



---

EJERCEN DERECHO A PETICIÓN, SOLICITANDO REVISIÓN DE ACTUACIÓN ILEGAL QUE INDICAN.

Sr. Contralor General de la República

Los abogados que abajo comparecen, que litigan, asesoran y/o instruyen sobre la especialidad del Derecho del Trabajo, en Chile, en relación a presentación efectuada, este lunes 13 de abril del año 2020, por CAMILA VALLEJO DOWLING, diputada, jefa de bancada del Partido Comunista, ALEXIS SEPÚLVEDA SOTO, diputado, jefe de bancada del Partido Radical, LUIS ROCAFULL LÓPEZ, diputado, jefe de bancada del Partido Socialista; RAÚL SOTO MARDONES, diputado, jefe de bancada del Partido por la Democracia; CLAUDIA MIX JIMÉNEZ, diputada, jefa de bancada del Comité Liberal, Comunes, Convergencia Social e Independientes; ALEJANDRA SEPÚLVEDA ORBENES, diputada, jefa de bancada de la Federación Regionalista Verde Social; JUAN SANTANA CASTILLO, diputado subjefe de bancada del Partido Socialista; GIORGIO JACKSON DRAGO, diputado, jefe de bancada de Revolución Democrática; DANIEL VERDESSI BELEMMI, diputado, jefe de bancada del Partido Demócrata Cristiano; y RODRIGO GONZÁLEZ TORRES, diputado, Segundo Vicepresidente de la Cámara de Diputados; y AMARO LABRA SEPÚLVEDA, diputado, subjefe de bancada del Partido Comunista, a usted respetuosamente exponemos:

Por medio de la presente y de acuerdo a lo prevenido en la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República N° 10.336 y lo dispuesto en el artículo 19 N° 14 de la Constitución Política, que consagra el derecho de presentar peticiones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado, sin otra limitación que la de proceder en términos respetuosos y convenientes, y, a fin que tome Ud. conocimiento de los hechos que informamos por este medio y proceda a

Tal como ha sido ya denunciado por parlamentarias y parlamentarios, ante Vs. autoridad, 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. Dicho acto administrativo es ilegal e inconstitucional. Por lo anterior y con la



---

finalidad que Vs. autoridad ejerza las funciones de control de los actos de la autoridad administrativa; resguarde el Principio de Legalidad consagrado en nuestra Constitución Política del Estado, y verifique el estricto cumplimiento de las normas de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado, el artículo 177 del Código del Trabajo, y el proyecto del ejecutivo que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales (Boletín 12826-13-1), pedimos que se someta a examen el acto administrativo a que nos referiremos en este cuerpo, dado que a nuestro entender existe una apropiación de facultades legislativas y la vulneración grave de las disposiciones legales que rigen en la materia, al adoptar de motu proprio, por la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, procedimientos contrarios a los establecidos en la ley, siendo en consecuencia su actuación administrativa, en esta materia, ilegal, arbitraria, contraria a derecho, e inconstitucional, debiendo en consecuencia, enmendarse, restableciendo el imperio del derecho, declarando, en consecuencia, ilegal e inconstitucional la implementación del finiquito electrónico por parte de la DIRECCION DEL TRABAJO, y ordenando a dicho órgano que se abstenga de autorizar por esa vía finiquitos, renuncias o términos de contrato por mutuo acuerdo y que, en cambio, se atenga estrictamente a los procedimientos expresamente autorizados por el ordenamiento jurídico. Basamos tales peticiones, en atención a los antecedentes de hecho y derecho que a continuación exponemos:

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 Mauricio Peñaloza, 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 N° 14.955 el Sr. Miguel Landeros Perkić, 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 de ley, que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, correspondiente al boletín N° 12.826-13.

Sin que queramos ser reiterativos, sino precisos, en conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto (contenido en el mensaje del ejecutivo 139-367) era adecuar el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales. Ello es lo central que debe tenerse a la vista.

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 139-367, 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.- Se recibieron, además, en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados, las opiniones, de Bárbara Figueroa Sandoval, Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Raúl Campusano Palma, Presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH); Rafael Pereira Lagos, ex Subsecretario del Trabajo; Marcelo Albornoz Serrano, ex Director del Trabajo; César Toledo Corsi, Abogado Laboralista, y Zarko Luksic Sandoval, ex Subsecretario del Trabajo.

