



*Jurídico*

3435

ORD. N° \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** Atiende presentación relativa a la forma de remunerar a los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras, durante los días de inactividad laboral no imputables a éstos.

**ANT.:** 1) Ord. 0519, de 02.08.2013, Sr. Jaime Pla Escobar, Director Regional del Trabajo, Región de Tarapacá  
2) Presentación de Sindicato de Tripulantes Naves Especiales de Iquique de fecha 30.07.2013.

- 4 SEP 2013

**SANTIAGO,**

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SR JUAN CARLOS ALVARADO VALDÉS  
SINDICATO DE TRIPULANTES DE NAVES ESPECIALES DE IQUIQUE  
CALLE ORELLA N° 739, COMUNA Y CIUDAD DE IQUIQUE.**

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico acerca de la vigencia del dictamen N° 890/056, de 19.02.1998, relativo a la remuneración que deben percibir los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras durante los días de inactividad laboral, por causas no imputables a aquellos, y su aplicabilidad a los trabajadores del Sindicato de Tripulantes de Naves Especiales de Iquique (Sitrinaves Iqq) y Pesquera Camanchaca S.A.

Sobre el particular, cabe señalar primeramente, que el pronunciamiento a que se alude en su presentación fue reconsiderado por dictamen N° 6132/408, de 14.12.1998, el cual dejó sin efecto la conclusión que en él se contenía, en orden a que el pacto sobre remuneración de los periodos de inactividad laboral acordadas por los trabajadores aludidos, afectos a remuneraciones variables conformadas por sueldo base y prima de pesca, no puede ser inferior al promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados o significar una disminución de la remuneración que perciben habitualmente dichos dependientes.

En efecto, a través del dictamen N° 6132/408, de 14.12.1998, antes citado, este Servicio confirma la doctrina sustentada anteriormente sobre la materia, precisando que la remuneración que deben percibir tales trabajadores por los referidos periodos, es aquella que hubieren pactado expresa o tácitamente con su empleador, en forma individual o colectiva y, a falta de pacto, la equivalente al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados, doctrina que se encuentra vigente a la fecha.

En relación con lo anterior, cabe hacer presente que esta Dirección mediante dictamen 4911/284, de 22.09.1999 resolvió que la doctrina contenida en dictamen precitado es de aplicación general a las diversas situaciones de inactividad laboral que puedan presentarse, siempre que éstas sean inimputables a los trabajadores de que se trata.

En la especie, de acuerdo con los antecedentes aportados aparece que los trabajadores por quienes se consulta están afectos a los siguientes instrumentos: contrato colectivo celebrado entre la empresa Camanchaca S.A y el Sindicato de Tripulantes de la misma, con vigencia desde el 16.05.2012 hasta el 15.05.2016 y convenio Colectivo suscrito entre los trabajadores de la empresa Corpesca S.A y esta última, con vigencia desde el 01.02.2013 hasta el 31.12.2016.

El punto quinto, vigésimo octavo y vigésimo noveno del contrato colectivo antes aludido, establecen:

***“Art. N° 5.- Viatico de Varadero.***

*Cuando la embarcación se encuentra en varadero, la empresa pagará a cada trabajador de esa nave, y siempre que el periodo que ésta permanezca en varadero sea superior a tres (3) días, y por el tiempo que dure esta situación, el 100% del sueldo base diario de dicho trabajador, el que se pagará junto con la remuneración respectiva.*

*En caso que la embarcación concluido su proceso de carena y recalada en su puerto base, no pueda zarpar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes por trabajos asociados a su carena, a partir del cuarto día hábil se pagará el 100% del sueldo base diario de dicho trabajador, hasta la fecha de*

zarpe. Se excluyen como motivo de este viatico de varadero, todas las detenciones que sufra la embarcación producto de trabajos de mantención y/o reparación no asociados directamente a la carena.

Además la empresa podrá adelantar las vacaciones al tripulante que las solicite, caso en el cual no se pagará el viatico de varadero.

