



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 238913-235676 (1555) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 08 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornadas excepcionales de Trabajo. Pago de horas extraordinarias.

RESUMEN:

Consulta ya fue respondida mediante Ord. N°2162 de 15.12.2022.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 02.11.2023 y 16.11.2023.
- 2) Respuesta de empleador de 12.12.2022.
- 3) Ord.N°2061 de 30.11.2022 que confiere traslado al empleador.
- 4) Solicitud de pronunciamiento de 28.09.2022 de Sindicato N°1 de Trabajadores de "Clínica Indisa S.A."

SANTIAGO, 05 ENE 2024

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRES. DIRECTORIO SINDICAL DE SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES
"CLÍNICA INDISA S.A."

Mediante oficio de ANT.4) se ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio que se refiera al tiempo utilizado en el cambio de vestuarios y aseo de los trabajadores que se desempeñan en la "Clínica Indisa S.A.", arguyendo que tal periodo se ha incorporado como una obligación para los trabajadores, antes y después de terminada la jornada laboral, por lo tanto debiera entenderse como jornada extraordinaria y pagarse con el recargo legal correspondiente, y de ser así, si procede el pago retroactivo de dicho estipendio.

Posteriormente, por intermedio de ANT. 3) se confirió traslado al empleador, quien mediante ANT.2) respondió que efectivamente los trabajadores que se desempeñan en un amplio número de secciones y áreas de la "Clínica Indisa S.A." —individualizadas por la empresa—, deben cumplir con actividades de aseo y/o cambio de ropa al término de la jornada de trabajo. Sin embargo, señala que el sobretiempo que dichas actividades pueden generar es remunerado por el empleador. Al efecto, cita el "acuerdo sobre condiciones de trabajo" de 06.09.2011 que reconoce vigente entre las partes, en virtud del cual la empresa y dos organizaciones sindicales, entre las que se cuenta a la requirente de pronunciamiento, pactaron en la cláusula segunda del señalado acuerdo que: **"Segundo:** *A contar del 16 de agosto de 2011, todo el tiempo que se registre como extraordinario considerando el ingreso y salida de sus correspondientes jornadas de trabajo será procesado automáticamente para pago con tope máximo de quince minutos por cada jornada. Lo que exceda del tiempo indicado anteriormente formará parte del proceso normal de horas extras en el cual la jefatura directa autoriza las horas que correspondan y que se originan por solicitudes formales para realizar este tiempo extra de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a las necesidades temporales de la clínica".*

El empleador sostiene que el origen de estas disposiciones consensuadas tuvo por origen la regulación de sobretiempo en caso de personas afectas a sistemas excepcionales de jornada y descansos y, en específico, respecto del personal clínico, acuerdo que con el transcurso del tiempo logró una aplicación universal a todos los dependientes que se encuentren en la misma situación, es decir, asearse y/o cambiarse de ropa en el lugar de trabajo. Adjunta comprobantes de pago de remuneraciones de trabajadores que se desempeñan en distintos cargos, funciones y áreas, en donde bajo la nomenclatura "Horas Extras2", se remunera el tiempo empleado en tales labores de aseo personal y/o cambio de vestuario.

Además, cita jurisprudencia de este Servicio que reconoce el efecto jurídico y aplicación a todo tipo de acto preparatorio o final, según corresponda. Añade que, el bono al que se refiere la organización sindical, en caso de que el Sindicato aluda al pago de los 15 minutos diarios, dicho lapso se remunera como hora extraordinaria desde hace 11 años, por lo tanto, los planteamientos de la organización sindical son improcedentes.

Al respecto, cúmpleme informar que anteriormente mediante Ord.N°2162 de 15.12.2022, la Dirección del Trabajo ya se pronunció acerca del acuerdo de fecha 11.08.2011 al que alude la empresa en su respuesta. En tal oportunidad se reconoció que la empresa y sus trabajadores se encuentran sujetos a una jornada excepcional de trabajo autorizada mediante Res. Ex. N°610 de 07.09.2020, en virtud de la cual se mantiene un ciclo que incluye 2 jornadas seguidas de 12 horas continuas cada una. Se destacó, además, que tanto el cambio de vestuario propio como el equipamiento con elementos de protección y/o aseo personal, constituyen, de acuerdo a la doctrina institucional, actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria, por tanto, deben ser calificadas como jornada de trabajo.

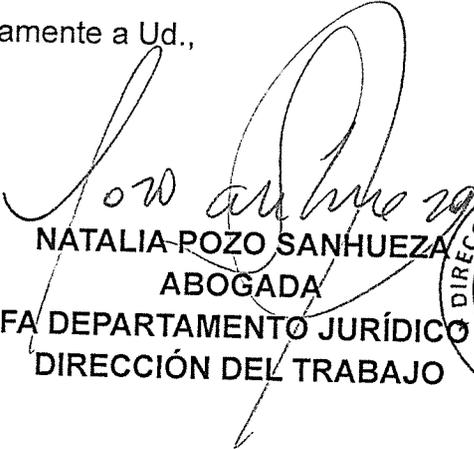
Sin embargo, agrega el pronunciamiento citado: "(...) los 30 minutos diarios contemplados permanentemente para cambio de vestuario en el acuerdo suscrito con fecha 06.09.2011, entre la empleadora-Instituto de Diagnóstico S.A.- y el Sindicato N°1 de Trabajadores de dicha compañía, vulneran el ciclo solicitado y autorizado por esta Dirección para la distribución excepcional de la jornada de los dependientes, pues dicho lapso viene a exceder expresamente el tope diario permitido".

Asimismo, en la jurisprudencia en análisis se destaca que la Orden de Servicio N°5 de 2009, que sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos, se refiere a las horas extraordinarias, señalando que: "(...) el promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo será de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes". Sostiene también dicho cuerpo instruccional que: "(...) el tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias no será superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas". Finalmente, el mencionado Ordinario N°2162 de 15.12.2022, destaca que la existencia del acuerdo de 06.09.2011 que las partes continúan aplicando, no altera la autorización de jornada excepcional otorgada, máxime si para su dictación se otorgó el consentimiento expreso de las partes ante este Servicio.

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

Consulta ya fue respondida mediante Ordinario N°2162 de 15.12.2022 el que se adjunta para vuestro conocimiento.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/AMF
Distribución

- Jurídico – Partes -Control