

ORD. NQ _____/_____/

Q.
Juridico

MAT.: Las flotas de naves de las empresas pesqueras SOPESA S.A. de San Antonio, Pesca Chile S.A. y Pesquera Frio Sur S.A., ambas de Puerto Chacabuco, deben ser consideradas como "establecimiento" para los efectos de negociación colectiva.

ANT.: 1) Ord. NQ 2238, de 03.08.94, Sr. Jefe Unidad Marítima Portuaria, Departamento de Fiscalización.
2) Memorandum NQ 260, de 19.07.94, Sr. Jefe Departamento de Fiscalización.
3) Fax s/n de 22.07.94, Sr. Jefe Departamento Jurídico.
4) Memorandum NQ 99, de 11.-07.94, Sr. Jefe Departamento Jurídico.
5) Presentación de 07.05.94, de Federación Nacional de Tripulantes de Naves Especiales y Ramos Similares de Chile, "Fetrinech".

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 227 y 315.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes NQs. 4120, de 25.11.81, 4343, de 18.12.81 y 3654, de 28.07.93.

SANTIAGO, 18 ENE 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS
TRIPULANTES DE NAVES ESPECIALES Y RAMOS SIMILARES
JOSE TOMAS RAMOS 172
VALPARAISO/

Mediante presentación del antecedente 5) se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la correspondiente flota de naves de una empresa pesquera constituye un establecimiento para los efectos de la negociación colectiva.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 315 del Código del Trabajo, en sus incisos segundo y tercero, prescribe:

" Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

" Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso".

Por su parte, el artículo 227 del mismo cuerpo legal, en el inciso tercero, preceptúa:

" Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos, el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento".

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que el ordenamiento jurídico vigente ha concedido a los trabajadores que prestan servicios en un establecimiento de una empresa, el derecho a negociar colectivamente, el cual puede ser ejercido a través de la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato al cual pertenecen, constituido en el respectivo establecimiento.

Asimismo, se infiere, que tales dependientes pueden iniciar un proceso de negociación colectiva uniéndose para el solo efecto de negociar, en la medida que representen a lo menos el cuarenta por ciento de los trabajadores del respectivo establecimiento, y siempre que el número de involucrados en la negociación no sea inferior a veinticinco

Ahora bien, no habiendo definido la ley el concepto de "establecimiento" se hace necesario recurrir para determinarlo, a las normas de interpretación contenidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil.

En cuanto al elemento gramatical el Diccionario de la Real Academia de la Lengua le asigna al vocablo establecimiento diversos significados: "1. Acción y efecto de establecer o establecerse", "3. Fundación, institución o erección como la de un colegio, universidad, etc."; "4. Cosa

fundada o establecida"; "5. Colocación o suerte estable de una persona"; "6. Lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión".

De estos significados uno puede colegir que establecimiento dice relación no sólo con un lugar donde se desarrolla habitualmente una labor sino también con el cumplimiento de una función dentro de un proceso.

Así, gramaticalmente la voz establecimiento presenta una doble dimensión, una espacial: "lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión" y una funcional: "colocación o suerte estable de una persona".

Por otro lado en cuanto a la historia fidedigna de la ley cabe señalar que el antecedente histórico de este precepto legal se encuentra en el D.L. 2.758.

Las actas de la "Comisión Plan Laboral", bajo el subtítulo "Área de Negociación", en la página 60, señalan:

" La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre un grupo o todos los trabajadores de una misma empresa, predio, establecimiento, planta o faena ("o faena" aparece tarjado en el original), reunidos o no en forma de sindicato, con su empleador, con el objeto de acordar condiciones de trabajo y remuneraciones".

En un párrafo posterior se establece:

" Dentro del nivel de empresa, la negociación podrá realizarse por toda ella, como un todo o, por planta, establecimiento o faena ("o faena" aparece tarjado en el original), o por distintos grupos de trabajadores, por agrupamiento de plantas y/o por agrupamiento de trabajadores, según opten los trabajadores interesados".

