

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E16888/2026

ORDINARIO N°

418

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo, descansos, dotaciones y sistemas de registro de asistencia del personal embarcado en remolcadores.

RESUMEN:

La jornada, los descansos, la permanencia a bordo, la dotación y los registros de asistencia del personal embarcado que presta servicios en remolcadores deben determinarse conforme al régimen jurídico aplicable a cada nave y trabajador. En todo caso, las modalidades operacionales y las exigencias de disponibilidad no pueden desconocer el descanso mínimo legal ni justificar registros que no reflejen la realidad de las jornadas y descansos efectivamente desarrollados.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 07.09.2026, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Instrucciones de 06.05.2026, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 3) Presentación de 19.01.2026, [REDACTED] Presidente Sindicato de Empresa Sudamericana Agencias Aéreas y Marítimas S.A. Trabajadores de Remolcadores y Afines SINATRESA.

SANTIAGO,

15 SEP 2026

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [REDACTED] PRESIDENTE SINDICATO DE EMPRESA
SUDAMERICANA AGENCIAS AÉREAS Y MARÍTIMAS S.A. TRABAJADORES
DE REMOLCADORES Y AFINES SINATRESA
SINATRESA@GMAIL.COM

Mediante la presentación individualizada en el antecedente 3), esa organización sindical solicita que esta Dirección se pronuncie, con carácter general, acerca de la aplicación de las normas sobre jornada de trabajo, descansos, dotaciones y sistemas de registro de asistencia respecto de trabajadores embarcados que prestan servicios a bordo de remolcadores. En específico, expone las siguientes preguntas: 1) Si resulta procedente

exigir disponibilidad permanente mientras el trabajador permanece embarcado, aun existiendo marcación de salida, y cómo se compatibiliza ello con las normas sobre jornada y descanso. 2) Si puede considerarse descanso efectivo aquel que se realiza a bordo de remolcadores que operan en turnos continuos de 24 horas, bajo dotación mínima de seguridad, con interrupciones imprevisibles y exigencia de alerta permanente. 3) Qué criterios objetivos deben cumplirse para que un descanso a bordo sea calificado como real, efectivo y continuo en faenas marítimo-portuarias de operación continua. 4) Si un sistema de control de asistencia que no refleje fielmente las horas cronológicas efectivamente transcurridas ni la realidad operacional del trabajo embarcado puede considerarse idóneo y fidedigno. 5) En caso de existir divergencias entre el registro formal de asistencia y la jornada real desarrollada, qué medidas o mecanismos debieran implementarse para dar cumplimiento al estándar de veracidad exigido por la normativa vigente. 6) Si la mantención prolongada y reiterada en el tiempo de dotaciones superiores a la mínima de seguridad, atendida la carga operacional, puede configurar una cláusula tácita o derecho adquirido, y si su modificación o supresión unilateral por parte del empleador resulta procedente conforme a la normativa laboral.

Al respecto, cabe señalar que la presentación ha sido formulada en términos generales, sin individualizar trabajadores, naves, clasificación de estas, contratos de embarco, cuadros reguladores de trabajo, turnos, registros de asistencia ni condiciones operacionales concretas.

En consecuencia, esta Dirección solo puede informar criterios jurídicos generales, sin emitir un pronunciamiento acerca de la existencia de infracciones en una empresa o nave determinada, materias cuya constatación requiere el examen de los antecedentes pertinentes en una fiscalización.

Precisado lo anterior, nuestra doctrina ha informado que se entiende por personal embarcado o gente de mar a quien, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales, en conformidad con el artículo 96 del Código del Trabajo. Esta calidad puede concurrir respecto de trabajadores que se desempeñan en naves especiales, entre ellas los remolcadores, siempre que se reúnan los requisitos legales antes indicados.

Sin perjuicio de ello, la aplicación de las normas especiales del Párrafo 1.º del Capítulo III, Título II, Libro I del Código del Trabajo depende también de la clasificación de la nave. En efecto, de acuerdo con el artículo 131 del referido Código, las disposiciones de dicho párrafo no se aplican a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes. Por tanto, la determinación del régimen jurídico aplicable exige establecer, en cada caso, la clasificación de la respectiva embarcación y la eventual existencia de un acuerdo que extienda tales normas.

En cuanto a la jornada, el artículo 106 del Código del Trabajo establece que la jornada semanal de la gente de mar es de cincuenta y seis horas, distribuidas en ocho horas diarias. Este Servicio, en Ord. N°1375 de 29.04.2021, ha sostenido que los trabajadores embarcados que laboran en remolcadores, cuando resultan afectos al régimen especial de contrato de embarco, se sujetan a dicha jornada.

