaron y de las cuales estaban investidas, comparecieron frente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados, teniendo perfecto conocimiento que el mensaje del ejecutivo expresaba la intención de modificar el artículo 177 del Código del Trabajo, estableciendo la validez del finiquito otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, y que pudiera ser firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio electrónico. Es decir, todos aquellos reconocían la necesidad que una ley regulara la validez del finiquito, renuncia y mutuo acuerdo otorgados de manera electrónica en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. No había ninguna interpretación en que podían llevar a cabo tal actuación laboral sin una ley de la república, que fuera debidamente promulgada y publicada, conforme la Constitución y las leyes chilenas.

6.- Como hemos dicho al comienzo, pese a **que no existe en la ley** y a que el proyecto de ley para crearlo se encuentra en trámite, **la DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO (DT) está ofreciendo públicamente a través de su sitio web (WWW.DT.GOB.CL) actuar como Ministro de fé en el otorgamiento de un supuesto "FINIQUITO ELECTRÓNICO DE TRABAJO" a disposición de los usuarios, que ha sido elaborado por la propia DT, .**

7.- Tal y como se expone en el MANUAL que al efecto ha publicado en su sitio web la propia DT (que acompañamos en el primer otrosí), se ofrece un "FORMULARIO DE FINIQUITO DE TRABAJO" que ya ha sido elaborado por la entidad pública y en el que los otorgantes sólo deben agregar sus datos personales y los montos que deberá pagar el empleador para poner fin a la respectiva relación laboral.

8.- El formulario mencionado en los puntos anteriores, es del siguiente tenor (se copia en la siguiente página):



Empleador(s): [REDACTED]  
 Trabajador(s): [REDACTED]

Página 1 de 2

## PROPUESTA DE FINIQUITO

Con fecha 08/04/2020, entre [REDACTED] representada legalmente por don/ña [REDACTED] [REDACTED] RUT [REDACTED], ambos con domicilio en [REDACTED] comuna de [REDACTED] [REDACTED] correo electrónico, en lo sucesivo "el Empleador(a)" o "la Empresa", y don/ña [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED] domiciliado en [REDACTED] comuna de [REDACTED] correo electrónico [REDACTED] en adelante "el Trabajador(a)", se ha acordado el presente finiquito de contrato de trabajo que consta de las siguientes cláusulas:

**PRIMERO:** El Trabajador(a) prestó servicios como trabajador dependiente al Empleador(a) desde el [REDACTED] hasta el [REDACTED] fecha esta última en que el contrato de trabajo terminó por aplicación de la causal del artículo Art. 161 Inciso primero: necesidades de la empresa, del Código del Trabajo.

**SEGUNDO:** Producto de la terminación del referido contrato de trabajo, el Empleador(a) se obligó a pagar al Trabajador (a) la suma neta final de \$ [REDACTED] según la liquidación que se señala a continuación:

**PAGOS:**

- Indemnización por vacaciones (feriado anual y proporcional) \$ [REDACTED]
- Indemnización sustitutiva del aviso previo \$ [REDACTED]
- Indemnización por años de servicio \$ [REDACTED]
- Indemnización pactada contractualmente o voluntaria \$ 0
- Remuneración del último mes trabajado pendiente \$ 0
- Gratificaciones pendientes \$ 0
- Descansos adeudados \$ 0
- Otras remuneraciones, asignaciones o beneficios adeudados \$ [REDACTED]

**TOTAL PAGOS BRUTOS:** \$ [REDACTED]

**DESCUENTOS:**

- Cotizaciones de seguridad Social \$ [REDACTED]
- Impuestos \$ 0
- Pensiones alimenticias Ley 14.008 y otras \$ 0
- Aportes del empleador al Fondo de Cesantía (AFC) \$ [REDACTED]
- Vacaciones anticipadas \$ 0
- Remuneraciones anticipadas \$ 0
- Indemnizaciones anticipadas \$ 0
- Préstamos otorgados por empleador adeudados \$ 0
- Otros descuentos autorizados \$ 0