Los aspectos históricos referidos, llevan a concluir, que se debe comprender dentro del concepto de establecimiento, también el de planta. Lo anterior es consistente con la consideración de establecimiento como lugar, tanto en un sentido físico como funcional, dado que una planta tiene como particularidad que responde a una realidad física pero también que desarrolla dentro de la empresa una etapa del proceso productivo, como finalidad intermedia de la misma, pero con un grado de autonomía.

A mayor abundamiento, se puede recurrir a antecedentes históricos indirectos, es decir procurar determinar cuándo aparece en la legislación el concepto de "establecimiento", en el ámbito de la organización sindical y de la negociación colectiva, antecedentes que sin duda estuvieron en la mente del legislador del año 1979.

El Profesor William Thayer, en su obra "Sindicatos y Negociación Colectiva" (Ed. Jurídica, 1991), hace referencia al concepto contenido en el Reglamento 323, sobre organización sindical del Código del Trabajo de 1931. Este Reglamento (Diario Oficial 05.08.64) dispone en su artículo 13 "Cuando el patrón tuviere varios establecimientos, fábricas, sucursales o faenas, en distintas localidades, los obreros podrán constituir un sindicato industrial en cada ciudad o pueblo; pero no podrán constituir más de un sindicato en cada ciudad, localidad o pueblo, aun cuando exista en ellos más de un establecimiento, fábrica, sucursal o faena de un mismo dueño".

Por su parte, el artículo 14, del mismo Reglamento, dispone una excepción al artículo 13 "Sin embargo, previa calificación y autorización de la Dirección del Trabajo, podrá constituirse más de un sindicato industrial en una misma localidad, en aquellas empresas, industrias o faenas en que por sus modalidades especiales, diversidad de trabajo u otras circunstancias, sea imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización"

Este Reglamento deroga y reemplaza al Reglamento 1.030, publicado en el Diario Oficial de 17 de enero de 1950. A su vez, este cuerpo reglamentario reemplaza el Reglamento 734, publicado en el Diario Oficial de 14 de noviembre de 1944. Por último, este Decreto Reglamentario refunde una serie de normas, entre ellas el Decreto 642, de fecha 14 de agosto de 1936.

Desde los orígenes de la disposición reglamentaria citada, se da la misma regulación a los sindicatos industriales. Es decir, los artículos 12 y 13 del Reglamento 323, tienen sus orígenes en las disposiciones del año 1936.

Lo que es posible concluir, de la cita del profesor Thayer, es que en el criterio del legislador, la regla general del Reglamento 323, es decir que los establecimientos deban existir en distintas localidades, desaparece, pasando a ser regla general la excepción contenida en el artículo 13 de dicho reglamento.

El año 1936, en que tiene sus orígenes la disposición del artículo 12 del Reglamento 323, las empresas eran, normalmente, organizaciones bastante simples, por lo tanto era razonable exigir que cuando todos sus obreros laboraban en una misma localidad, se organizaran en un solo sindicato, y excepcionalmente pudieran hacerlo en varios. La excepción se justificaba cuando "por sus modalidades especiales, diversidad de trabajo u otras circunstancias, sea imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización".

Con todos los cambios producidos en la organización de las empresas, con las innovaciones tecnológicas, tanto en tecnologías duras como blandas, las

empresas pasan a ser organizaciones complejas, en que más que importar sus divisiones geográficas, interesan e influyen sus divisiones funcionales. De hecho en un mismo espacio físico, pueden laborar diferentes categorías de trabajadores, con distintas modalidades de contratación, sistemas de remuneración, e incluso con diferentes empleadores.

Por otra parte, también es necesario recurrir al elemento lógico de interpretación, es decir a la finalidad de la ley y al elemento sistemático, considerando el ordenamiento jurídico como un sistema armonioso y coherente.

Cuando el legislador considera la posibilidad de que se constituyan sindicatos por establecimiento, y autoriza la negociación en este nivel de la empresa, tiene como sentido lógico favorecer el interés de los trabajadores, es decir cumpliendo ciertos mínimos -25 trabajadores que representen a lo menos el 40% de los trabajadores del establecimiento- constituyan un sindicato y también, como consecuencia, puedan negociar colectivamente.

La cuestión a determinar es si esta disposición sólo considera un problema de distancia geográfica o tiene en cuenta otros factores, como puede ser la naturaleza de las labores, la organización interna de la empresa, etc.

El profesor Thayer, en su obra ya citada, define al sindicato de empresa como, "aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa. Su base de actividad es la empresa o establecimiento, el que se entiende como subdivisión de ella. No se exige que los establecimientos deban existir en distintas localidades, como lo prescribía el Reglamento 323, sobre organización sindical del Código de 1931, respecto del sindicato industrial".

De la cita anterior se concluye que en la actual legislación ya no se exige que los establecimientos existan en distintas localidades. En consecuencia, nuestra legislación admite la posibilidad que una empresa tenga varios establecimientos en una misma localidad.

La otra interrogante que surge sobre la naturaleza del establecimiento, es determinar si es posible no obstante estar en una misma localidad geográfica, que los trabajadores pertenezcan a establecimientos diferentes.

El único antecedente legislativo lo encontramos en los criterios que contiene el Reglamento 323 modalidades especiales, diversidad de trabajo y en general otras circunstancias, que hagan imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización.

En nuestra historia legislativa, y en el contexto de la legislación sobre organización sindical y negociación colectiva, el concepto de establecimiento

está considerado desde el punto de vista de los intereses de la organización sindical y del derecho a negociar colectivamente, de tal forma que en la medida que ciertas circunstancias impidan o dificulten la dirección y desarrollo de la organización sindical, autoriza a considerar dicha unidad como un establecimiento.

Sin embargo, lo anterior debe considerar límites objetivos que impidan sindicalizarse o negociar desconociendo la organización de la empresa en que los trabajadores se desempeñan. Estos límites están dados por los espacios físico y funcional, es decir debe existir una cierta realidad física autónoma, pero principalmente una identidad funcional dentro de la empresa, sin importar si esta identidad se relaciona con una finalidad última de la compañía o una finalidad intermedia dentro del proceso productivo. Como lo señala el Profesor Thayer, establecimiento debe entenderse como una subdivisión de la empresa.

Así, de la armoniosa complementación de los elementos interpretativos arriba señalados, cabe realizar, con el objeto de fijar un noción de la voz establecimiento empleada por el legislador, las siguientes consideraciones:

a) El establecimiento es parte de la empresa, esto es, la realidad a que se refiere el establecimiento se encuentra inserta dentro de una realidad mayor que es la empresa. Así se desprende de la propia terminología utilizada por el legislador laboral, que en el artículo 12 del Código del Trabajo a propósito del *ius variandi* ha señalado que, "por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos podrá el empleador alterar la distribución de la jornada...". Así el legislador ha utilizado un criterio de división de mayor a menor, partiendo por la empresa, continuando con el establecimiento y terminando con la unidad o conjunto operativo.

b) Si el establecimiento, como recién se señaló, es una subdivisión de la empresa y esta se define en la ley laboral como "organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada", resulta entonces que el establecimiento corresponde a una individualidad menor dentro de la empresa que debe contener ciertos elementos.

c) El establecimiento es una individualidad dentro de la empresa de una especial naturaleza, ya que no es la simple reunión de medios materiales, sino que debe incorporar la idea de una finalidad productiva común a la cual están afectos dichos medios. Corresponde, desde una perspectiva jurídica, más que a una universalidad de hecho a una universalidad ideal

d) Resulta, entonces, que la voz establecimiento designa a una individualidad de la empresa que presenta una estructura dual: por un lado se encuentra el substrato material o físico constituido por las maquinarias, los elementos de trabajo, un espacio físico, etc., y por otro lado la presencia de un elemento ideal constituido, básicamente, por una finalidad de naturaleza económico, social o cultural, según definición legal de la empresa.

