

**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 10131 (2011) 2013**

ORD.: 0561 /

MAT.: El tiempo destinado a aseo y cambio de vestuario por parte de los trabajadores motivo de esta consulta, que son miembros del sindicato N° 2 de la empresa Fundición Hernán Videla Lira, constituye jornada laboral y procede su compensación en los términos expresados en este informe.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 29.12.2016 y 12.12.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 2) Correo electrónico de 27.01.2016, de don Héctor Rojas Olgúin, Coordinador Inspectivo Dirección Regional del Trabajo de Atacama
- 3) Informe de Fiscalización N° 0301.2014.1289 de 24.09.2014
- 4) Ordinario N° 305 de 11.02.2014, Inspector Provincial del Trabajo Copiapó
- 5) Ordinario N° 3622 de 16.09.2013 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 6) Ordinario N° 3619, de 16.09.2013 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 7) Presentación de 28.08.2013 de Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Fundición Hernán Videla Lira

SANTIAGO,

01 FEB 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SINDICATO N° 2 DE TRABAJADORES FUNDICIÓN HERNÁN VIDELA LIRA
sindicato2paipote@enami.cl**

Mediante presentación del antecedente 7), ha solicitado un pronunciamiento jurídico, respecto a si el tiempo destinado al cambio de vestuario por parte de los trabajadores miembros del sindicato N° 2 de la Fundición Hernán Videla Lira, constituye jornada laboral.

Hace presente que los trabajadores por los que se consulta están sujetos a una jornada excepcional de trabajo, en virtud de la cual, la

prestación de servicios se efectúa en ciclos que promedian las 42 horas semanales. A la vez, dichas labores necesariamente requerirían el uso de indumentaria especial, elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez que aquellas han finalizado, puesto que su desarrollo involucra la exposición a polvos químicos, emanaciones químicas y gases.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.”

Por su parte, los dos incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo, estipulan:

“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.”

De los preceptos legales transcritos se desprende, en primer lugar, que el legislador ha definido la jornada de trabajo como el tiempo que el trabajador utiliza para cumplir con la prestación de los servicios contratados, precisando a la vez, que constituye jornada de trabajo el tiempo aquel durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador sin estar realizando labores por hechos, causas o circunstancias ajenas o extrañas a su voluntad y capacidad de laborar.

Por otra parte, en lo pertinente de la segunda disposición transcrita, es posible derivar que las empresas pueden distribuir la jornada de trabajo en forma excepcional y especial, cuando por las particulares características de las faenas de que se trate no pudiere aplicarse las normas del artículo 38, en cuyo caso, el Director del Trabajo podrá autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, cumplidas que sean las condiciones especiales señaladas.

Ahora bien, con el propósito de contar con mayores antecedentes para atender la consulta, se informó a la empresa empleadora Fundición Hernán Videla Lira, y se le solicitó argumentara al tenor de lo discutido, sin que dicha entidad contestara al requerimiento.

Por otra parte, fueron solicitados dos procedimientos de fiscalización, los que fueron desarrollados por los funcionarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, don George Astudillo Neira y don Victoriano Romero Espinoza, quienes emitieron sendos informes.

Al respecto, cabe señalar que las referidas actuaciones investigativas, en síntesis, informaron que:

1) Para el procedimiento de registro de asistencia, los trabajadores presentan su tarjeta de identificación ante un lector láser ubicado a la entrada de la faena, y posteriormente se dirigen a la “sala de cambio de vestuario”.

Al final de la jornada, los trabajadores se duchan y cambian de vestuario, para luego registrar el término de la jornada en el mismo dispositivo electrónico ubicado a la salida de la fundición.

El tiempo que los trabajadores destinan cada jornada a labores de aseo o cambio de vestuario, promedia los 25 minutos diarios.

2) El reglamento interno de orden, higiene y seguridad, contempla la obligación de uso de los elementos de protección personal a todos los trabajadores de la empresa, y su no uso podría ser causal de término de la relación laboral.

3) Los trabajadores se encuentran sujetos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, consistente en turnos rotativos de 8 horas con horarios de 08:00 a 16:00; de 16:00 a 00:00 y de 00:00 a 08:00 horas, con ½ hora de colación imputable a dicha jornada; y, en ciclos 6 X 1, 6 X 2 y 6 X 3, todo lo anterior, autorizado mediante Resolución N° 1245-2012 de 11.12.2012.

4) Que la empresa no incorpora al registro de asistencia el cálculo del período destinado por los trabajadores al cambio de vestuario, ni tampoco compensa dicho tiempo en dinero u otra forma.

Con el mérito de tales antecedentes, resulta posible establecer que la naturaleza de las funciones que desarrollan los trabajadores por los que se consulta, quienes se desempeñan en labores de fundición de mineral, exigen el uso de vestimenta especialmente destinada al cumplimiento de sus labores, como también, la utilización de elementos de protección personal y aseo. Por lo que el tiempo destinado por dichos dependientes constituye jornada laboral.

En ese sentido lo ha resuelto la jurisprudencia institucional de forma constante y reiterada, por ejemplo, en Dictámenes N° 2936-225 de 14.07.2000 y N° 1275/15 de 17.03.2006, al expresar:

“...para establecer si constituyen jornada de trabajo las actividades previas y posteriores a la prestación efectiva de los servicios contratados, como el cambio de vestuario, uso de implementos de protección y aseo personal, resulta necesario considerar si tales actividades constituyen una obligación a que se encuentra afecto el trabajador, en virtud de alguna o algunas de las siguientes causas:

a) que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.

b) que el uso de tales implementos y aseo personal obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y

c) que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el citado artículo 21 del Código del Trabajo, tales actividades constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir el respectivo proceso productivo y la prestación de servicios del trabajador, actividades éstas que, de no mediar dichas acciones, no podrían realizarse en forma que satisfagan los estándares de seguridad e higiene que exige el ordenamiento jurídico vigente”.

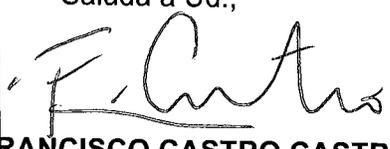
Ahora bien, la conclusión anterior no resulta alterada por el hecho de contar la empresa con la autorización de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, puesto que éste, de forma permanente puede ser revisado mediante el ejercicio de las acciones de fiscalización, con el propósito de garantizar la permanencia de los estándares de seguridad e higiene que han posibilitado el otorgamiento de tal autorización administrativa.

Así en la especie, aun cuando el tiempo destinado a cambio de vestuario sea registrado como parte de la jornada, al procederse a las labores de aseo luego de registrar el ingreso, o bien, antes de marcar la salida de la faena, procedería que fuera compensado por el empleador, en la medida que no exceda los límites legales sobre jornada semanal, puesto que el tiempo total registrado por cada trabajador, excede el tiempo autorizado por resolución de sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descanso.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa anotada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el tiempo destinado a aseo y cambio de vestuario, por parte de los

trabajadores motivo de esta consulta, que son miembros del sindicato N° 2 de la empresa Fundación Hernán Videla Lira, constituye jornada laboral, y procede su compensación en los términos expresados en este informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/PRC
Distribución:
-Jurídico, partes, control