**TOTAL DESCUENTOS:** \$ [REDACTED]  
**SUBTOTAL LIQUIDO:** \$ [REDACTED]  
**REAJUSTES E INTERESES:** \$ 0

**SUMA LÍQUIDA A PAGAR:** \$ [REDACTED]

Empleador(s): [REDACTED]  
Trabajador(s): [REDACTED]  
Página 2 de 2

**TERCERO:** El Trabajador(a) deja expresa constancia que examinó en forma personal, completa y detalladamente todas y cada una de las partidas y valores señalados anteriormente, respecto de los cuales manifiesta su más absoluta conformidad, sin existir repro, observación, adición o reserva alguna que formular.

**CUARTO:** En virtud de la declaración formulada por el Trabajador en la cláusula precedente, el Empleador(a) paga en este acto al Trabajador(a) la suma neta final señalada anteriormente, mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria, cuyo titular es el Trabajador, N° [REDACTED] del banco [REDACTED] la cual el Trabajador(a) declara recibir en este acto a su entera satisfacción.

**QUINTO:** En virtud de lo anteriormente expuesto, ambas partes manifiestan expresamente que nada se adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento y entendimiento de sus derechos, mutuamente se otorgan el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos. En consecuencia, ambas partes declaran que no tienen reclamo alguno que formularse respectivamente, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.

PROPUESTA EN TRÁMITE

9.- Mediante esta actuación, la Dirección del Trabajo pone a disposición de los usuarios un formulario para que celebren una transacción privada respecto de los derechos y obligaciones que la ley laboral establece, estableciendo la propia DT los términos de tal acuerdo, ofreciéndose además la autoridad a oficiar como ministro de fe virtual para validar dicha transacción. Una copia de este borrador se acompaña en la letra b) del primer otrosí.

10.- Este supuesto “FINIQUITO ELECTRÓNICO” elaborado por la DT incluye, además, una cláusula mediante la cual el trabajador ACEPTA todos los descuentos que el empleador ha efectuado en el finiquito y asimismo ACEPTA el despido, de manera que al ratificar este finiquito el trabajador renuncia expresamente a presentar cualquier reclamación posterior y en consecuencia, desiste de ejercer su derecho a demandar judicialmente al empleador para que se le restituyan los descuentos efectuados en el finiquito y/o para demandar la falta de justificación del despido.

11.- Este “FINIQUITO ELECTRÓNICO” no contempla la posibilidad que establece el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo, que pueda ser revisado por el Presidente del Sindicato ni por el Delegado Sindical, sólo establece la opción de la intervención de la Inspección del Trabajo; desprotegiendo al trabajador frente al empleador, quien le ofrece el finiquito y la posibilidad de un pronto pago, contra la firma de un finiquito sin revisión por parte del Presidente del Sindicato ni del Delegado Sindical y la posibilidad de cuestionar los montos ni la legalidad del despido. Esto debilita aún más el rol protector del sindicato en el Derecho del Trabajo chileno.-

12.- No existe en este “FINIQUITO ELECTRÓNICO” de la DT la posibilidad de que el trabajador pueda dejar constancia de su desacuerdo con los descuentos que le efectúa el empleador en el finiquito ni con el despido que le afecta (ver documento anexo). Sólo el empleador puede completar este finiquito con los montos que considere corresponde pagar y/o descontar al trabajador.

13.- La DT ha establecido que el empleador puede optar por utilizar el FINIQUITO ELECTRÓNICO completando el formulario disponible en el sitio web. **Luego de hacerlo se le envía un email al trabajador, quien dispone de un plazo de 10 DÍAS HÁBILES para aceptar ese FINIQUITO ELECTRÓNICO desde que se envía ese correo electrónico. Asimismo, según la DT, desde la ratificación del trabajador el empleador tiene 10 día hábiles adicionales para pagar las cantidades señaladas en el finiquito.** De este modo, la DT establece una regla que contraviene expresamente lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo.

