



DIRECCION
DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 3828(229)/99

Ver. 220 2936/225
Recomendación (14 07 2000)

ORD. No 1127 / 0103

MAT.: El tiempo que los trabajadores de la Empresa Everscrip Snack Productos de Chile S.A. utilizan en cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo.

ANT.: 1) Ord. 685, de 26.05.99 de Inspector Comunal del Trabajo de Maipú.
2) Presentación de 11.03.99, de empresa Everscrip, Snack Productos de Chile S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 21.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 4297/299, de 09.09.98 y 1806/104, de 05.-04.99.

SANTIAGO,

22 MAR 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENOR JULIO JUSTO MOLINA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
EVERSCRIP SNACK PRODUCTOS DE CHILE S.A.
AVENIDA CERRILLOS N° 999
COMUNA DE CERRILLOS/

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar si el tiempo que los trabajadores de esa empresa utilizan en cambio de vestuario constituye o no jornada de trabajo, teniendo presente la doctrina sustentada en ordinario N° 4297/399, de 09.09.98, de este Servicio.

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

El artículo 21 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.

Cabe señalar que 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 2° 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 1° 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 2° del artículo 21 del Código del Trabajo que, precisamente, contempla como supuesto, la existencia de una jornada laboral

El referido 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, mediante dictamen N° 4297/209, de 09.09 98, este Servicio precisó lo que debe entenderse por "supervisión del empleador" para los efectos indicados, señalando que ésta existirá en *"todos aquellos casos en que el desarrollo de la función convenida requiera necesariamente la utilización de una indumentaria especial o de elementos de protec-*

ción 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".

De acuerdo al referido dictamen la conclusión anotada 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".

Conforme al mencionado pronunciamiento jurídico, en el segundo caso planteado "la existencia de la 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".

Cabe agregar que la citada doctrina fue aclarada por Ordinario N° 1806/104 de 05.04.99, conforme al cual "la sola circunstancia de que la obligación de usar ciertos elementos de protección o indumentaria especial emane de la naturaleza de los servicios convenidos o de una imposición del empleador consignada en el reglamento interno, no basta para calificar como jornada de trabajo el lapso ocupado en tales operaciones, puesto que para que así ocurra es menester además que el uso de tales implementos impliquen realmente para el trabajador la necesidad de destinar un tiempo determinado y concreto en su realización, esto es, un lapso que pueda ser objeto de apreciación o medición, lo que no ocurre en el caso que las antedichas obligaciones consistan en la utilización de un casco, guantes, anteojos, o de otros elementos de la misma naturaleza o simplicidad".

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y que se han tenido a la vista, en especial, del informe de fiscalización de 10.05.99, evacuado por la fiscalizadora de este Servicio Sra. María Rosa García Zapata, se ha podido establecer que los trabajadores a que se refiere la presente consulta deben utilizar un vestuario proporcionado por la empresa para cumplir sus funciones, el cual consiste en zapatos, polera, pantalón y gorra.

Del mismo informe aparece que el tiempo utilizado en tales operaciones fluctúa entre 5 y 15 minutos, en caso de que los trabajadores se duchen en la empresa, lo cual no sería obligatorio.

Igualmente consta del documento citado, que existe una norma inserta en el reglamento interno, conforme a la cual los trabajadores deben presentarse en su área de trabajo vestidos y provistos de los elementos de protección personal que la empresa haya destinado para cada labor.

Analizada la situación en consulta a la luz de la norma legal transcrita y doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, preciso es convenir que en la especie, no se dan las condiciones que conforme a dicha doctrina permiten calificar como jornada de trabajo el tiempo en que los trabajadores de esa empresa utilizan en cambio de vestuario y aseo personal

En efecto, en el caso que nos ocupa no existe una cláusula expresa o tácita en orden a considerar como tal dicho lapso.

Por otra parte, es necesario señalar que el uso de ropa de trabajo y elementos de protección personal no exige a los trabajadores dedicación o cuidados técnicos especiales, requisitos que, conforme a la jurisprudencia antes indicada, son necesarios para que el tiempo ocupado en dichas operaciones pueda ser considerado como integrante de la respectiva jornada laboral, a falta de pacto al efecto.

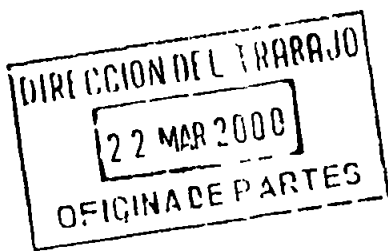
En el mismo orden de ideas es del caso puntualizar, que si bien es cierto en la especie podría sostenerse que existe supervisión de parte del empleador, toda vez que la utilización de los aludidos implementos emana de una obligación consignada en el reglamento interno, no lo es menos que la simplicidad de los mismos no permiten calificar como jornada de trabajo, a la luz de la doctrina contenida en el Ord. 1806/104, de 05.04.99, el tiempo que los trabajadores deben destinar a tales operaciones.

Finalmente, y en lo que respecta al aseo de dicho personal, a juicio de este Servicio tampoco corresponde considerar el tiempo del mismo como parte integrante de la jornada de trabajo, atendido, que según fluye de los antecedentes tenidos a la vista el desarrollo de los respectivas funciones no implican suciedad ni utilización de elementos contaminantes que les exijan necesariamente asearse o ducharse al término de la jornada, siendo ésta una opción personal de cada trabajador.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el tiempo

que los trabajadores de la empresa Everscrip Snack Productos de Chile S.A. utilizan en cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SM

SMS/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.