

**DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO**

K. 018671(949)/97

K. 018672

K. 019575(985)/97

K. 006935(354)/98

S.K. (658)/98

ORD. N<sup>o</sup> 4297 / 299 /

**MAT.:** Constituye jornada de trabajo el tiempo utilizado en cambiarse de vestuario al inicio y término de la jornada y en ducharse una vez concluida ésta, por parte de los trabajadores de la Empresa Industria de Conjuntos Aconcagua S.A., que laboran en las áreas de producción, tratamiento térmico y mantención de la misma.

**ANT.:** 1) Memo 254, 18 08.98, Departamento de Fiscalización.  
2) Pase N<sup>o</sup> 1266, de 16.07.98, de Sra. Directora del Trabajo.  
3) Memo N<sup>o</sup> 162, de 10.06.98, Departamento de Fiscalización.  
4) Memo N<sup>o</sup> 10, de 06 de junio del Jefe de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.  
5) Informe de Fiscalización del Fiscalizador Sr Manuel Jacas Morales, de fecha 04 de junio de 1998.  
6) Presentación de 14.04.98, de Sindicato de Trabajadores N<sup>o</sup> 1, de Empresa Cormecánica Renault Ciadea, Los Andes.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 23.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N<sup>os</sup> 6560/308, de 12.11.92 y 2512/133, de 25.-04.97.

SANTIAGO, -9 SEP 1998

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES N<sup>o</sup> 1  
DE LA EMPRESA INDUSTRIA DE CONJUNTOS ACONCAGUA S.A.  
LOS ANDES/

Mediante presentación citada en el antecedente 5) solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el tiempo empleado en cambio de vestuario por el personal de la empresa, como también, el que utilizan en asearse al término de la jornada corresponde ser considerado como parte integrante de la jornada laboral de dichos dependientes.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 23 del Código del Trabajo, establece:

*"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 encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables".*

De la disposición legal antes transcrita se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato y, que se considera también como tal, el lapso en que el dependiente permanece sin realizar labor alguna cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

a) Que se encuentre a disposición del empleador, y

b) Que su inactividad provenga de causas que no le sean imputables.

Ahora bien, esta Dirección interpretando la norma en comento, ha sostenido en forma reiterada y uniforme, entre otros, en dictamen N° 6560/308, de 12.11.92, que la regla de carácter excepcional prevista en el inciso 2º del precepto transcrito, en cuya virtud la ley considera también jornada de trabajo el lapso en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin que exista una efectiva prestación de servicios, sólo rige en caso que dicha inactividad se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto fijado por el inciso 1º del mismo artículo, sin que sea viable, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Sobre dicha base, la misma jurisprudencia ha resuelto que la sola permanencia en las dependencias de la empresa, antes de iniciada o después de concluida la jornada pactada, con la finalidad de asearse, cambiarse de vestuario o colocarse uniformes dista de configurar una situación de subordinación y dependencia, no pudiendo, por ende, sostenerse que durante el tiempo empleado en tales operaciones los trabajadores se encuentran a disposición del empleador en los términos previstos en el ya citado inciso 2º del artículo 23 del Código del Trabajo que, precisamente, contempla como supuesto, la existencia de una jornada laboral.

El mismo pronunciamiento jurídico agrega que *"por el contrario, en opinión de esta Dirección, procede asimismo concluir que el tiempo anterior o posterior a la jornada de trabajo propiamente tal, debe estimarse integrado a ella cuando, por acuerdo expreso o tácito de las partes, así estuviere establecido, o bien si el cambio de ropa o el aseo inicial o posterior, por su delicadeza, complejidad o su grado de necesidad, atendida la naturaleza de la actividad laboral, exigieren cuidados técnicos o dedicación especial por parte del trabajador, o supervisión por el empleador"*.

Ahora bien, en opinión de esta Dirección deberá estimarse que existe supervisión del empleador en todos aquellos casos en que el desarrollo de la función convenida requiera necesariamente la utilización de un indumentaria especial o de elementos de protección personal tales como, zapatos de seguridad, buzos térmicos, cascos, guantes, etc. y el aseo o ducha una vez concluida la jornada, o bien, cuando el uso de una indumentaria especial derive de una imposición del empleador consignada en el respectivo reglamento interno.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la circunstancia de que, en el primer, caso, la ejecución de dichas operaciones por parte de los trabajadores no es sino una consecuencia de la obligación que impone al empleador el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuya virtud le corresponde adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, como asimismo, mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la faena, obligación ésta que necesariamente conlleva la de velar por el cumplimiento de tales medidas, esto es, una supervisión de su parte.