### III. EL DERECHO

1.- El artículo 221 del Código Penal describe y sanciona el delito de ABUSO DE AUTORIDAD, en los siguientes términos:

*“El empleado público que dictare reglamentos o disposiciones generales excediendo maliciosamente sus atribuciones, será castigado con suspensión del empleo en su grado medio.”*

2.- Conforme los artículos 7° y 32 N°6 de nuestra Constitución Política, la única autoridad que en nuestro ordenamiento puede dictar los *reglamentos o disposiciones generales* es el Presidente de la República.

3.- Respecto del delito de abuso de autoridad, ETCHEBERRY señala:<sup>1</sup>

“Los reglamentos o disposiciones así dictados son intrínsecamente ilegales. Esta ilegalidad puede ser sustancial, en caso que el funcionario esté facultado para dictarlos pero las disposiciones dictadas sean contrarias a la ley, o bien formal, en caso de que el funcionario no tenga legalmente atribuciones para dictar tales reglamentos. Debe tratarse, eso sí, de la dictación de reglamentos o disposiciones generales, y no simplemente de órdenes o disposiciones aisladas.

4.- BUSTOS - comentando el Código Penal español, que regula en términos similares el delito de *usurpación de funciones legislativas*, en su artículo 506<sup>2</sup> - afirma que el bien jurídico protegido de este delito es la independencia, integridad y exclusividad de la jurisdicción de la función pública. La conducta típica “*supone dictar normas de carácter general que invadan la zona constitucional en la que rige la reserva de ley y derogar de hecho o de derecho, esto es, inaplicar o derogar normas con fuerza de ley*”.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ETCHEBERRY, A., *Derecho Penal - Parte Especial*, Tomo IV, Editorial Jurídica de Chile, 3a edición, Santiago, 2001, p. 223.

<sup>2</sup> “Artículo 506. La autoridad o funcionario público que, careciendo de atribuciones para ello, dictare una disposición general o suspendiere su ejecución, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años, multa de seis a doce meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de seis a doce años.”

<sup>3</sup> BUSTOS, J., *Derecho Penal Parte Especial*, Tomo III, Ediciones Jurídicas de Santiago, 2a edición, Santiago, 2009, p. 714.

5.- Conforme el diccionario de la R.A.E., *disposición* se define como "precepto legal o reglamentario, deliberación, orden y mandato de la autoridad".

6.- En la especie, a través del sitio web de la Dirección de Trabajo, se han dictado *disposiciones generales*. Con carácter de aplicación general y de modo oficial, valiéndose de un módulo de su sitio web ha creado un nuevo procedimiento de término del contrato de trabajo, con nuevas reglas (ilegales) que regirían las obligaciones de los empleadores.

7.- En efecto, funcionarios de la Dirección del Trabajo -cuya identidad deberá establecerse con la investigación- han dictado disposiciones generales para las que no están facultados (ni constitucional ni legalmente) del siguiente modo, apartándose de forma manifiesta de nuestra normativa laboral:

- Se ha publicado para su uso por trabajadores y empleadores, un supuesto "*finiquito electrónico*" que en cuyo otorgamiento formal **se contraviene de forma manifiesta y a sabiendas lo establecido por la ley** (baste recordar que existe un proyecto de reforma del Código del Trabajo en trámite para permitirlo)
- Han **incrementado el plazo que tienen los empleadores** para ponerlo a disposición del trabajador, contraviniendo también texto expreso de la ley;
- **Impidiendo que los trabajadores firmen estos supuestos electrónicos con reserva de derechos.**

8.- **Resulta irrelevante** para la aplicación de este tipo penal, que estas disposiciones generales se hayan dictado por la vía de una resolución, dictamente o decreto de aplicación general, o **que ellas se dicten por la vía de la creación de un procedimiento de aplicación general, implementado a través de su sitio web, que establece reglas cuyo objeto es cambiar la regulación para el término del contrato de trabajo, los derechos que para el trabajador emanan de ello, para el finiquito y para las obligaciones que crea para el empleador.** Poner a disposición de los trabajadores y empleadores un "finiquito electrónico" (que no existe en la ley), atribuyéndole efectos a su suscripción distintos de aquellos que la ley atribuye a los finiquitos legalmente firmados, y declarando que estas nuevas disposiciones tienen carácter jurídicamente obligatorio y de aplicación general (aunque contravengan la legislación vigente), se encuadra dentro de la expresión "*dictar disposiciones generales*" que establece la ley penal.

