



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K10704 (2362) 2017

Jurídico

3742

- ORD.: _____
- MAT.: Atiende consulta respecto de la procedencia del descuento y pago del aporte y/o cuota sindical de aquellos trabajadores traspasados a una nueva empresa creada en el Grupo SKC.
- ANT.: 1) Instrucciones de fecha 10.07.2018, de Jefe de Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de fecha 15.05.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Ordinario N°1673 de 04.04.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Respuesta Oficio de fecha 02.01.2018, de don Pablo Mourgues Vergara, en representación SK Comercial S.A.
5) Correo electrónico de 20.12.2017, de don Juan Carlos Navarro, Presidente Sindicato Interempresa de Trabajadores de Empresas del Grupo SKC.
6) Ordinario N° 6056 de 15.12.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7) Ordinario N° 6055 de 15.12.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
8) Ordinario N° 3227 de 07.11.2017, de Director Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente.
9) Ordinario N° 1489 de 17.10.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
10) Presentación de 04.10.2017, de Sindicato Interempresa de Trabajadores de Empresas del Grupo SKC.

SANTIAGO,

13 JUL 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. JUAN CARLOS NAVARRO AGUAYO
PRESIDENTE
SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DEL
GRUPO SKC.
juan.navarro@skcomercial.cl
victor.espinosa@skcmovil.cl

Mediante la presentación del antecedente 10), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la procedencia del descuento y pago del aporte y/o cuota sindical de aquellos trabajadores traspasados a una nueva empresa creada en el Holding SKC, quienes antes prestaban servicios dependientes en otras empresas del citado grupo.

Según señala, ocho empresas, con distintas razones sociales y RUT, pero igual domicilio, se reconocen filiales de Sigdo Koppers, teniendo una de ellas la administración general de las otras siete, la cual encabeza las decisiones del grupo.

Específicamente expone que, conforman el grupo de empresas SKC, SK Comercial S.A., sociedad matriz, y sus filiales, SKC Rental S.A., SKC Maquinarias S.A., Sigdotek S.A., SKC Transportes S.A., SKC Logística S.A., SKC Servicios Automotrices S.A. y SKC Inmobiliaria.

Por su parte, señala que adicionalmente se incorporó al grupo la empresa SKC Red S.A., de reciente creación, la cual recibió los trabajadores trasladados desde las otras empresas del grupo, reconociéndoles el contrato colectivo vigente, años de servicio y derechos devengados pendientes.

Particularmente indica que los trabajadores trasladados tendrían instrumentos colectivos vigentes, los cuales negociaron a través de las organizaciones sindicales a las cuales se encontraban afiliados.

Sin embargo, a vuestro criterio, la empresa habría realizado distinciones entre aquellos trabajadores que antes del traslado se encontraban afiliados a sindicatos interempresa respecto de aquellos que se encontraban afiliados a sindicatos de empresa.

Específicamente indica que a los primeros se les continúa cobrando el 100% de la cuota sindical, pues no han perdido su calidad de socios, en cambio, a los segundos, les descuenta solo el 75% de la correspondiente cuota, pues su afiliación habría expirado "de oficio", esto sin perjuicio de haberseles hecho extensivos los beneficios logrados por el sindicato del cual eran socios.

En este contexto y en cumplimiento del principio de bilateralidad de los interesados, se confirió traslado a la empresa SK Comercial S.A., quien señaló, según consta en antecedente 4), lo siguiente:

- SK Comercial S.A. es una empresa chilena organizada a través de ocho sociedades filiales (empresas SKC), las cuales desarrollan negocios vinculados a la importación, venta, arriendo y servicio técnico de maquinarias y equipos, con aplicaciones en el campo de la construcción, agrícola, industrial y minero.

Sin perjuicio de lo anterior, indica que dichas sociedades poseen una identidad jurídica independiente y administración propia, compartiendo entre sí solo la condición de ser filiales de SK Comercial S.A., sociedad matriz, la cual consolida sus resultados y les provee de ciertos servicios generales como contabilidad, gestión de personas, sistema informático y legal.

A su vez, afirma, existen a la fecha tres sindicatos en las Empresas SKC: Sindicato Empresa SKC Maquinarias S.A., Sindicato Interempresa de SK Comercial S.A. y Sindicato Interempresa de Sigdotek S.A.