#### **"Art N° 28.- Préstamo de Veda.**

28.1.- La empresa otorgará un préstamo para la veda de "anchoveta" de enero de \$150.000.- (ciento cincuenta mil pesos), el cual se descontará a partir del mes de marzo, en cinco (5) cuotas iguales y sucesivas.-

28.2.- La empresa otorgará un préstamo para la veda de "anchoveta" de agosto de \$150.000.- (ciento cincuenta mil pesos), el cual se descontara a partir del mes de octubre, en tres (3) cuotas iguales y sucesivas.-

La empresa lo otorgará a la semana siguiente al decreto de veda respectivo y tendrá como limite dos (2) veces al año"

#### **"Art. N° 29.- Bono de Traslado Barco a Carena.-**

Cuando un barco tenga que ir a carena a otro puerto (Mejillones, Caldera o Arica) o a otro sitio que se encuentre fuera de la primera región, la empresa pagará un viatico único de \$50.000.- (cincuenta mil pesos), líquidos por ir a buscarlo. Dicho monto corresponde a movilización por lo cual no estará afecto a leyes previsionales. Este viatico se pagará solamente a los trabajadores afectos a este contrato colectivo que efectivamente participen en el traslado.

Adicionalmente se pagará una asignación única de colación de \$15.000.- (quince mil pesos) por tener que viajar en bus a buscar el barco y luego regresar.

En caso que por motivos ajenos a la tripulación, esta deba permanecer a la espera del barco que baja de varadero, a contar de las 24 horas de demora, la empresa pagará un viatico diario de \$15.000.- (quince mil pesos)."

Por su parte el Convenio Colectivo, antes singularizado en su artículo numero 17, prevé:

#### **"Decimo Séptimo: Bono Varadero**

Cuando una nave suba a varadero por carena, la empresa otorgará un bono especial denominado "bono varadero" al personal de la dotación que se encuentre con contrato de embarco vigente en esa misma nave a la fecha de subida a varadero, que registre, también, un periodo de embarco previo superior a 60 días continuos y que además, durante todo el periodo de varadero por carena se encuentre efectivamente en condiciones de embarcarse,

como titular o reemplazo, en cualquiera de las demás naves de la base a requerimiento de la empresa, cuyo monto se determinará de la siguiente manera:

Al personal que se embarque en otra nave de la base se le otorgará un monto equivalente al 20% adicional de su participación de pesca por la captura obtenida por la nave en que se encuentre embarcado, que haya sido descargada con fines útiles para su procesamiento, todo ello, con la participación efectiva de dicho personal.

En su defecto, si no obstante encontrándose disponible el 100% del periodo de varadero por carena no se embarcase a este personal en otra nave de la base por determinación de la empresa, se le otorgará un monto equivalente al 50% de un treintavo de su sueldo base mensual por cada día que la nave este en varadero por el motivo indicado.

En consecuencia, se considera que el personal de una nave en varadero por carena que ofrezca plena disponibilidad laboral en ese periodo, se encuentra en condiciones de embarcarse en las demás naves de la empresa y tienen derecho al Bono de Varadero. Quedará excluido de este bono el personal que durante todo o parte del periodo de varadero por carena, se encontrase en alguna de las siguientes situaciones:

- Tener licencia médica por incapacidad laboral, cualquiera fuesen la fecha de su otorgamiento, de su inicio y de su duración;
- No ser ubicable en su domicilio registrado en el contrato, para efectos de comunicársele un llamado o convocatoria a embarco;
- No presentarse oportunamente a embarco ante un llamado o convocatoria para tal efecto;
- Encontrarse bajo limitación legal o física que impida su embarco."

De las normas convencionales antes transcritas aparece que las partes pactaron en forma expresa la manera de remunerar a los trabajadores afectos a sus disposiciones, en las situaciones de inactividad laboral que en las mismas se regula.

Como es dable apreciar, en la especie, los trabajadores afectos a los instrumentos colectivos precitados, pactaron expresamente con su empleador la forma en que éste debía pagar los días de inactividad laboral por las causas que allí se prevén, situación que, a la luz de la doctrina vigente sobre la materia, autoriza para concluir que en tal aspecto dichos trabajadores deben regirse por las normas convencionales pertinentes, no rigiendo en tal caso el promedio de los últimos tres meses laborados a que se alude en su presentación, dado que conforme a la misma doctrina éste sólo tiene aplicación a falta de pacto expreso o tácito, lo que no ocurre en la especie.

De esta manera, debemos señalar que lo estipulado en los artículos N° 5, 28 y 29 del Contrato Colectivo y en la cláusula Décimo Séptima del Convenio Colectivo en comento es vinculante para las partes y, por ende, los días de inactividad laboral por las causas no imputables a los trabajadores que allí se establecen, deben pagarse conforme a la remuneración pactada en los referidos instrumentos.

Saluda a Ud.,



**MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**



**MAO/SMS/GMS**

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dirección Regional del Trabajo, región de Tarapacá