9.- **Este "FINIQUITO ELECTRÓNICO" NO EXISTE EN EL DERECHO CHILENO, NI TAMPOCO ESTE NUEVO PLAZO PARA EL EMPLEADOR QUE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO HA PRETENDIDO CREAR;** sencillamente, la Dirección del Trabajo ha invadido el ámbito legislativo, poniendo a disposición de empleadores y trabajadores en su sitio web un formulario de documento, un procedimiento de aprobación y procedimiento de cumplimiento, que contraviene el texto expreso de la ley.

10.- En efecto, los incisos primero, segundo y final del artículo 177 del Código del Trabajo disponen lo siguiente (el destacado es nuestro):

*"Art. 177. El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.*

*Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la*

*respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.*

*(...)*

***El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.***

11.- Por otra parte, conforme el artículo 177° inciso primero del Código del Trabajo, el empleador tiene un plazo de 10 días hábiles para otorgar finiquito de trabajo al trabajador despedido y poner a su disposición el pago del mismo, contados desde la separación.

12.- Sin embargo, la DT ha establecido un plazo más amplio al legal para que el empleador utilice el supuesto "FINIQUITO ELECTRÓNICO". En efecto, la DT pone a disposición de los empleadores su supuesto finiquito en el sitio web, sin indicar plazo alguno para ejercer tal opción. En consecuencia, dentro de los 10 días hábiles que establece el artículo 177° del Código Laboral, los empleadores pueden recurrir a este finiquito.

13.- Pues bien, una vez que el empleador ha completado el supuesto "FINIQUITO ELECTRÓNICO" de la DT, conforme este nuevo procedimiento que ha creado la Dirección Nacional del Trabajo, **se le envía un email al trabajador, quien según lo que ha establecido la propia DT, dispone de un plazo de 10 DÍAS HÁBILES adicionales para aceptar ese supuesto finiquito. Con esto el plazo de que dispone el empleador para ofrecer finiquito al trabajador despedido aumenta por sola decisión de la DT, infringiéndose así lo que la ley exige.**

14.- Asimismo, **según la DT, desde que el trabajador ratifica el supuesto "FINIQUITO ELECTRÓNICO", el empleador dispone de otros tiene 10 día hábiles adicionales para pagar las cantidades señaladas en el finiquito, con lo que el plazo que tiene el empleador para disponer el pago del finiquito se extiende aún más.** Evidentemente la DT no tiene facultad alguna para modificar el plazo legal que debe respetar el empleador para otorgar y pagar el finiquito de trabajo. Con esta decisión la DT ha violado flagrantemente la ley vigente.

15.- Este el supuesto "FINIQUITO ELECTRÓNICO", además de infringir los requisitos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, no admite reserva de derechos de cuestionamiento de la causal de terminación del contrato de trabajo; de los montos incluidos en el mismo o de los descuentos practicados por el empleador.