7.- Después de escuchar las opiniones vertidas por los referidos especialistas, y dirigentes, las diputadas Karol Cariola; Loreto Carvajal; Maite Orsini, y Gael Yeomans, y diputados Gastón Saavedra, y Gabriel Silber, presentaron una indicación para agregar un inciso sexto nuevo al artículo 177 del Código del Trabajo, del siguiente tenor:

*“El trabajador que habiendo firmado finiquito considere que ha habido a su respecto error, fuerza o dolo, o una afectación a sus derechos fundamentales podrá reclamarlo judicialmente conforme al procedimiento de tutela laboral de este Código, dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la firma del trabajador. Se entenderá que por la firma electrónica del finiquito el trabajador hace reserva total de derechos.”*

Tal indicación resulta así plenamente armónica con la inclusión en el artículo 162 del Código del Trabajo, de un inciso relativo a la comunicación de despido, en los siguientes términos:



*“El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, y deberá indicar expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, que siempre puede optar por la actuación presencial ante un ministro de fe y que puede formular reserva específica de derechos, de conformidad a la ley, y la forma de ejercerla.”*

El proyecto asegura así, que en la terminación del contrato se deba otorgar suficiente certeza al trabajador de que podrá ejercer su facultad de reservar sus derechos en la suscripción del finiquito posterior.

8.- Con fecha 10 de septiembre del año 2019, el proyecto, con la indicación referida, pasó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en el Senado, y la última diligencia en su tramitación se llevó a cabo con fecha 14 de abril del año 2020, mediante la cuenta del mensaje 48-368, que reitera en sesión 14/368 la urgencia simple.

9.- Volviendo a plataforma online, de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, en ella se entrega un MANUAL, 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. Es decir, la DIRECCIÓN DEL TRABAJO pone a disposición de empresas y trabajadores un formulario para que celebren una transacción privada, respecto de los derechos y obligaciones que la ley y el contrato laboral establecen, entregando la propia DIRECCIÓN DEL TRABAJO los términos y forma transaccional de tal acuerdo, ofreciéndose además la autoridad a oficiar como ministro de fe para validar dicha transacción.

10.- La DIRECCIÓN DEL TRABAJO establece en el manual antes referido, una idea sumamente clara, NO SE PUEDE HACER RESERVA del FINIQUITO OFERTADO POR EL EMPLEADOR. Así consta en la página 17, ilustración 15, donde se establece:

**Revise toda la información contenida en la propuesta y si no está de acuerdo con todo o parte de ella, rechácela. Sólo si después de revisar personal, completa y detalladamente todas y cada una de las partidas y valores señalados en el finiquito, está de acuerdo totalmente con su contenido, sin tener reparo, observación, adición o reserva alguna que formular, puede ratificarlo y firmarlo, mediante el botón respectivo.**



---

11.- La DIRECCIÓN DEL TRABAJO ha establecido que, si el empleador opta por utilizar el FINIQUITO ELECTRÓNICO, completando el formulario disponible en el sitio web, y se le envía un correo electrónico al trabajador, este dispone de un plazo de 10 DÍAS HÁBILES para aceptar ese FINIQUITO ELECTRÓNICO, desde que se envía ese correo electrónico. Asimismo, según la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, desde la aceptación del trabajador el empleador tiene 10 días hábiles adicionales para pagar las cantidades señaladas en el finiquito.

12.- La forma en que se está utilizando el FINIQUITO ELECTRÓNICO es un acto ilegal, y además es un acto inconstitucional, pues se está severamente afectando derechos de los trabajadores, precarizando mediante las nuevas tecnologías piso mínimos, que han sido logro de grandes luchas sindicales e individuales, como pasamos a explicar:

