



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 019232(1100)/98

ORD. Nº 1806 / 104 /

MAT.: Las operaciones del cambio de vestuario, uso de implementos de seguridad y aseo que realizan los trabajadores que se desempeñan en las áreas de fusión, moldeo y terminaciones de la División de Talleres de la Empresa Codelco Chile no constituyen jornada de trabajo.

Aclara en el sentido que indica dictamen Nº 4297/299, de 09.09.98, de esta Repartición

ANT.: 1) Ord. Nº 111, de 21.01.99, de Inspector Provincial del Trabajo de Rancagua.
2) Ord. Nº 5833, de 25.11.98, Departamento Jurídico.
3) Ord. Nº 1695, de 26.10.98, Inspector Provincial del Trabajo de Rancagua.
4) Presentación de 19.10.98, de Sindicato de Trabajadores de la División Talleres de Codelco Chile.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 23.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Nº 4297/299, de 09.-09.98.

SANTIAGO **5 ABR 1999**

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. MARIO LUENGO TRONCOSO
ABOGADO
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
DIVISION DE TALLERES DE CODELCO CHILE

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el tiempo que los trabajadores que se desempeñan en las secciones de la División Talleres de Codelco Chile, ocupan en cambio de vestuario, utilización de elementos de protección y aseo, constituye o no jornada de trabajo.

Asimismo solicita que al momento de evacuar el pronunciamiento requerido se tenga a la vista el dictamen Nº 4297/299, de 09.09.98, de este Servicio.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. 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.

Cabe señalar que esta Dirección, interpretando la norma en comento, ha sostenido en forma reiterada y uniforme, entre otros, en dictamen Nº 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, mediante dictamen N° 4297/299, 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 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"*.

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 mismo 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"*.

En relación con la doctrina en comento es necesario aclarar que la sola circunstancia de que la obligación de usar ciertos elementos de protección o indumentaria especial emana 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, debiendo entenderse aclarado en tal sentido el Ord. N° 4227/299, ya citado.

Precisado lo anterior, es necesario considerar que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial, del informe de fiscalización de 19.01.99, emitido por la fiscalizadora de este Servicio Sra. Felisa Donoso Rubio, aparece que el personal a que se refiere la consulta planteada se desempeña en tres áreas de trabajo cuales son: moldeo, fusión y terminaciones.

En relación con las labores y uso de indumentaria especial o elementos de seguridad que se requieren en dichas áreas, el informe inspectivo citado señala:

"MOLDEO:

"El Area de Moldeo es la encargada de confeccionar los moldes para las piezas que deben ser fundidas y principalmente estos moldes se elaboran con madera en una primera etapa y con arena en forma posterior, lo cual demuestra que no son elementos nocivos para la salud de los trabajadores, ni tampoco implican un riesgo para la seguridad física de ellos.

"Es por esta razón que los implementos de seguridad requeridos para este trabajo son los mismos requeridos para cualquier área productiva de la empresa, como son zapatos, casco y lentes de seguridad, los cuales, como señalé anteriormente, no requieren de un tiempo especial para su implementación, esto sólo en el caso de que el trabajador opte por ponérselos en la empresa.

"FUSION:

"El Area de Fusión es, tal vez, el área de Fundición que requiere de más cuidado, ya que los trabajadores que pertenecen a ella debe trabajar con hornos de arco y con metal fundido.

"Sin embargo lo anterior, este tipo de labores no se realiza todo el tiempo sino que en forma ocasional, esto de acuerdo a la carga de trabajo que exista en la Fundición y, además, en este proceso participan normalmente cinco trabajadores los cuales utilizan la ropa de seguridad adecuada para el caso, y que no se prolonga más allá de media hora por colada

"De este modo, los implementos que requiere el trabajador para realizar labores habituales son los zapatos, casco y lentes de seguridad y sólo en el caso de existir una colada, deben ponerse traje aluminizado compuesto por pantalón, chaqueta y polaina, el cual se los pone en el momento mismo de

iniciarse el proceso de colada y hasta finalizar ésta (30 minutos después), es decir durante la jornada de trabajo y, además, por lo menos unas dos horas después de iniciar su turno de trabajo. Posterior a esto, el trabajador procede a sacarse este traje especial y continúa con sus labores, de acuerdo a la pauta que se le entregue, con su ropa habitual, por tanto, el uso de esta ropa no requiere anticipar ni prolongar su jornada, puesto que se efectúa dentro de la misma jornada de trabajo.