16.- De esta manera se viola lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 5 del Código del Trabajo - esto es, de la viga maestra del Derecho del Trabajo el Orden Público Laboral - que establece la *irrenunciabilidad de los derechos laborales*, y que las facultades de administración del empleador tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores y que los derechos laborales son irrenunciables.-

17.- Por último, la actuación de la Directora Nacional del Trabajo, al poner a disposición de las empresas finiquitos electrónicos, sin posibilidad de reserva de derechos, lleva implícito una renuncia al derecho a las remuneraciones, prestaciones laborales e indemnizaciones laborales y a las garantías constitucionales de éstos, violentando el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de sus garantías constitucionales. La conducta de promover en las empresas de Chile, la utilización de estos supuestos "finiquitos electrónicos" sin ley que lo autorice, violando el artículo 177 del C. del Trabajo y el Orden Público Laboral, expone a una gran cantidad de trabajadores a sufrir un daño económico irreparable, por el terror colectivo a la falta de ingresos en caso de no firmar el respectivo finiquito

18.- Estas acciones constituyen un actuar incorrecto, en el contexto mundial y nacional de gravísima crisis sanitaria y económica, por parte de las autoridades del trabajo. No sólo se trata de una actuación atentatoria del principio de Juridicidad, sino también del

principio más importante que debe regir la actuación de los funcionarios públicos del trabajo por la evidente incorrección en la actuación de los mismos: el Principio de la Probidad Administrativa.

#### IV. COMPETENCIA DE ESA FISCALÍA

Conforme se explicó, si bien el lugar donde se fraguó el ilícito es una circunstancia que debe ser investigada, la Dirección del Trabajo se encuentra ubicada en calle Agustinas N°1253, comuna de Santiago.

La Fiscalía Regional Metropolitana Centro Norte es competente, entonces, para investigar los hechos materia de esta denuncia, por encontrarse el lugar indicado dentro de su territorio.

#### TESTIGOS DE LOS HECHOS

<b>¿Existen testigos?</b> (marcar con una "x", en caso de respuesta "SI" completar lo solicitado)	SI	x	<b>Nombres/Apellidos/Apodos:</b> 1. CAMILA JORDAN LAPOSTOL, Abogada, Directora Nacional del Trabajo (s); 2. SONIA MENA S., Jefa (s) del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo; 3. MARIA ALEJANDRA LUZA GALLEGOS, Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información de la Dirección del Trabajo. 4. MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN, Licenciada en Historia y Abogada, Ministra del Trabajo y Seguridad Social  <b>Domicilio o datos para posterior ubicación:</b> Las personas signadas en los números 1), 2) y 3) se encuentran domiciliadas en calle Agustinas N°1253, Santiago. La testigo número 4 está domiciliada en calle Huérfanos N°1273, Santiago.
	NO		<b>Observaciones:</b>
	NO SABE		

#### OTRAS EVIDENCIAS

<b>¿Posee otras evidencias?</b> (marcar con una "x", en caso de respuesta "SI" completar lo solicitado)	SI	X	<b>Videos</b>  <b>Fotografías</b>  <b>Otros</b> 1) Documento titulado "Mi DT - Finiquito Laboral Electrónico - Manual de Usuario", obtenido desde el sitio web de la Dirección del Trabajo <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> . 2) Documento titulado "Propuesta de Finiquito", correspondiente a los hechos denunciados, obtenido desde el sitio web de la Dirección del Trabajo <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> .
	NO		<b>Observaciones:</b> Sugerimos al Ministerio Público la práctica de las siguientes diligencias: a) Se requiera a la Dirección Nacional del Trabajo la entrega de todos los mensajes de correo electrónico institucional relacionados con la propuesta, discusión y aprobación del contenido del supuesto "Finiquito Electrónico" publicado en su sitio web. Se requiera a dicha repartición que informe, además, el nombre de