e) Esta finalidad que constituye el elemento ideal de la noción de establecimiento se relaciona y engarza con la finalidad última de la empresa, ya sea que se trate de un objeto intermedio como uno de carácter ulterior dentro del proceso productivo de la empresa.

Sin embargo, la finalidad de que se debe encontrar dotada esta individualidad para constituir un establecimiento debe ser relevante dentro del proceso general de la empresa, de lo contrario se generaría un interpretación extensiva de la voz establecimiento que llevaría a calificar de tales a unidades menores de la misma.

f) La relevancia de la finalidad que constituye el establecimiento se determina por el grado de autonomía que esta individualidad presente respecto del proceso productivo general de la empresa. La autonomía se expresa tanto en el aspecto funcional, en cuanto cumple con un alto grado de autosuficiencia una etapa del proceso productivo, como en el aspecto administrativo, en cuanto dentro de ella se ejerce la dirección de los medios materiales y personales involucrados en la misma.

Otra interrogante que surge a este intérprete, y que no es posible dejar sin resolver, es por qué se debiera considerar establecimiento a la flota y no a cada nave. Es decir, que razón jurídica existiría, si existe identidad física y funcional en cada nave, para privilegiar a la flota, negando la autonomía de cada embarcación.

Salta a la vista que no parece razonable, si el objetivo del legislador es favorecer precisamente la negociación colectiva, que la base de negociación se aproxime cada vez más a la individualidad laboral. Pero además de este razonamiento lógico, el artículo 10 del Código del Trabajo, en su inciso final, nos proporciona un fundamento de derecho positivo para concluir que una nave no puede ser considerada como establecimiento cuando ésta pertenece a una flota.

En efecto, el referido inciso dispone: "Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajeros y a los trabajadores de empresas de transportes.

De lo anterior, se concluye que el "lugar de trabajo" de los tripulantes es el territorio marítimo en el cual se desplazan para cumplir sus labores, siendo

la nave un simple instrumento para realizar su trabajo, como lo es la máquina de coser para la costurera o el camión para el chofer.

Por último, no puede ser indiferente para esta autoridad el considerar que nuestro Código del Trabajo, utiliza el término establecimiento, en varios artículos: establecimientos de comercio (artículo 38 N° 7), gratificaciones (art. 47), feriado anual (art. 74), establecimientos educacionales (art. 75), feriado colectivo (art. 76), protección a los trabajadores (art. 193), protección a la maternidad (art. 194), sala cuna (arts. 203 y 204), delegado de personal (art. 302), entre otros.

A este respecto, sólo es posible concluir que el Código del Trabajo no contiene un concepto unívoco de "establecimiento", dado que para distintas normas el legislador ha tenido en consideración una acepción diferente, como las contiene el propio Diccionario de la Real Academia de la Lengua, Española en razón a la finalidad que se ha propuesto con cada disposición. Lo anterior no es una situación extraña, así ocurre con otras expresiones de nuestra legislación, considérese el clásico ejemplo de la expresión "convención" en el Código Civil, que en algunos casos es sinónimo de contrato (art. 1438) y en otros es un acuerdo para extinguir obligaciones (art. 1576).

Por tanto, en atención a las consideraciones arriba señaladas, el establecimiento debe entenderse como una individualidad de la empresa que se encuentra afecta a una finalidad intermedia o final dentro de la misma, y que por el grado de autonomía funcional y administrativa que presenta, forma una singularidad distinta de la empresa.

Precisado lo anterior, y con el objeto de determinar si la flota de naves de una empresa pesquera puede ser calificada como establecimiento para los efectos de negociar colectivamente, se realizó una fiscalización en las empresas Sopesa S.A. de San Antonio, y Pesca Chile S.A. y Pesquera Frio Sur S.A., ambas ubicadas en Puerto Chacabuco, comuna de Aysén, cuyos contenidos más relevantes se transcriben continuación.

En relación a la fiscalización efectuada a la empresa Sopesa S.A., realizada por el fiscalizador don Rodrigo Morales Cáceres, Jefe de la Unidad Marítima Portuaria, se pudo constatar, según se señala en el informe de fecha 02.08.94, lo siguiente:

" En visita efectuada a la
 " Empresa Sopesa S.A., de San Antonio, se verificó que posee una
 " flota de nueve naves, destinadas a la captura del jurel y de
 " una Planta de proceso de pescado, con fines de exportación.

" La flota y su incidencia en
" la Empresa.

" A este respecto, constató
" lo siguiente, en entrevistas realizadas tanto al Jefe de Turno
" como al Jefe de Personal

" 1. La flota, es una de las
" dos grandes unidades técnicas o de producción de la empresa, la
" cual si bien operativamente posee autonomía, como se explicará
" mas adelante, depende administrativamente de un nivel central,
" al igual que la Planta de Proceso y otros estamentos. También
" ocupa servicios comunes en lo administrativo, tal como el de-
" partamento de personal en lo concerniente a la escrituración de
" contratos, por ejemplo. Sin embargo, dicho departamento, no
" interviene en la contratación misma del personal, lo que
" efectúa la Flota en forma independiente.

" 2. La Flota efectúa por sí
" sola una de las finalidades de la empresa, cual es, la captura
" del jurel, materia prima del producto final, que es la harina
" de pescado. La captura corresponde a una de las finalidades,
" sin duda, la más importante.

" 3. Otros antecedentes.

" Autonomía operativa de la
" flota.

" A este respecto, el Jefe de
" la Flota es el administrador de las naves pesqueras y de la
" flota, lo que implica estar a cargo de la supervisión de las
" siguientes actividades: 1 - Establecer la zona de pesca,
" 2.- Autorizar el zarpe de las naves; 3.- Mantener contacto per-
" manente con las naves en zona de pesca con el objeto de tomar
" decisiones sobre la marcha; 4 - Otorgamiento y programación
" de los descansos compensatorios de días domingos navegados;
" 5.- Escrituración de los contratos de embarco, los que firman
" el Tripulante, el Patrón de Pesca o el Jefe de Flota y la Auto-
" ridad Marítima; 6. Informar a la administración central bajo su
" responsabilidad exclusiva, los tonelajes de captura por nave
" para efectos del cálculo del bono de pesca y por ende el pago
" de las remuneraciones; 7.- Programación de la mantención de las
" naves; B.- Fijación de dotaciones de relevo; 9.- El aprovisio-
" namiento de las naves; 10.- Selección del personal a contratar;
" 11.- Disponer del personal para la carga y descarga de las na-
" ves

Por lo que concierne a la
fiscalización realizada en la empresa Pesca Chile S.A., cabe
señalar que el informe evacuado por el fiscalizador actuante Sr.
Luis Barrie Orellana de fecha 01.08.94, es del tenor siguiente:

" Constituido en la empresa
" de los antecedentes, se ha constatado que ésta posee una flota
" de catorce naves, destinadas a la pesca de arrastre y con espi-

" neles, y de una planta elaboradora de productos congelados de
 " exportación, en la cual se procesa la materia prima capturada
 " por la flota, principalmente merluza, congrio, cojinova, ba-
 " calao y otras especies.

" De lo observado se pudo
 " concluir que la empresa Pesca Chile S.A. tiene dos estamentos
 " principales, a decir, una flota de naves pesqueras que capturan
 " la materia prima a la cual efectúan un proceso primario, desvi-
 " cerado y congelado, y una planta de proceso que afina su ela-
 " boración final para su posterior venta al mercado interna-
 " cional.