- a) En primer lugar, sabemos que el marco en que se inserta la relación laboral es una relación de desequilibrio de poder. La irrenunciabilidad de derechos sólo rige durante la vigencia de la relación laboral (art. 5 inc. 2° del Código del Trabajo), pero no cuando la vigencia del contrato de trabajo ya ha concluido. Ergo, se requiere de un acto de autoridad que proteja al trabajador precisamente en el momento donde se encuentra en una mayor indefensión, donde se presenta su mayor debilidad, pero por el contrario se entrega al trabajador obligaciones de cálculos y análisis de partidas, de naturaleza al menos dudosa (indemnizaciones anticipadas, remuneraciones anticipadas, prestamos otorgados por el empleador, otros descuentos “autorizados”) sin que el mismo, por regla general, tenga las herramientas para un análisis cabal.
- b) La firma ante el ministro de fe, no solo es el acto de rubricar el FINIQUITO, sino que importa ratificar la expresión de voluntad ante el ministro de fe, el cual cumple un rol de fedatario. El trabajador está expresando libremente su voluntad, y vuelve a expresar su firma libre y consentida por la ratificación. De esta forma, la firma electrónica garantizará que firma quien es titular de dicha firma, pero no asegura la libre e informada expresión de voluntad.
- c) La DIRECCIÓN DEL TRABAJO carece de competencias legales para elaborar un finiquito de trabajo según los términos que ella misma ha decidido que son los que deben incluirse en un finiquito. En efecto, el finiquito de trabajo no es un documento cuyo contenido mínimo esté establecido en la ley, como sí ocurre con el contrato individual de trabajo, cuyas cláusulas mínimas están expresamente prescritas en el artículo 10° del Código del Trabajo. Por esa razón, cuando la DIRECCIÓN DEL TRABAJO



confecciona formularios de contratos individuales de trabajo disponibles al público no hace sino verificar que en dichos contratos se incluyan los contenidos que por ley no pueden faltar en un acuerdo de esa naturaleza. Respecto al finiquito de trabajo, en cambio, no existe una prescripción legal sobre sus contenidos mínimos, por lo que al elaborar la DIRECCIÓN DEL TRABAJO el FINIQUITO ELECTRÓNICO, ha establecido discrecionalmente su contenido, sin que exista normas legales que le permita hacerlo ni que establezcan los términos de ese finiquito.

- d) La DIRECCIÓN DEL TRABAJO desconoce el derecho de los trabajadores a incluir en el FINIQUITO ELECTRÓNICO un resguardo ante los descuentos que decida imponerle el empleador y asimismo a discutir posteriormente las causas del despido. Se condiciona así arbitrariamente el pago de las cantidades que correspondan por el término del contrato de trabajo a que el despido acepte incondicionalmente los términos del finiquito que haya decidido el empleador, mediante la redacción del finiquito que ha elaborado la propia DIRECCIÓN DEL TRABAJO y que incluye una cláusula mediante la cual el trabajador despedido acepta expresamente todos los descuentos y el despido. El derecho del trabajador despedido a incluir en su finiquito de trabajo una cláusula de reserva está reconocido constitucionalmente. De hecho, las Cortes de Apelaciones han instruido a las notarias para que permitan a los trabajadores poner reserva de derechos en los finiquitos sin condicionar la entrega de los dineros (Oficio n° 285/2019 de 26 de marzo de 2019 de la Corte de Apelaciones de Santiago).
- e) La DIRECCIÓN DEL TRABAJO al establecer los términos de su FINIQUITO ELECTRÓNICO y las condiciones para su ratificación imponer a los trabajadores una condición de suyo inconstitucional: el otorgamiento del finiquito y su pago quedan sujetos a que el trabajador acepte incondicionalmente el despido, los montos que el empleador le ofrezca y el otorgamiento de renuncia a cualquier reclamo ulterior.
- f) La DIRECCIÓN DEL TRABAJO pone a disposición de los empleadores su FINIQUITO ELECTRÓNICO 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. Pues bien, una vez que el empleador ha completado el FINIQUITO ELECTRÓNICO de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, se le envía un correo electrónico al trabajador, quien según lo que ha establecido la propia DIRECCIÓN DEL TRABAJO, dispone de un plazo de 10 DÍAS HÁBILES adicionales para aceptar ese FINIQUITO ELECTRÓNICO. Con esto el plazo de que dispone el empleador para ofrecer finiquito al trabajador despedido aumenta por



---

sola decisión de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, infringiéndose así lo que ley exige. Asimismo, según la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, desde que el trabajador ratifica el 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. De esta forma la DIRECCIÓN DEL TRABAJO ha invadido facultades exclusivas y excluyentes de otros órganos, lo que resulta de una gravedad mayúscula para el Estado de Derecho. Se ha convertido en un legislador, ampliando plazos en perjuicio de los trabajadores.