		<p>todos los funcionarios que participaron en la redacción y aprobación del contenido informativo publicado en su sitio web sobre la materia, del Manual que se publica, de los formularios que se ponen a disposición del público y en la formulación del procedimiento de tramitación y contenido del supuesto Finiquito Electrónico;</p> <p>b) Se requiera a la Dirección Nacional del Trabajo que informe cuántas personas y empresas han pretendido intervenir en estos finiquitos electrónicos, en calidad de trabajadores o empleadores, y en cuántos casos ha concluido este trámite definido por la DT.</p> <p>c) Se requiera a la Dirección Nacional del Trabajo el envío del acto administrativo de aprobación de todo el contenido publicado en su sitio web sobre este supuesto finiquito electrónico, en general, y especialmente en lo referido a los formularios, procedimientos, Manual y “Preguntas Frecuentes”.</p> <p>d) Se requiera a la Dirección Nacional del Trabajo la remisión, en formato electrónico, del contenido publicado en su sitio web relativo a los hechos denunciados.</p> <p>e) Se solicite a la Cámara de Diputados y al Senado la remisión de proyecto y actas de tramitación.</p> <p>f) Se despache <b>Orden de Investigar a la Brigada Investigadora Anticorrupción Metropolitana (BRIACMET)</b> de la PDI, para que realice todas las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos y, en especial, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extraiga del sitio web de la DT, todo el material que ha publicado relativo a los hechos denunciados;</li> <li>- Se constituya en las oficinas de la Dirección Nacional del Trabajo, con el objeto de entrevistar a quienes puedan aportar información respecto de las personas que participaron en la propuesta, aprobación y publicación de las acciones denunciadas, solicitando la entrega voluntaria de todos los memorandum o correspondencia electrónica en que ese proceso conste o permita identificar a los autores.</li> </ul>
--	--	---

**Nombres y apellidos del denunciante :** CARMEN ESPINOZA MIRANDA, Abogada, integrante de la ASOCIACIÓN GREMIAL DE ABOGADOS LABORALISTAS A.G. (A.G.A.L.)

**RUT/Pasaporte :** 7.574.202-9



Carmen Espinoza Miranda  
7.574.202-9  
Abogada

**ANEXO DE ABOGADOS QUE ADHIEREN A LA DENUNCIA**

Juan Sebastián Gumucio Rivas	4.559.032-1	jsgumucio@gmail.com
Rafael Carvalho Santelices	5.267.144-2	carvalho.santelices.r@gmail.com
Diego Corvera Vergara	6.027.070-8	diego.crvr@gmail.com
Rodrigo Morales Ortega	6.272.438-2	rodrigomorales@abogadoslaboralistas.tie.cl
Carmen Espinoza Miranda	7.574.202-9	carmen.espinoza.miranda@gmail.com
Rodrigo Garcia Oyanedel	8.253.536-5	rgarciao@gmail.com
Mauricio Chocair Triviño	8.923.682-7	mchocair@gmail.com
Diego López Fernández	8.982.183-5	dlopez@rgcs.cl
Luis Villazon Leon	8.983.274-8	Luisvillazon@manquehue.net
José Tomás Peralta Martínez	9.008.788-6	jtpabogado@gmail.com
Andrés Cáceres Lorca	9.769.504-0	andrescaceres.abogado@gmail.com
Andres Rojas Zuñiga	10.063.290-k	andres.rojas@rglabogadoslaborales.com
Miguel Acuña García	10.544.852-k	miguel.acuna.garcia@gmail.com
Claudia Guzmán Miranda	10.621.410-7	clauda claudiaguzmanmiranda@gmail.com
David Osorio Barrios	10.897.714-0	osorio.david1@gmail.com
Mónica Vogel Álvarez	13.315.175-3	monica.vogel@gmail.com
Dagoberto Hernández Romero	14.308.813-8	dagoberto.hernandez@sjadnovas.cl
Romina Mardel Bravo	15.342.716-K	rominamardel@gmail.com
Jose Luis Cartes Saez	15.410.644-8	jose jlcartes.saez@gmail.com
Pablo Marcial Zenteno Muñoz	15.776.718-6	pzenteno@manquehue.net
Gustavo Mendoza Acevedo	16.639.579-8	gmendoza@fuidespedido.cl
Marcela Fernanda Vásquez Poblete	17.489.170-2	vasquez.p.marcela@gmail.com
María Ignacia Caballero Ibarra	17.703.061-9	ignacia.cab.ib@gmail.com
Tamara Yañez Guzman	17.762.513-2	tamara@burodedefensa.cl
Katherine Guerrero Vera	17.993.810-3	k.guerrerovera@gmail.com