



GOBIERNO DE
CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 9180 (1691) 2010
K 10300 (2047) 2010

0027

ORD.: _____ /

MAT.: Atiende presentación relativa a jornada de trabajo y cambio de vestuario.

ANT.: 1) Ord. 2225 de 03.11.2010 de la IPT de Viña del Mar que remite presentación de la Empresa Carozzi S.A. de 02.11.2010.

2) Ord. 1800 de Inspectora Comunal del Trabajo de 09.09.2010.

3) Solicitud del Sindicato de Empresas Carozzi S.A. N°1 de 27.08.2010.

SANTIAGO, 05 ENE 2011

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : CARLOS BOMBAL SEREY
Presidente del Sindicato de Empresas Carozzi S.A. N° 1
Calle Las Rejas N° 10, Pobl. Navarino, Miraflores, Viña del Mar.

Mediante presentación del antecedente N° 3), se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección sobre la procedencia del pago del tiempo destinado al cambio de vestuario al que están obligados los trabajadores para poder prestar servicios; sobre la oportunidad en que los trabajadores deben registrar el ingreso a sus funciones al inicio y al término de su jornada; así como sobre la naturaleza jurídica del tiempo destinado al cambio de vestuario, esto es, si dicho tiempo constituye o no jornada de trabajo.

Dicha presentación se puso en conocimiento de la empresa, dando cumplimiento al principio de igualdad y contradicción contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley 19.880, la que mediante el antecedente 1) expuso sus puntos de vista y refirió antecedentes pertinentes a la materia consultada.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Consta de la presentación del solicitante, y de la que hiciera la empresa que, por la naturaleza de las funciones que cumplen la gran mayoría de los trabajadores que se desempeñan en la planta de Carozzi S.A. en Reñaca, deben utilizar una ropa de trabajo para desempeñar sus funciones, la que consiste en zapatos de seguridad, polera, polerón, pantalón con cierre de velcro, pechera colgante y gorro.

Con ocasión del necesario cambio de vestuario, la empresa paga, desde el mes de abril de 2010, un bono de \$ 6.500 mensuales a aquellos trabajadores que, por la naturaleza de su trabajo, están obligados a cambiar de ropa al inicio y al final de la jornada de trabajo.

Para la determinación de este bono, se estimó por la empresa un tiempo de cambio de vestuario de 12 minutos diarios que multiplicados por los 25 días de trabajo mensual, e incrementados en un 50%, determinaron su monto.

De lo expuesto anteriormente se desprende que por la naturaleza de las funciones que cumplen la mayoría de los dependientes en la empresa Carozzi S.A. en su planta de Reñaca, existe obligación de los trabajadores de cambiar de vestuario para el desempeño de la labor convenida, tanto al principio como al final de la jornada diaria de trabajo.

Por su parte, 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 encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.”

En relación con la materia consultada, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, manifestada entre otros en el dictamen N° 2936/225, de 14 de julio de 2000, ha sostenido que el cambio de vestuario, uso de elementos de protección y aseo personal que se efectúa en dependencias o recintos de la empresa, constituirá jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 1° de la norma legal antes transcrita y comentada, cuando las señaladas actividades constituyan una obligación a que se encuentra afecto el trabajador en virtud de alguna o algunas de las causas siguientes:

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.

De esta forma, concluye el referido dictamen que *“el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno. Igualmente, deberá ser calificado como tal el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.”*

Acorde con la conclusión anterior, el citado dictamen agrega que el tiempo utilizado en la ejecución de las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, debe ser calificado como jornada de trabajo, razón por la cual, tales operaciones *“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 relación a la forma de pago del tiempo destinado al cambio de vestuario si, incluido dicho proceso en el cómputo semanal de la jornada de trabajo, se exceden las 45 horas semanales, cumpla con informar a usted que de acuerdo con lo preceptuado por los artículos 30 y 32 del Código del Trabajo, y a pesar de la falta de pacto escrito que exige el legislador a las partes del contrato de trabajo al regular las horas extraordinarias, se considerarán como tales las trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

De la misma forma, habida consideración que en la empresa por la que se consulta, la jornada ordinaria de trabajo es de 45 horas semanales, se considerará jornada extraordinaria aquella que la exceda.



En consecuencia, el tiempo destinado al cambio de vestuario sólo se considerará jornada extraordinaria en la medida que, como está dicho, el registro del tiempo de trabajo realizado en la forma señalada más arriba, arroje una jornada semanal superior a 45 horas, entendiéndose jornada extraordinaria, aquella que supere dicho límite.

Es pertinente señalar por último que corresponde al empleador, en el ejercicio de su facultad reglamentaria, regular en el Reglamento


Interno de Orden, Higiene y Seguridad las condiciones relativas a las modalidades específicas en la que ha de realizarse el cambio de vestuario por el que se consulta, en los términos señalados en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, sin perjuicio del derecho de los trabajadores o de sus representantes de impugnar su contenido en los términos que establece el inciso final de la norma citada.

Sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que las operaciones de cambio de vestuario de los trabajadores que se desempeñan en la planta de Reñaca de la Empresa Carozzi S.A., constituye jornada de trabajo por cuanto el desarrollo de la labor convenida requiere necesariamente la realización de las mismas. Por tanto, el tiempo destinado a dicha actividad deberá ser efectuada 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.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADO
DIRECTORA DEL TRABAJO


DIRECCION DEL TRABAJO
05 ENE 2011
OFICINA DE PARTES


IV/MAQ/MW

Distribución:
Jurídico
Partes
Control