13.- Con los argumentos que se han vertido, en las líneas precedentes, nos parece del todo evidente que resulta clara la ilegalidad e inconstitucionalidad de los actos que se están llevando a cabo por la DIRECCIÓN DEL TRABAJO. No obstante ello, hemos dejado un último análisis, y que parece el más evidente e indiscutible para ejercer el derecho consagrado 19 N° 14 de la Constitución Política del Estado, frente a Vs. autoridad, cuando la DIRECCIÓN DEL TRABAJO ha violentado el acto administrativo.

En el acto administrativo, entendemos, que lo que hace la Administración del Estado es tomar una decisión de aplicación del ordenamiento jurídico a un caso concreto en una determinada forma. En efecto, lo que hace el ente público a través del acto es resolver una determinada manera de aplicar o ejecutar el ordenamiento jurídico público a un caso en particular que puede afectar o favorecer a una persona, un grupo de personas o incluso a la comunidad en su conjunto.

En consecuencia, sabemos que lo esencial del acto administrativo está en el ejercicio del poder público, cuyo ejercicio válido queda determinado por la competencia para su ejercicio, el cual permite que lo resuelto, es decir, la decisión de aplicación del ordenamiento jurídico, pueda imponerse de manera unilateral sobre los ciudadanos. Ello ha sido quebrantado por la DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

14.- Recordemos que el 31 de julio del año 2019, mediante el mensaje 139-367, 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 volvamos y repitamos que con fecha 10 de septiembre del año 2019, el proyecto, pasó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en el Senado, y la última diligencia en su



tramitación se llevó a cabo con fecha 14 de abril del año 2020, mediante la cuenta del mensaje 48-368, que reitera en sesión 14/368 la urgencia simple. Es decir, podemos decir con claridad y precisión que el ejercicio del poder, que ha llevado a cabo la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, mediante la oferta pública, desde su sitio web, en una plataforma online, de un finiquito de trabajo mediante firma electrónica y utilización de clave única, queda absolutamente fuera de su competencia, pues no existe norma jurídica que pueda avalar dicha actuación cuando en la aplicación del ordenamiento jurídico no encontramos regla que permita actuar al referido servicio en esta competencia, pues NO HAY LEY DE FINIQUITO ELECTRÓNICO. LA LEY QUE PODRÍA FACULTARLO SE ENCUENTRA EN TRAMITACIÓN EN EL SENADO.

15.- A mayor abundamiento, la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, entrega un MANUAL, para la utilización del finiquito electrónico, 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. Este manual es parte, específica, del mensaje 139-367, en se indicaba 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. Así, señala el impulso del ejecutivo:

*“El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, renuncia y mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo, procedimiento que deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen. Para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, dicho Servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irroque un costo para el trabajador”*

De esta forma la DIRECCIÓN DEL TRABAJO ha establecido un procedimiento aplicable para el funcionamiento del FINIQUITO ELECTRONICO, amparado en un mensaje del ejecutivo, sin que tenga sustento en el ordenamiento jurídico vigente. Se ha amparado en un proyecto de Ley, no en una Ley.

16.- Nos parece relevante efectuar un análisis final de la línea de tiempo legislativa y la actuación de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, en esta cronología.



¿Podemos sostener que las autoridades que intervinieron en estos hechos han actuado sin tener conocimiento de los vicios del acto? No es posible sostener aquello, pues el señor Subsecretario del Trabajo, don Fernando Arab Verdugo y el Director del Trabajo, de la época, don Mauricio Peñaloza Cifuentes, concurrieron a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados, para apoyar el proyecto de Ley del ejecutivo, (Boletín 12826-13-1).

Tampoco es posible sostener que Director del Trabajo, de la época, don Mauricio Peñaloza Cifuentes, desconociera el contenido del proyecto. Agreguemos que él expresó frente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados:

*“El señor Peñaloza, Director del Trabajo, manifestó que la utilización del finiquito electrónico será optativo para el trabajador. Asimismo, estimó que este proyecto favorecerá precisamente al trabajador que se encuentra alejado de los grandes centros urbanos, quien podrá ahorrar tiempo y dinero en el traslado hacia la Notaría. Por otra parte, el señor Peñaloza recordó que el actual procedimiento solo permite al notario certificar la comparecencia de las partes, no así el pago efectivo del finiquito. En cambio, en el caso del finiquito electrónico, la DT tendrá, además, la facultad de certificar que el trabajador recibió un pago a través de un medio electrónico, lo cual constituye un avance significativo”*