Debe precisarse, además, que la Ley N.º 21.561 no modificó la jornada especial de cincuenta y seis horas semanales prevista en el artículo 106 del Código del Trabajo. La reforma incide en el cálculo y pago del recargo aplicable al exceso de horas que la ley ordena remunerar con el incremento establecido para las horas extraordinarias. Desde el 26 de abril de 2026, dicho recargo corresponde al exceso de cuarenta y dos horas semanales, sin que ello altere la jornada ordinaria especial de cincuenta y seis horas semanales de la gente de mar.

Respecto de la disponibilidad a bordo, es necesario distinguir que el inciso 2º del artículo 114 del Código del Trabajo regula expresamente a los trabajadores que cumplen turnos de guardia de puerto, disponiendo que ellos están a disposición del empleador

durante veinticuatro horas y deben, en consecuencia, permanecer a bordo. Dicha norma no permite, empero, desconocer los períodos mínimos de descanso que la ley reconoce al personal embarcado ni extender, sin más, tal disponibilidad a todo trabajador y a toda modalidad de servicio.

En este sentido, la circunstancia de que un trabajador permanezca a bordo no basta, por sí sola, para calificar todo ese período como jornada de trabajo. Tratándose de trabajadores que cumplen turnos de guardia de puerto, la disponibilidad y permanencia a bordo se rigen por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 114 del Código del Trabajo. Con todo, dicha circunstancia no libera al empleador de asegurar los descansos mínimos establecidos en el artículo 116 del mismo cuerpo legal ni permite registrar como descanso un lapso durante el cual el dependiente hubiera debido desarrollar efectivamente labores, maniobras o guardias incompatibles con aquel

Sobre el descanso, el inciso 1° del artículo 116 del Código del Trabajo establece actualmente que el descanso mínimo del personal embarcado no puede ser inferior a diez horas dentro de cada período de veinticuatro horas. Tales horas pueden agruparse, previo acuerdo de las partes, en un máximo de dos períodos, uno de los cuales debe ser de, a lo menos, ocho horas ininterrumpidas. A su vez, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no puede exceder de catorce horas.

La interrupción de un período de descanso procede cuando sea necesaria para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de la carga, o para socorrer a otros buques o personas que se encuentren en peligro en el mar. Producida una interrupción por tales causas, tan pronto como sea factible y restablecida la normalidad, el capitán o quien lo reemplace debe velar porque se conceda al trabajador afectado un período adecuado de descanso. Asimismo, los ejercicios de lucha contra incendios, salvamento y otros similares deben realizarse de manera que perturben lo menos posible los períodos de descanso y no provoquen fatiga u otra afectación al trabajador.

En consecuencia, el descanso a bordo puede ser calificado como real y efectivo cuando se otorgue materialmente conforme a las exigencias del artículo 116 del Código del Trabajo: un mínimo de diez horas dentro de cada período de veinticuatro horas, susceptible de agruparse, previo acuerdo de las partes, en un máximo de dos períodos, uno de los cuales debe comprender, a lo menos, ocho horas ininterrumpidas, sin que el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso exceda de catorce horas. La sola permanencia a bordo, la dotación mínima de seguridad o la naturaleza continua de la operación no excluyen este derecho, cuya efectividad deberá apreciarse conforme a las circunstancias reales de la prestación de servicios.

De este modo, la sola imprevisibilidad propia de una operación marítima o la exigencia permanente de alerta no permite privar al trabajador del descanso mínimo que establece el artículo 116 del Estatuto Laboral. La organización de turnos, guardias y dotaciones debe permitir el otorgamiento efectivo de los descansos que la ley contempla.

En relación con las dotaciones, corresponde indicar que la determinación de la dotación mínima de seguridad es materia de competencia de la Autoridad Marítima. A esta Dirección no le corresponde fijar el número de tripulantes que debe integrar la dotación comercial de una nave. Sin perjuicio de ello, la doctrina de este Servicio ha establecido que el armador o naviero, al ejercer sus facultades organizativas, debe considerar una dotación que permita cumplir los derechos laborales irrenunciables de los trabajadores, entre ellos los relativos a jornada y descanso.

En cuanto al registro de asistencia, el artículo 115 del Código del Trabajo impone al empleador el deber de registrar diariamente las horas de trabajo y descanso del personal embarcado. Tratándose de trabajadores embarcados que desarrollan faenas a bordo de naves mayores de la marina mercante que enarbolan bandera chilena, resulta aplicable la Resolución Exenta N.º 2000-20026/2025, de 28.07.2025, de esta Dirección, que exige la implementación de un sistema electrónico de registro y control de asistencia y

determinación de horas de trabajo autorizado conforme a la Resolución Exenta N.º 38, de 26.04.2024.