Por lo que se refiere al segundo caso planteado, la existencia de supervisión queda demostrada si se considera que la obligación que asiste a los trabajadores en orden a emplear determinada ropa de trabajo emana de una resolución del empleador, establecida en Reglamento Interno, cuya inobservancia podría incluso ser sancionada por éste en los términos del artículo 157 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, particularmente del informe de 04.06.98, evacuado por el fiscalizador Sr. Manuel Jacas Morales, aparece que los dependientes que laboran en las áreas de producción, tratamiento térmico y mantención de esa empresa, deben necesariamente cambiarse de vestuario para cumplir sus labores, operaciones éstas en que de acuerdo a lo señalado por los dirigentes sindicales entrevistados, dicho personal emplea aproximadamente 15 minutos al inicio de la jornada y al final de ésta, en que deben ducharse, 25 minutos.

En cuanto a las condiciones de la prestación de servicios del aludido personal, el informe inspectivo antes mencionado señala:

"1. En el área de producción trabajan 281 trabajadores. Estos están protegidos con mascarillas por la contaminación de aceites de corte que se volatiliza en el proceso, pero sus ropas quedan impregnadas con este elemento, igual cosa sucede con los líquidos refrigerantes, polvos de piedras esmeril abrasivas, parafina y sovasol.

"2. En el área de tratamiento térmico los trabajadores están expuestos a contaminación por polvos metálicos en suspensión, hidróxido de sodio, hipoclorito de sodio, ácido nítrico, soda cáustica, sal de tratamiento térmico, sales de cianuro, sal regeneradora, y ácido sulfúrico, utilizan allí ropa de trabajo y equipo de protección personal. También en esta sección funcionan 8 hornos a gas que están prendidos y que arrojan gases al ambiente; también se produce contaminación por combustión al abrirse estos hornos. Trabajan allí 23 trabajadores.

"3. En el área de mantención trabajan 23 trabajadores, que tienen un espacio asignado para desarrollar su trabajo, pero que frecuentemente, deben ir a las máquinas de producción a darles mantenimiento o arreglarlas, además este espacio no está separado del área de producción".

A juicio del fiscalizador actuante, en caso de que el trabajador no procediera a cambiarse la ropa contaminada en el proceso de trabajo y a ducharse al término de la jornada podría diseminar estos elementos fuera de la empresa, poniendo con ello en riesgo su salud, la de su familia y de otras personas.

Del informe precedentemente transcrito aparece claramente que para el referido personal es absolutamente necesario el cambio íntegro de su vestuario, tanto al inicio como al término de su jornada laboral, y el aseo y ducha posterior a ésta, cómo también, que dichas operaciones constituyen una necesidad propia de las labores efectuadas por el mismo, cuyo desarrollo les exige manipular o estar en contacto con elementos altamente contaminantes.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que las operaciones de cambio de ropa y aseo que realizan los dependientes de que se trata constituyen medidas tendientes a proteger la vida y salud de éstos en los términos del artículo 184 del Código del Trabajo, debiendo entenderse, por ende, acorde a lo ya expresado, que en la realización de las mismas existe supervisión de parte del empleador.

Lo anterior permite concluir que el caso en consulta encuadra plenamente dentro de una de las situaciones que, conforme a la doctrina vigente de esta Dirección en relación a la materia, permite considerar el tiempo empleado en dichas operaciones como parte integrante de la jornada de trabajo del referido personal, no obstante no existir un pacto expreso o tácito en tal sentido.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que constituye jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores de la Empresa Industria de Conjuntos Aconcagua S.A. que se desempeñan en las áreas de producción, tratamiento técnico y mantención, utilizan en cambiarse de ropa, tanto al inicio y término de su jornada laboral, y en ducharse, una vez concluida ésta.

Saluda a Ud.,

  
  
*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*slf*

SMS/sda

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Sres. Empresa Industria de Conjuntos Aconcagua S.A.