*“El señor Peñaloza, Director del Trabajo, reiteró los argumentos expresados en la sesión anterior manifestando que esta iniciativa legal se enmarca dentro de los esfuerzos de modernización de la Dirección del Trabajo que se encuadra en los siguientes ejes: digitalización, simplificación de procesos, integración y foco en el usuario. En este sentido, la posibilidad de suscribir un finiquito electrónico eliminará o disminuirá los tiempos de espera, mejorando los tiempos totales de tramitación. En concreto, la iniciativa contempla la posibilidad de realizar el trámite de finiquito por medios electrónicos, utilizando la clave única del Registro Civil, sin perjuicio de ello, el señor Director recordó que la vía presencial continuará siendo una alternativa”*

De la forma indicada, advertimos hoy, que el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, Nicolás Monckeberg Díaz; la actual Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sra. María José Zaldívar Larraín; el Subsecretario del Trabajo, don Fernando Arab Verdugo; el Director del Trabajo, de la época, don Mauricio Peñaloza Cifuentes, y la actual Directora del Trabajo, Sra. Camila Jordán Lapostol, han avalado y amparado, mediante diversos actos, que no se sustenta en ninguna normativa legal vigente, la oferta pública, en el sitio <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-117372.html>, de FINIQUITO de trabajo mediante firma electrónica y han avalado y amparado la utilización un procedimiento aplicable para el



---

funcionamiento del FINIQUITO ELECTRONICO, sin que exista ninguna clase de potestad para llevarlo a cabo.

17.- Quizás llama la atención la oportunidad del ejercicio que llevamos a cabo del artículo 19 N° 14 de la Constitución Política del Estado, pues podríamos haberlo hecho en forma pretérita. Nuestro derecho a petición podría haberse coordinado en otro momento.

Al respecto es preciso sostener que entendemos que este es el momento preciso, pues ahora en cuando, en esta crisis sanitaria y Pandemia, producto del brote mundial del virus denominado coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV2), también conocido como la enfermedad COVID-19, los empleadores están haciendo uso y abuso del FINIQUITO ELECTRONICO, y por el estado de necesidad y apremiados por una fuerza moral, los trabajadores se ven forzados a aceptar las condiciones impuestas, al amparo de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, quién se encuentra actuando, en ese marco, fuera de la Constitución y las leyes.

Adicionalmente, no podemos soslayar dar una respuesta a quienes pretendan avalar estas ilegales e inconstitucionales actuaciones, mediante interpretaciones que el FINIQUITO ELECTRONICO otorga seguridad para evitar la propagación del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV2), pues podríamos estar de acuerdo, pero insistimos que para ello debería existir una ley, promulgada y publicada, donde podría tratarse en forma sencilla y clara la reserva de derechos y acciones del trabajador, en la firma de su finiquito, como también limitarse a los plazos de la Ley. Ello no existe, por lo cual todos los actos referidos, llevados a cabo por la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, han sido fuera de Ley.

18.- Para terminar, pues parece relevante hacerlo notar, que no dejar de llamarnos la atención el mensaje del proyecto de Ley, del ejecutivo, N° 034-368, de fecha 13 de abril de 2020, cuando el mismo señala:

*"Artículo 6.- Durante la vigencia del estado excepción constitucional de catástrofe referido en el artículo 1°, la Dirección del Trabajo estará facultada para comunicarse y realizar gestiones y diligencias con empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales mediante medios electrónicos, incluyendo, entre otras, realizar notificaciones de sus actos administrativos, notificaciones de multas, citaciones, comunicaciones, mediaciones y audiencias por dichos medios, así como requerir la información necesaria para realizar sus labores de fiscalización,*



---

*siempre que los mencionados usuarios registren un correo electrónico, cumpliendo las disposiciones que establezca para este efecto el Director del Trabajo. Las notificaciones, citaciones, comunicaciones y diligencias se deberán practicar en el correo electrónico que se hubiere registrado.*

*En las circunstancias mencionadas en el inciso anterior, los usuarios podrán realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes por los mismos medios electrónicos, cumpliendo las disposiciones que establezca para tal efecto el Director del Trabajo.*

*Las notificaciones, citaciones, comunicaciones y diligencias realizadas por medios electrónicos, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde su fecha de emisión"*

La norma referida, parece especialmente ad-hoc para dar solución al vicio que apuntamos, que importaría la nulidad de todo finiquito electrónico, celebrado al amparo de normas inexistentes, y por lo tanto la pérdida de eficacia y extinción del acto administrativo. Hacemos esta prevención, entendiendo que el mensaje del ejecutivo, N° 034-368, de fecha 13 de abril de 2020, no es una Ley.