"En conclusión, la ropa de seguridad que requiere el trabajador del área de fusión es la misma que requiere cualquier trabajador en un área productiva de la empresa y sólo en el caso de efectuarse una colada, requiere de traje especial que se implementa después de haber ingresado a su jornada de trabajo y que no utiliza por un tiempo prolongado.

"TERMINACIONES:

"Esta es la última área que compone Fundición dentro de la empresa y se encarga de terminar las piezas que han sido fundidas. Es lo que se denomina como el proceso de limpieza el cual, en algunos casos requiere de esmerilado para emparejar algunas piezas que así lo necesitan, o bien, corta pieza que son partes del molde de la pieza mayor.

"Para realizar esta labor el trabajador debe utilizar implementos de seguridad especial. Como son caretas faciales antiruido y respiradores, pero como se trata de labores que se realizan en forma ocasional, el trabajador del área de Terminaciones utiliza normalmente los implementos de seguridad exigidos en toda área productiva (zapatos, casco y lentes de seguridad) y sólo cuando debe utilizar elementos cortantes o de esmerilado debe ponerse los elementos de seguridad antes mencionados. En este caso lo hace en el momento de realizar el trabajo, una vez que ya está en el área de trabajo y no antes, es decir, dentro de la jornada de trabajo.

"En el Área de Terminaciones también existe la labor de soldador, que al igual que la labor descrita con anterioridad, se realiza en forma ocasional, y para esto requiere de implementación de ropa de seguridad (chaqueta y pantalón de cuero además de una careta especial). La implementación de estos equipos es de fácil postura y se realiza dentro de la jornada de trabajo una vez que ya está a disposición de la supervisión y sólo cuando debe realizar la labor específica, por lo cual, no realiza estas labores, puede utilizar la ropa habitual de trabajo que es opcional como ya se mencionó".

En lo que respecta al aseo de dicho personal, la fiscalizadora actuante expresa:

"En cuanto al aseo personal de cada trabajador, éste tiene la opción de utilizar las instalaciones que la empresa ha dispuesto para esto, pero sólo una vez que terminada

la jornada de trabajo, ya que al no existir elementos contaminantes o dañinos para la salud que puedan ser transmitidos al estar en contacto otras personas, no es una obligación que imponga la empresa el aseo personal una vez terminada la jornada de trabajo, sino que es una instalación que la empresa pone a disposición del trabajador para que él utilice, si lo desea".

Analizada la situación en consulta a la luz de los antecedentes señalados y doctrina vigentes sobre la materia, preciso es convenir que en la especie no se dan las condiciones que conforme a dicha jurisprudencia permiten calificar como jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores utilicen en vestirse con una indumentaria especial, utilizar determinados elementos de protección o asearse una vez concluida su respectiva jornada laboral.

En efecto, según lo verificado e informado por la fiscalizadora actuante, en el caso en análisis el cambio de vestuario, además de ser ocasional, toda vez que se realiza sólo cuando los trabajadores ejecutan una función que así lo requiera, entre otras, la de "colada", se efectúa siempre durante el desarrollo de la respectiva jornada laboral de suerte tal que dicho cambio no incide de forma alguna en la hora de inicio o término de ésta.

Por otra parte, del mismo informe aparece que el uso de elementos de protección consistentes en zapatos de seguridad, casco y lentes, si bien es una obligación inserta en el reglamento interno, de la empresa, no exigen al trabajador un tiempo significativo o dedicación especial.

Finalmente y en lo que respecta al tiempo de aseo personal, no corresponde igualmente considerarlo como parte integrante de la jornada de trabajo del personal que nos ocupa, atendido que el desarrollo de las respectivas funciones no implican suciedad ni utilización de elementos contaminantes que les exijan necesariamente ducharse al término de la jornada, siendo ésta una opción de cada trabajador no impuesta por el empleador.

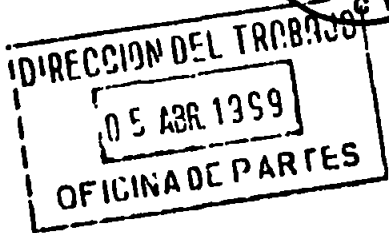
En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que las operaciones de cambio de vestuario, uso de implementos de seguridad y aseo que realizan los trabajadores que se desempeñan en las áreas de fusión, moldeo y terminaciones de la División de Talleres de la Empresa Codelco Chile no constituyen jornada de trabajo.

Aclara en el sentido que indica dictamen N° 4297/299, de 09.09.98, de esta Repartición.

Saluda a Ud.,


DIRECCION DEL TRABAJO
CHILE
DIRECTOR


MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


DIRECCION DEL TRABAJO
05 ABR 1999
OFICINA DE PARTES

SUF

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