" Las funciones desarrolladas
 " por la flota pesquera son con absoluta independencia y autono-
 " mía de las efectuadas por la planta de proceso y elaboración,
 " tanto por las características propias de cada una de ellas como
 " su ámbito de trabajo, dependiendo cada cual de una jefatura di-
 " recta, a decir, Gerente de Flota y Gerente de Planta respecti-
 " vamente, sin perjuicio de la dependencia de estas jefaturas de
 " una administración única dirigida por un Gerente General y una
 " Gerencia de Operaciones.

" El Gerente de Flota tiene
 " bajo su dirección y administración los barcos y su tripulación,
 " así también de todas las unidades de apoyo de éstos, tales como
 " Administración Flota, Tractoristas, Carga y Descarga, Radio
 " Operador, Mantención Flota, Jefe de Bahía. La dotación total
 " de personal de la flota de naves y unidades de apoyo de tierra
 " es de 425 personas. La dotación de la planta de elaboración es
 " de 318 trabajadores.

" Respecto de las funciones
 " específicas, se puede señalar que son de responsabilidad exclu-
 " siva de la Gerencia de Flota y unidades de apoyo, las de eje-
 " cutar y resolver lo siguiente: 1.- Determinar la zona de pesca;
 " 2.- Determinar el zarpe de la nave; 3.- Informar a la adminis-
 " tración central los volúmenes (tonelaje) de pesca, para los
 " efectos del pago de remuneraciones, bono de pesca; 4.- Distri-
 " bución de los descanso compensatorios a tripulantes por días
 " domingos navegados; 5.- Escrituración de contratos de embarco y
 " presentación ante la autoridad marítima, firmada por el Patrón
 " de Pesca o Jefe de Flota; 6.- Programación de mantención de los
 " barcos, 7.- Fijar dotaciones de relevo; 8.- Disponer del perso-
 " nal y organización de los turnos necesarios para la atención de
 " la carga y descarga de las naves; 9.- Aprovisionamiento de los
 " barcos en víveres, combustible, etc.; 10.- Seleccionar personal
 " a contratar.

En relación a los puntos
 consultados en el Memo. NQ 99, de fecha 11.07.94 del Departamento
 Jurídico, el fiscalizador informó lo siguiente:

" 1.- Que la flota pesquera de la empresa Pesca Chile S.A. es una unidad técnica destinada a cumplir una de las finalidades de la empresa, cual es la obtención de materia prima para cuyo logro cuenta con plena autonomía.

" 2.- Como ya se ha señalado, la flota de naves de una empresa pesquera funciona administrativamente en forma independiente, salvo respecto de la confección de liquidaciones y pago de remuneraciones de imposiciones previsionales manejados por una unidad de personal de la empresa en general para estos efectos.

" 3.- La flota pesquera asume por sí sola la realización de las faenas de captura de la materia prima, las que a juicio del fiscalizador actuante constituye de por sí la finalidad principal de la empresa pro cuanto, como se ha visto en la práctica, ya sea por capturas insuficientes para el adecuado uso de la planta de proceso, o paralización de esta última por razones técnicas o legales, la empresa vende o traspasa la materia prima, pudiendo la flota pesquera continuar sus funciones habituales.

" Finalmente, con respecto a la empresa pesquera Frío Sur S.A., el fiscalizador Sr. Luis Barrie Orellana, pudo constatar de acuerdo al informe emitido el 01 08.94, lo que a continuación se indica:

" Constituido en la empresa de los antecedentes se constató que ésta posee una flota de naves destinadas a la captura de especies marinas y de una planta elaboradora de dichos productos los cuales son exportados en su totalidad. Cuenta además, con dos planteles de salmonicultura

" De lo observado se puede concluir que la empresa pesquera Frío Sur S.A., tiene dos estamentos principales: Una flota de naves pesqueras que captura la materia prima, y una planta de proceso de la señalada materia prima.