- Con relación a la solicitud de pronunciamiento agrega que, durante el segundo semestre de 2016, se produjo una profunda reestructuración interna del negocio y de su gestión de recursos, reduciéndose la estructura y dotación del personal, creando una nueva sociedad denominada SKC Red S.A., lo cual, a su vez implicó el traspaso de algunos trabajadores desde alguna de las empresas SKC hacia la nueva sociedad, reconociéndoseles tanto los derechos adquiridos en sus contratos individuales como aquellos contenidos en sus contratos colectivos vigentes.

-Respecto de los descuentos de cuotas sindicales, indicó que a aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se les continuó descontando el 100% de la cuota sindical, pues en su caso no perdieron su calidad de socio

de dicha organización, a causa del mencionado traspaso, por lo que no corresponde afectar las obligaciones y derechos emanados de dicha calidad.

Sin embargo, respecto de aquellos trabajadores que eran socios de un sindicato de empresa, a juicio de la empresa SK Comercial, estos han perdido su afiliación por haber dejado de pertenecer a la otra empresa del grupo SKC –en la cual existe el sindicato al que se encontraban afiliados–, perdiendo a su vez la vinculación con el contrato colectivo al que se encontraban afectos, pues el referido traspaso no se enmarcaría dentro de la hipótesis contenida en el artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo, al haberse contratado por una empresa distinta.

No obstante lo anterior, la empresa señala que, en virtud de *“un espíritu de respeto por los derechos sindicales tanto de sus trabajadores como de los sindicatos que existen en el grupo, la empresa decidió: (i) por una parte, respetar los beneficios colectivos que habían obtenido los trabajadores en la última negociación colectiva y (ii) por otra, descontar la cuota sindical de los trabajadores que habían estado vinculados al contrato colectivo cuyos beneficios se mantendrán por el periodo que dure dicho instrumento, para que así el sindicato de empresa que negoció y logró dichos beneficios no se vea afectado por el traspaso de sus miembros a otra compañía.”*

En este sentido, indica que SK Comercial decidió reconocer a los trabajadores que fueron traspasados a la nueva empresa tanto los derechos adquiridos en sus contratos individuales como los contenidos en los contratos colectivos a los que se encontraban afectos, indistintamente si dicha negociación se realizó por un sindicato de empresa o por uno interempresa.

- Finalmente señala que el hecho de que los trabajadores ex socios de un sindicato de empresa sigan pagando la cuota no afecta su libertad sindical, pues como dejaron de pertenecer a la empresa en la cual se encontraba constituido el sindicato, bien podrían constituir un sindicato en la nueva empresa en cualquier oportunidad. A su vez, señala que, el hecho que en tal caso debiesen pagar una doble cuota sindical no opera como desincentivo, pues el mismo principio opera en la institución de la extensión de beneficios.

En este mismo sentido señala que si la empresa no hubiese respetado los derechos adquiridos a través del contrato colectivo de aquellos trabajadores, los habría privado de derechos obtenidos a través de una negociación colectiva de la cual fueron parte y que si no hubiese descontado la correspondiente cuota, inevitablemente habrían afectado al sindicato que negoció en favor de estos, pues por una decisión empresarial habrían disminuido sus socios y consecuentemente sus ingresos.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Previo a responder a vuestra solicitud, es necesario indicar que, en virtud de lo expuesto por las partes, es posible inferir que los instrumentos colectivos a que aluden fueron celebrados con antelación a la entrada en vigencia en vigencia de la Ley N°20.940.

Así las cosas, es necesario determinar si en el caso expuesto resulta aplicable el principio de continuidad laboral reconocido por nuestra legislación en el artículo 4 inciso 2° del Código del Trabajo, el cual preceptúa:

“Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.”

Sobre el particular cabe mencionar que este Servicio a través de Ordinario N° 4462 de 31.08.2015, refiriéndose a la aplicación del precitado artículo, expuso que:

“(…) la doctrina administrativa de esta Dirección, ha sostenido reiteradamente, entre otros, en dictámenes N°s 5047/220, 1607/35 y 4607/324, de 26.11.2003, 28.04.2003 y 31.10.200, respectivamente, que la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa; por ende, considerando a esta última como “la organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, es posible concluir que el elemento esencial para el mantenimiento del vínculo laboral es el

componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, con prescindencia de las modificaciones que pueda experimentar el componente jurídico.

“Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma del artículo 4° inciso 2° del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no solo de los beneficios derivados del contrato individual, sino que además se refiere a “los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

Ahora bien, en el caso expuesto por Ud. resulta menester determinar si, el traspaso de trabajadores desde una de las empresas que constituyen el grupo de empresas SKC a la nueva empresa filial creada en el año 2017, se enmarca dentro de la hipótesis jurídica contenida en el precitado inciso segundo del artículo 4° del Código.

En este sentido, el antedicho Ordinario N° 4462, refiriéndose a una similar situación señaló:

“Conforme a lo anterior, posible es señalar que de la información proporcionada en su presentación, consta que tanto Skanska Argentina, como Skanska Chile son sociedades pertenecientes al grupo Skanska que es un holding de empresas cuya sociedad matriz se encuentra ubicada en Suecia.

“Se desprende, asimismo, que Skanska Chile S.A. pertenece en un 99.99% a Skanska Latin America AB Sweden y en un 0.01% a Skanska Inversora S.A. Argentina; mientras que los accionistas de Skanska S.A. Argentina lo integran las sociedades Skanska Kraft AB, Sweden y Skanska Inversora S.A. Argentina con un 97% y 3%, respectivamente”

Asimismo agrega:

“De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que, en la especie, no existe continuidad laboral en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 4 del Código del Trabajo, toda vez que dicha norma ha pretendido resguardar la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, cuestión que como fue advertida precedentemente, no acontece en el caso de marras.”

Luego, de la información proporcionada por ambas partes, es posible indicar que SKC Red S.A. constituye una empresa nueva, distinta de las otras que conforman el Grupo SKC, anteriormente constituidas. En este sentido, consultado el Índice del Registro de Comercio de Santiago¹ se constató que los accionistas que constituyeron la referida nueva empresa son SK Comercial S.A y Sigdo Koopers S.A.

Por su parte, tanto el sindicato solicitante como el representante de SK Comercial se encuentran contestes sobre la existencia del Grupo SKC, al cual pertenecen las empresas desde las cuales fueron “trasladados” los trabajadores y la empresa SKC Red.

Asimismo, revisada la información disponible, en la Comisión para el Mercado Financiero (ex SVS), a través de su página web², SK Comercial S.A., al 31.12.2017, tenía como sociedades filiales todas aquellas individualizadas por el solicitante. Además, declaró ante la precitada entidad que, SKC Red S.A. se constituyó con fecha 10.01.2017.

Establecido lo anterior, es posible inferir que, en los hechos expuestos no resulta aplicable el principio de continuidad laboral en los términos dispuestos por el artículo 4 inciso 2° del Código del Trabajo, toda vez que el resguardo de la subsistencia de los derechos y obligaciones contemplado por la precitada norma requiere que exista una modificación total o parcial al dominio, posesión o mera tenencia de la

¹ https://www.conservador.cl/portal/indice_comercio

² http://www.cmfchile.cl/institucional/mercados/ver_filial.php?archivo=fil_99598300_201712_201803_02172332.pdf

empresa, cuestión que como fue advertida precedentemente no acontece en el presente caso.

Luego, las partes no acompañan antecedentes que permitan establecer si las relaciones laborales con las empresas del grupo que, primitivamente, contrataron a aquellos trabajadores traspasados se encuentran terminadas, para solo luego de ello ser contratados por SKC Red. S.A., no obstante, ambas partes señalan que dicha terminación ha sido efectiva.

De esta manera, en el caso que así haya acontecido, resulta necesario prevenir, en primer lugar, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 260 del Código del Trabajo, *“la cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos”*.

En igual sentido, el inciso primero del artículo 261 del mismo cuerpo legal, prescribe:

“Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla”.

Del análisis conjunto de las precitadas normas se desprende que la cotización a los sindicatos constituye una obligación para sus afiliados, debiendo determinarse en los estatutos de la respectiva organización el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

En este sentido, el artículo 216 en sus letras a y b), preceptúa:

“Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;

b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;”

Sobre el particular, este Servicio, refiriéndose a la afiliación del trabajador a un sindicato de empresa, ha señalado:

“De la norma preinserta es posible colegir que los sindicatos de empresa están formados exclusivamente por trabajadores de una misma empresa, lo que autoriza para sostener que la condición sine qua non para que se entienda que un trabajador pertenece a un sindicato de empresa, consiste precisamente en laborar en ésta en calidad de dependiente.