POR TANTO,

En virtud de todo lo expresado, especialmente el artículo 19 N° 14 de la Constitución Política del Estado, ejercemos nuestro derecho a petición, frente a Vs. autoridad, en el sentido que, bajo su competencia y análisis, proceda a pedir informe a la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, respecto a los actos administrativos que se han llevado a cabo sobre el uso de un finiquito de trabajo, mediante firma electrónica y utilización de clave única, el manual para su uso, y el proyecto del ejecutivo que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales (Boletín 12826-13-1), pronunciándose respecto a la legalidad y constitucionalidad de los actos de la administración referidos (FINIQUITO ELECTRÓNICO), y la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos que han intervenido en tales acciones, tanto en cuanto, a nuestra interpretación, existe una apropiación de facultades legislativas y vulneración grave de las disposiciones legales que rigen en la materia, al adoptar de motu proprio, por la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, procedimientos contrarios a los establecidos en la ley, siendo en consecuencia su actuación administrativa, en esta materia, ilegal, arbitraria, contraria a derecho, e inconstitucional, entendiendo que dicho órgano debe abstenerse de autorizar por esa vía



finiquitos, renunciaciones o términos de contrato por mutuo acuerdo y que, en cambio, se atenga estrictamente a los procedimientos expresamente autorizados por el ordenamiento jurídico.

Abogadas y abogados que adhieren a la petición:

Carmen Espinoza Miranda	7.574.202-9
Rodrigo Garcia Oyanedel	8.253.536-5
Lorena Aedo Rivera	11.636.949-4
Romina Mardel Bravo	15.342.716-K
Marcela Torres Acuña	10.599.840-6
Andres Rojas Zuñiga	10.063.290-k
Ariel Rossel Zuñiga	13.048.711-4
Diego López Fernández	8.982.183-5
David Osorio Barrios	10.897.714-0
Marcela Díaz Wicks	10.647.420-6
Andrés Cáceres Lorca	9.769.504-0
Oscar Emilio Gabler Pinto	12.720.741-0
Mauricio Chocair Triviño	8.923.682-7
José Tomás Peralta Martínez	9.008.788-6
Claudio Fuentes Lira	12.670.490-9
Luis villazon Leon	8.983.274-8
Susan Garate Tirado	13.642.448-3
Katherine Guerrero Vera	17.993.810-3
Rafael Carvallo Santelices	5.267.144-2
Gustavo Mendoza Acevedo	16.639.579-8
Francisca Sofía Sarrazin Valdovinos	10.032.245-5
Claudia Guzmán Miranda	10.621.410-7
Gonzalo Morales Ortega	7.094.923-7
Carlos Arzola Burgos	9.045.267-3
Oswaldo Mauricio Garay Palma	16.126.595-0

Dagoberto Hernández Romero	14.308.813-8
Pablo Marcial Zenteno Muñoz	15.776.718-6
Mónica Vogel Álvarez	13.315.175-3
Juan Sebastián Gumucio Rivas	4.559.032-1
Marcela Fernanda Vásquez Poblete	17.489.170-2
Rodrigo Morales Ortega	6.272.438-2
Tamara Yañez Guzman	17.762.513-2
Ximena Cecilia Rincón Gonzalez	8.905.786-5
Yerko Ljubetic Godoy, abogado	8.077.485-0
Maria Ester Feres Nazarala	4.832.615-3
Claudia Donaire Gaete	9.313.535-0
Carlos Alberto Castilla Reyes	6.153.972-7
Gorky Froilán Díaz Medina	4.219.981-0
Rodolfo Caballero Muñoz	7.988.475-0
Jose Andrés Gatica Urrutia	11.367.943-3
Josefa Javiera Balmaceda Vásquez	17.459.786-3
Carolina Elizabeth Guerra Arce	17.026.532-7
Diego Corvera Vergara	6.027.070-8
Candido Pedro Guglielmetti Mina	2.741.013-8
Felipe Quiroz Domingo	15.413.498-0
Jose Luis Cartes Saez	15.410.644-8
Betsabé García Vargas	17.093.720-1
Alejandra Elizabeth Lazo Solis	12.684.254-6
Juan Padilla Herrera	15.374.652-4
Constanza Javiera Cabrera Yáñez	18.796.514-4