La doctrina contenida en Dictamen N.º 510/20, de 30.07.2025, ha precisado que el sistema debe permitir el registro de las jornadas y descansos efectivamente desarrollados, la identificación de la nave en que se realizan las marcaciones y la adecuada trazabilidad de eventuales cambios de nave, turnos o circunstancias que incidan en la jornada. Asimismo, las marcas automáticas o lógicas solo resultan admisibles en cuanto representen fielmente la secuencia real entre períodos de trabajo y descanso.

En consecuencia, un sistema de control que no permita reflejar las horas cronológicas efectivamente transcurridas, los descansos realmente utilizados o las interrupciones que los afecten, no satisface el deber legal de registro. La determinación de si un sistema concreto cumple o no dicho estándar requiere examinar sus características técnicas y su aplicación efectiva, junto con los demás antecedentes que den cuenta de la jornada desarrollada.

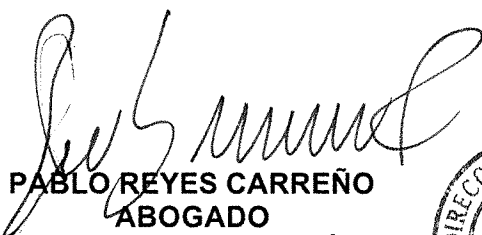
Finalmente, acerca de la eventual existencia de una cláusula tácita derivada de la mantención prolongada de dotaciones superiores a la mínima de seguridad, cabe señalar nuevamente que, su configuración depende no solo de que exista una práctica reiterada, sino que se deben analizar antecedentes concretos tales como: documentos, registros, uniformidad de la práctica, razones operacionales y conducta de las partes. Por ello, no corresponde emitir una calificación definitiva sobre ese punto en abstracto. Sin perjuicio de lo anterior, debemos reiterar que la determinación de la dotación mínima de una nave es materia de competencia de la Autoridad Marítima, por lo que malamente podría este Servicio pronunciarse respecto de que si se configura una cláusula tácita respecto de obligaciones que exceden el ámbito laboral como ocurre en la especie.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, reglamentarias y doctrina administrativa citadas, cumpíame informar lo siguiente:

1. Respecto de la disponibilidad permanente, deberá determinarse conforme al régimen jurídico aplicable a cada trabajador y el servicio que se encuentra prestando, pudiendo efectivamente exigirse para el servicio de puerto de conformidad a lo establecido en el artículo 114 del Código del Trabajo. En todo caso, las modalidades operacionales y las exigencias de disponibilidad no pueden desconocer el descanso mínimo legal ni justificar registros que no reflejen la realidad de las jornadas y descansos efectivamente desarrollados.
2. La consideración efectiva de descanso a bordo, teniendo presente la dotación efectiva de una nave, solo puede ser objeto de constatación fáctica vía fiscalización. Sin perjuicio de lo anterior, la normativa aplicable establecida en el artículo 116 del Código laboral regula expresamente los descansos a bordo y el tratamiento de este en circunstancias que puede ser suspendido por las situaciones que la citada norma señala.
3. El descanso a bordo puede ser calificado como real y efectivo cuando se otorgue materialmente conforme a las exigencias del artículo 116 del Código del Trabajo: un mínimo de diez horas dentro de cada período de veinticuatro horas, susceptible de agruparse, previo acuerdo de las partes, en un máximo de dos períodos, uno de los cuales debe comprender, a lo menos, ocho horas ininterrumpidas, sin que el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso exceda de catorce horas. La sola permanencia a bordo, la dotación mínima de seguridad o la naturaleza continua de la operación no excluyen este derecho, cuya efectividad deberá apreciarse conforme a las circunstancias reales de la prestación de servicios.
4. Un sistema de control que no permita reflejar las horas cronológicas efectivamente transcurridas, los descansos realmente utilizados o las interrupciones que los afecten, no satisface el deber legal de registro establecido en el artículo 115 del Código del trabajo.

5. Tratándose de trabajadores embarcados que desarrollan faenas a bordo de naves mayores de la marina mercante que enarbolan bandera chilena, resulta aplicable la Resolución Exenta N.º 2000-20026/2025, de 28.07.2025, de esta Dirección, que exige la implementación de un sistema electrónico de registro y control de asistencia y determinación de horas de trabajo autorizado conforme a la Resolución Exenta N.º 38, de 26.04.2024.
6. No corresponde a este Servicio pronunciarse sobre la constitución de eventuales cláusulas tácitas o derechos adquiridos sin un análisis en concreto de un cúmulo de requisitos particulares y en donde, además, el marco jurídico aplicable no solo abarca cuestiones laborales, como es en este caso el establecimiento de dotaciones mínimas de las naves, cuya determinación es de competencia de la autoridad marítima.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



AMF/NRS
Distribución:
Jurídico;
Partes;
Control;