Por tal razón, entonces, si un dependiente pierde esta calidad, pierde, a la vez, su calidad de socio de la organización sindical respectiva.”
(Dictamen N° 6127/406 de 14.12.1998)

Luego, respecto de la afiliación a un sindicato interempresa, el artículo 230 del Código del Trabajo dispone expresamente que, *“los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.”*

Respecto de esta última disposición, a través de Dictamen Ordinario N°2658/63 de 08.07.2003, esta Dirección concluyó que *“la intención del legislador ha sido separar el vínculo laboral que une al trabajador con su empleador de su afiliación sindical a la organización respectiva, con el objeto de resguardar el principio de libertad sindical de que gozan las organizaciones sindicales y los trabajadores que las constituyen y participan en ellas, principio que se ve reflejado, especialmente, en el derecho a fundar sindicatos, afiliarse y desafiliarse de ellos cuando lo estimen pertinente de acuerdo con sus intereses.”*

Por tanto, en virtud de lo anterior, es posible concluir que, en el caso en análisis, aquellos trabajadores “trasladados” que se encontraban afiliados a un sindicato de empresa y que dejaron de pertenecer a aquella empresa del grupo SKC que primitivamente los contrató y en la cual se encuentra constituido el referido sindicato, han perdido, en consecuencia, su calidad de trabajador de la misma y, por consiguiente, la calidad de socio de la referida organización sindical.

Por el contrario, aquellos trabajadores "trasladados" que se encontraban afiliados a un sindicato interempresa y que dejaron de "pertener" a aquella empresa del grupo SKC que primitivamente los contrató, han perdido su calidad de trabajador de la misma, sin embargo, no han perdido la calidad afiliado a la referida organización sindical.

En virtud de lo anterior, en el caso de los primeros, al haber perdido su calidad de socio, no les corresponde concurrir al pago de las cuotas sindicales, pues dicha obligación solo compete a los trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores que mantienen su afiliación al sindicato interempresa, a pesar del traslado desde una de las empresas del grupo a SKC Red, subsiste, por consiguiente, la obligación de pago de las cuotas sindicales.

Luego, en segundo lugar, resulta necesario mencionar que, antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, el legislador laboral radicaba *"los efectos del contrato colectivo en quienes hubieren sido partes del proceso de negociación, entendiéndose por tales el o los empleadores y los socios del o los sindicatos que negociaron colectivamente, como también, el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso."* (Dictamen N 6342/204 de 23.09.1991)

Al respecto, según prescribe el artículo 1545 de Código Civil, *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes"*, por lo que el o los empleadores que negociaron deberán cumplir las obligaciones contraídas a través de la celebración de un instrumento colectivo.

Lo anterior, no es más que la aplicación del principio del efecto relativo de los contratos, el cual significa que, como señala el profesor López, *"(...) los contratos sólo generan derechos y obligaciones para las partes contratantes que concurren a su celebración, sin beneficiar ni perjudicar a los terceros."*³

En concreto, para determinar que empleador o empleadores se encuentran obligados a dicho cumplimiento, debe estarse a la determinación precisa de las partes a quienes afecte, según dispuso el antiguo artículo 345 letra a) del Código.

Luego, en virtud de lo indicado por el solicitante, como por la empresa SK Comercial, será el empleador precisamente determinado en cada uno de los instrumentos colectivos el obligado a su cumplimiento.

En dicho caso, si la empresa SKC Red S.A. no se encuentra precisamente determinada en el instrumento colectivo al que el trabajador trasladado se encontraba afecto, como aquel empleador que lo celebró y en circunstancias de no resultar aplicable lo dispuesto en el artículo 4 inciso segundo del Código del Trabajo, es posible concluir que dicha empresa no se encuentra obligada al cumplimiento del instrumento colectivo respecto de aquel trabajador trasladado, ya sea que hubiese estado afiliado a un sindicato de empresa o si aún se encuentra afiliado a uno del tipo interempresa.

Así entonces, es posible indicar a Ud. que si SKC Red S.A. ha otorgado idénticos o similares beneficios a los que gozaban dichos trabajadores mientras se encontraban contratados por la otra empresa del Grupo SKC de la cual provenían, no ha sido con el interés de dar cumplimiento al correspondiente contrato colectivo, sino que los ha otorgado por su propia voluntad.