" Ambas funcionan con absoluta independencia y autonomía productiva y operacional, dadas las características propias de cada una de ellas, como por su ámbito de trabajo, dependiendo cada cual de una jefatura directa, tal es así que existe un Gerente de Flota y un Gerente de Producción.

" La Gerencia de Flota tiene bajo su dirección las Unidades de Administración Flota y Mantención Flota. La primera encargada de ejecutar y resolver sobre materias que dicen relación con los roles de embarque, personal de flota, permisos, accidentes, abastecimiento de víveres e insumos a las naves, redes (artes de pesca) y la segunda con el funcionamiento de las naves, winches, motores, etc. y su mantención.

" La Gerencia de Flota posee una dotación de 173 personas distribuidos dos en gerencia, dos administrativos, 17 en descarga de flota, 128 tripulantes, 2 rederos, 22 en mantención de flota.

" La Gerencia de Producción (Planta de proceso) tiene un total de 148 trabajadores.

" La empresa en su totalidad tiene 406 trabajadores.

" Haciendo un paralelo entre la flota pesquera de Pesca Chile S.A. y pesquera Frío Sur S.A., sus características son idénticas salvo pequeñas variaciones en la administración de las mismas, por lo que en el presente caso, las conclusiones son idénticas a las informadas en comisión 0-85-01.94.276, correspondiente a la empresa Pesca Chile S.A."

Como es dable apreciar, en conformidad a los informes de fiscalización antes transcritos, la flota de naves de las empresas pesqueras de que se trata desarrollan sus funciones con absoluta independencia de las labores que les corresponde a la planta de proceso y elaboración, dependiendo cada cual de una jefatura distinta, en términos tales que el Gerente de Flota tiene bajo su dirección y administración exclusiva, los barcos, su tripulación, así como también diversas unidades de apoyo, tales como, administración de flota y mantención de flota.

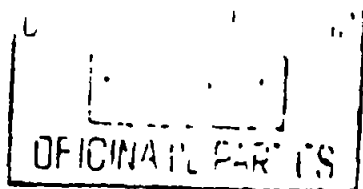
En efecto, de acuerdo a los referidos antecedentes aparece que la Gerencia de Flota tiene plena autonomía en cuanto a las faenas de captura de materia prima, siendo de su responsabilidad establecer las zonas de pesca, autorizar el zarpe de las naves, programar la mantención de las naves y el aprovisionamiento de éstas.

En el mismo orden, queda en evidencia que la flota pesquera y quienes en ella laboran, responden a una unidad física autónoma dentro de la empresa, pero además tienen una identidad funcional propia, que opera independientemente de la planta, cuya finalidad es extraer la materia prima requerida por la planta, cumpliendo así una finalidad intermedia dentro del proceso productivo de la empresa, pero con plena autonomía. Constituye de esta forma una subdivisión dentro de la empresa.

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que la flota de naves de las empresas Pesqueras Sopesa S.A. de San Antonio, Pesca Chile S.A. y Pesquera Frío Sur S.A., ambas de Puerto Chacabuco, constituyen una subdivisión dentro de la empresa destinada a cumplir por sí sola una de las finalidades del proceso productivo de las referidas empresas y, por ende, pueden ser calificadas como un "establecimiento" para los efectos de la negociación colectiva

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que la flota de naves de las empresas pesqueras Sopesa S.A. de San Antonio, Pesca Chile S.A. y Pesquera Frio Sur S.A. ambas de Puerto Chacabuco, deben ser consideradas como "establecimiento" para los efectos de la negociación colectiva.

Saluda a Uds ,



Maria Ester Peres
MARIA ESTER PERES NAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

RPL/ESM/JLUC/nar

Distribución

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

Of. Consultas

XIII Regiones