



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 40614 (186) 2020

Juicio

294

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de Trabajo. Cambio de vestuario y aseo personal del trabajador.

RESUMEN:

Para determinar el ciclo de marcaje de los trabajadores indicados, respecto al tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal del trabajador, se debe considerar lo establecido en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 01.12.2020 y 28.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ord. N° 62, de fecha 13.01.2020, de Director Regional del Trabajo, Región Metropolitana Poniente.
- 3) Ord. N° 1890, de fecha 26.12.2019 de Inspector Comunal del Trabajo, Santiago Norte.
- 4) Presentación de fecha 19.11.2019, de Presidente Sindicato Interempresa Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A.

SANTIAGO, 25 ENE 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SINDICATO INTEREMPRESA CLÍNICA DÁVILA
Y SERVICIOS MÉDICOS S.A
Sindiprofesionalesdavis2@gmail.com
RECOLETA N° 464
RECOLETA**

Mediante presentación del antecedente 4), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el ciclo de marcaje para los trabajadores del área de salud, donde el uso de uniforme es obligatorio por temas de salud pública, debiese operar de la siguiente forma:

1. El trabajador que llega a su turno a la Clínica debiera marcar su ingreso en alguno de los relojes control, este debiera arrojar un boucher, después el trabajador debiera ir a los vestidores, se coloca el uniforme y se dirige a su servicio, esto implica que llegará unos minutos más tarde del horario de entrada a su servicio por el hecho de tener que cambiarse de ropa.
2. Por otro lado, el trabajador que sale de turno, deja su servicio, se cambia de ropa sacándose su uniforme y colocándose su ropa de calle, después de esta acción se dirige a algún reloj control y marca su salida, con esta acción de cambio de ropa implicaría que la salida del trabajador se alargaría unos minutos más que la permanencia en su servicio, donde estaba realizando su jornada activa y pasaría a realizar jornada pasiva.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, en su inciso primero dispone:

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

Del precepto legal transcrito 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.

Ahora bien, la materia consultada ha sido abordada por la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros en, Dictamen N° 2555/40 de 01.06.06, donde se ha precisado que la ejecución de las operaciones de cambio de uniformes, deberán ser efectuadas al inicio de la jornada, una vez que el trabajador haya registrado su ingreso en el respectivo sistema de control de asistencia y antes de consignar en éste su hora de salida, al término de la misma.

En efecto, para que el uso de vestuario especial, de implementos de seguridad, y de aseo personal al comienzo o finalización de las labores sea considerado como parte integrante de la jornada de trabajo, es necesario que tales acciones estén directamente relacionadas con la función desarrollada. “De esta manera, las actividades indicadas significarían actos o acciones preparatorias o finales, según el caso, del respectivo proceso productivo, ya sea para iniciarlo o concluirlo, como asimismo para la prestación de servicios del trabajador”. (Ord. 2555/40, de 01.06.06).

Por otro lado, para determinar si constituye o no jornada de trabajo el tiempo empleado por el trabajador en cambiarse de vestuario, colocarse los elementos de seguridad, y el tiempo destinado al aseo personal, el Dictamen N° 2936/225 de 14.07.2000, establece como regla que este tiempo debe ser considerado como parte integrante de la jornada de trabajo en la medida que tales operaciones sean obligatorias para el trabajador y se cumpla con los siguientes requisitos:

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

En relación con la situación descrita en la letra a), dicha conclusión encuentra su fundamento en el hecho, de que, en tal caso, la necesidad de efectuar las actividades allí señaladas, deriva de la propia naturaleza de las funciones desarrolladas por el dependiente que así lo exigen en cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que regulan las condiciones de seguridad en el trabajo constituyendo aquellas, de este modo, obligaciones íntimamente ligadas al desarrollo del proceso productivo de la empresa y a la respectiva prestación de servicios.


De ello se sigue que, en el caso que nos ocupa, 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 satisfaga los estándares de seguridad e higiene que exige el ordenamiento jurídico vigente.


Ahora bien, esta Dirección ha sostenido también en Dictamen N°2243/107, de 18.06.01, que estas acciones de cambio de vestuario forman parte de la jornada de trabajo en la medida que se realicen en el o los lugares especialmente habilitados para realizar dicho cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, como sucede, por ejemplo, con las casas de cambio de vestuario, u otras instalaciones destinadas específicamente para tales efectos.


Del mismo modo, en Dictamen N°2555/40 de 01.06.06, esta Dirección ha señalado que para que el cambio de vestuario constituya jornada de trabajo debe existir una continuidad temporal o cronológica entre estas acciones y la prestación de los servicios convenidos. Tal es el sentido del citado dictamen que dispone: "... *por ejemplo, cuando entre ambas circunstancias mediere un lapso destinado al traslado del trabajador desde su residencia o domicilio al lugar de la faena, lapso éste que no constituye jornada de trabajo, y por lo tanto las acciones de cambio de vestuario del trabajador, aseo y postura de elementos de protección personal tampoco podrían serlo*".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. que, para determinar el ciclo de marcaje de los trabajadores indicados, respecto al tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal del trabajador, se debe considerar lo establecido en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

Saluda atentamente a Ud.


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




DBP/EZD
Distribución:
 -Partes
 -Jurídico