Reafirma lo anterior, lo declarado por la empresa SK Comercial, Matriz de la filial SKC Red. S.A., en su presentación de antecedente 4), al indicar que:

"(...) a fin de no afectar a los trabajadores con este traspaso, la empresa decidió reconocer a los trabajadores que fueron traspasados a la nueva empresa todos sus derechos adquiridos en sus contratos individuales como asimismo los contenidos en los contratos colectivos firmados en la última negociación colectiva, ya sea

³ López, Jorge. Los contratos. Parte general (2ª Edición). Editorial Jurídica. Santiago de Chile, 1998, p. 337.

que ésta se hubiere desarrollado a través de un Sindicato de Empresa o a través de un grupo negociador, en donde están también considerados los socios del Sindicato Interempresa.”

Así, cabe recordar que el artículo 9 inciso 1° del Código del Trabajo prescribe:

“El contrato de trabajo es consensual, deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.”

De la norma antes citada se desprende que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

En efecto, conforme a la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Dirección, la doctrina de la cláusula tácita ha dejado establecido, que forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados materialmente en el contrato. Por esta vía, se amplía el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo al inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo, tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes, lo que sólo puede ser dejado sin efecto por el mutuo consentimiento según lo precisa el artículo 1545 del Código Civil (Dictamen N°4864/275 de 20.09.1999)

Por tanto, en el supuesto caso que aquellos trabajadores traspasados no tengan escriturados en sus respectivos contratos individuales de trabajo, todos o algunos de los beneficios y derechos que *“la empresa decidió reconocerles”* y, sin embargo lo anterior, han sido otorgados reiteradamente en el tiempo, con una aceptación periódica de los mismos, se habría configurado un consentimiento tácito respecto de estos, dando origen a una cláusula tácita, la que deberá entenderse como parte integrante del respectivo contrato individual de trabajo.

Dicho lo anterior y en virtud de los montos referidos como equivalentes a los descuentos efectuados a los trabajadores, cabe responder si aquel otorgamiento realizado por la empresa SKC Red S.A. cabe dentro de la hipótesis contenida en el inciso final del antiguo artículo 346 del Código del Trabajo, el cual disponía:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.”

La precitada norma, se fundamenta en una condición previa, la existencia de la relación de trabajo, la que implica el efecto de vinculación entre las partes que se realiza en el tiempo y se genera con la celebración del contrato individual de trabajo.⁴

Dicho lo anterior y como indican los profesores Thayer y Novoa, al terminar el contrato de trabajo, se produce el *“fenómeno jurídico por el cual se*

⁴ Thayer, William y Novoa, Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo*, Derecho Individual del Trabajo, Tomo III, 5ª Edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 2008, p. 30.

*extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban.*⁵

Así, del caso por Ud., expuesto, es posible inferir que, sin perjuicio del reconocimiento efectuado por SKC Red S.A., las relaciones de trabajo de aquellos trabajadores "trasladados" con la primitiva empresa filial del grupo que las contrató se encuentran terminadas, por consiguiente, las obligaciones que nacieron en virtud de aquellas se encuentran extintas.


De esta forma, no resulta jurídicamente procedente enmarcar el reconocimiento y otorgamiento de beneficios y derechos realizado por la actual empleadora SKC Red dentro de las hipótesis que contenía el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo puesto que, según se expuso precedentemente, esta no es la continuadora legal de las otras empresas del grupo y los trabajadores "trasladados" dejaron de prestar servicios para sus antiguos empleadores –los cuales son parte del Holding en estudio–.


Luego, respecto de aquellos trabajadores "trasladados", al no pertenecer a la o las empresas que se encuentran obligadas a cumplir con las obligaciones pactadas en los respectivos instrumentos colectivos y al no encontrarse gozando de los beneficios y derechos en ellos pactados, no resulta jurídicamente procedente concluir que aquellos se encuentren obligados al pago del 75%, por aplicación del artículo 346.

Con todo, en virtud de los hechos expuestos, cumplo con informar a Ud. que se remitirán los presentes antecedentes a la Unidad de Defensa Judicial, Derechos Fundamentales y Coordinación Jurídica, para su investigación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




EBP/NPS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Unidad de Defensa Judicial, Derechos Fundamentales y Coordinación Jurídica.
- SK Comercial S.A. (Avenida Frei Montalva #15800, Lampa)

⁵ Thayer, William y Novoa, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, Tomo IV, 4ª Edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 2003, p.28.