



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E222769/2024
(UD1530/2024)

432

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:

Hora de inicio y término de descanso en días domingo y festivos.

RESUMEN:

Se encuentra en pleno efecto la disposición contenida en el inciso 1º del artículo 36 del Estatuto Laboral que limita al descanso en días domingo y festivos, regulado en el inciso 1º del artículo 35 del Código del Trabajo, al señalar que éste se inicia a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y termina a las 6 horas del día siguiente de éstos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 10.06.2025.
- 2) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico (S) de 03.06.2025.
- 3) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 12.05.2025.
- 4) Instrucciones de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 26.09.2024.
- 5) Solicitud de 16.08.2024 de Sindicato N°1 de Trabajadores de Duoc UC.

SANTIAGO,
18 JUN 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. [REDACTED]
DIRECTORA PRESIDENTA
SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE DUOC UC
[REDACTED]

Mediante solicitud de ANT.5) se presentó un requerimiento de pronunciamiento acerca del correcto sentido y alcance de lo preceptuado en el artículo 36 del Código del Trabajo que establece la hora de inicio y de término del descanso en días domingo y festivos.

Agrega que, la redacción de la norma precitada genera una interpretación que diverge con la opinión de su empleador, dado que, este último entiende que cuando el legislador en el artículo 36 del Estatuto Laboral se refiere a que el descanso se inicia a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y termina a las 6 horas del día siguiente de éstos, sólo se está haciendo referencia a las situaciones que regulan los artículos 35 bis y 35 ter ambos del Código del Trabajo, en tanto, corresponden a los “dos artículos anteriores” a los que hace alusión el artículo 36 del mismo cuerpo normativo.

La anterior posición es contraria a lo que comprende la organización sindical que sostiene que la norma del artículo 36 se refiere al inicio y término de los descansos en días domingo o festivos.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el inciso 1º del artículo 36 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

Luego, la referencia a los dos artículos anteriores, acorde al sentido literal de la norma transcrita, se entiende guarda relación con los artículos 35 bis y 35 ter del Código del Trabajo, el primero referido a la posibilidad de que las partes puedan pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. La segunda norma citada establece que en cada año calendario en que los días 18 y 19 de septiembre sean martes y miércoles, o miércoles y jueves, respectivamente, será feriado el lunes 17 o el viernes 20 de dicho mes, según el caso.

Como se puede colegir, una interpretación literal es contraria a la lógica de la normativa que históricamente creó un límite horario para el inicio y término del descanso en días domingo y festivos que en la actualidad regula el artículo 35 del Código del Trabajo y, por ende, despojaría de la importante regulación que limita el descanso en los días señalados.

En el anterior sentido, ya los incisos 2º,3º y final del artículo 1 de la ley N°3.321 de 1917, derogada en 1931, señalaban lo siguiente:

“El día de descanso será el domingo.

Tambien se dará descanso los días feriados que señala la lei número 2,977, de 28 de enero de 1915.

El descanso empezará a las nueve de la noche de la víspera y terminará a las seis de la mañana del dia siguiente al fijado para el reposo".

Esta normativa permaneció vigente en el Código del Trabajo de 1931 que en su artículo 325 establecía:

"El descanso establecido en el artículo 322 y las obligaciones y prohibiciones impuestas en el artículo 323, empezará a las 21 horas del día anterior al Domingo o feriado y terminará a las seis horas del día siguiente".

Posteriormente, la norma que limita el inicio y término del descanso en días domingo y festivos continuó vigente en virtud de lo establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo introducido por la ley N°18.620 de 1987, norma que actualmente se encuentra contenida en el artículo 36. Esta última disposición, por su parte, fue modificada por el literal b) del artículo 1° de la ley N°19.920, la que sustituyó en el artículo 36 la frase "en el artículo anterior" por "en los dos artículos anteriores".

No obstante, con posterioridad en virtud de la ley N°20.215 de 2007, se introduce el artículo 35 ter al Código del Trabajo por lo que los dos artículos anteriores al artículo 36 del Estatuto Laboral ya no incluyen al artículo 35 del mismo cuerpo normativo que es el que regula el descanso en días domingo y festivos.

Sin embargo, tal circunstancia no puede ser interpretada como una modificación de la limitación horaria existente de inicio y término del descanso en días domingo y festivos, primero, por la importancia histórica que ha tenido en el desarrollo del derecho del trabajo una norma con más de cien años de aplicación, y que a pesar de numerosos cambios legislativos sobre la materia se mantiene plenamente aplicable, y en segundo lugar, porque la ley N°20.215 al introducir el artículo 35 ter al Código del Trabajo en ningún caso evidencia una pretensión de dejar sin efecto la norma contenida en el inciso 1° del artículo 36 del Código del Trabajo.

De esta manera, es evidente que en el caso en análisis no existe una pugna de contenidos entre las normas, ni tampoco disposiciones nuevas que no puedan conciliarse con la ley anterior, dado que el contenido regulado en el artículo 35 ter del Código del Trabajo, que viene a ser la nueva ley que crea el feriado adicional de fiestas patrias, no es contradictoria con la materia regulada en el inciso 1° del artículo 36 del mismo cuerpo normativo, que constituye la ley anterior y que fija los límites horarios del descanso en días domingo y festivos.

Así, cabe destacar que por las anteriores consideraciones la norma contenida en el inciso 1° del artículo 36 del Código del Trabajo sigue siendo de pleno efecto para los descansos en días domingo y festivos previstos en el artículo 35 del mismo cuerpo normativo.

Asimismo, la aplicación de la norma que limita el horario del descanso en días domingo y festivos, ha sido destacada por la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo después de la publicación de la Ley N°20.215.

Tal es así, que en Dictamen N°4979/67 de 10.12.2009 se aplicó la norma del inciso 1º del artículo 36 del Código del Trabajo, reconociendo su vigor actual al establecer que los límites horarios de inicio y término del descanso diario laboral, sea en días domingo o festivos, se aplican también a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud de lo establecido en el artículo 38 del Estatuto Laboral en los días que constituyan su descanso semanal compensatorio. También el Dictamen N°667/25 de 04.05.2023 consideró los límites horarios previstos en el inciso 1º del artículo 36 del Estatuto Laboral a la duración del descanso correspondiente al día de plebiscito constitucional de 07.05.2023.

De la misma manera, el Ordinario N°5728 de 25.11.2016 al interpretar el artículo 36 del Código del Trabajo concluyó lo siguiente:

“De la disposición legal transcrita se desprende que el descanso dominical y en días festivos, por regla general, debe comenzar, a más tardar, a las 21 horas del día sábado o de aquel que precede al correspondiente festivo y terminar a las 06:00 horas del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo.

Se infiere, asimismo, que sólo en el evento de que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán abarcar parte de aquellas horas en que rige dicho descanso, excepción ésta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado o de aquél que precede a un festivo, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día lunes o del día que sigue al festivo, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos”.

Además, cabe hacer presente, que el elemento sistemático de interpretación de la norma que limita los horarios del descanso en días domingo y festivos, también nos lleva a concluir que la disposición del inciso 1º del artículo 36 del Código del Trabajo rige actualmente, desde que el inciso 3º del artículo 38 del Estatuto Laboral le otorga plena validez al estipular que:

“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que:

Se encuentra en pleno efecto la disposición contenida en el inciso 1º del artículo 36 del Estatuto Laboral que limita al descanso en días domingo y festivos, regulado en el inciso 1º del artículo 35 del Código del Trabajo, al señalar que éste se inicia a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y termina a las 6 horas del día siguiente de éstos.

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



o M
NPS/MGC/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes