



**DIRECCION DEL TRABAJO**  
**DEPARTAMENTO JURIDICO**  
K9342(1789)2012

*Jurídico*

1100

**ORD.:** \_\_\_\_\_/

**MAT.:** 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa Starbucks Coffee Chile S.A., exija a sus dependientes el uso de elementos de protección personal y de indumentaria especial costeados por éstos.

2) El tiempo destinado por los trabajadores de la empresa Starbucks Coffee Chile S.A., al cambio de vestuario y al uso de elementos de protección y/o aseo personal, debe considerarse parte de la jornada de trabajo.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 25 y 08/02/2013, de Sra. Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Ord. N° 96 de 23.01.2013, de Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.  
3) Ord. N° 4641 de 23.10.2012, de Sra. Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Acta de comparecencia de 16.10.2012.  
5) Memo N° 71 de 27.08.2012, de Sr. Jefe División Departamento de Inspección.  
6) Presentación de 30.03.2012, de Sindicato de Trabajadores Starbucks Coffee Chile S.A..

**SANTIAGO,**

**14 MAR 2013**

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES STARBUCKS COFFEE CHILE S.A.**  
**LOS GLADIOLOS N° 4838 H**  
**ESTACIÓN CENTRAL**

Mediante memorándum del antecedente 5), se ha remitido a este Departamento la presentación signada con el número 6) con la finalidad de determinar si resulta jurídicamente procedente que la empresa Starbucks Coffee Chile S.A. exija a través del Reglamento Interno a sus dependientes, el uso de indumentaria especial y de elementos de protección personal consistente en zapatos o zapatillas antideslizantes costeados por éstos.

Asimismo, se requiere determinar si el tiempo que dichos dependientes destinan al cambio de vestuario y al uso de elementos de protección y/o aseo personal, debe ser considerado parte de la jornada de trabajo.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. que con el objeto de atender fundadamente su solicitud y de dar cumplimiento a los principios de contradicción e igualdad de los interesados consagrados en la parte final del artículo 10 de la ley 19.880, se remitió copia de su presentación a su empleador, a fin de que expresara sus apreciaciones o puntos de vista sobre las materias en consulta, trámite que fue evacuado por éste en los términos siguientes:

Señala primeramente, que la empresa ya ha sido objeto de fiscalizaciones administrativas sobre las materias consultadas y que éstas se encuentran en etapa de discusión judicial en causa caratulada "Starbucks Coffee Chile S.A. con Inspección Comunal del Trabajo Maipú" RIT I-260-2012, ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Respecto a la primera consulta formulada por esa organización sindical, expresa:

*"Los trabajadores de Starbucks no utilizan un uniforme de trabajo, sino tan sólo se rigen por un código de vestimenta, que no es una indumentaria especial, simplemente son líneas directrices de las prendas que pueden usar los trabajadores durante la prestación de los servicios. El único implemento que es obligatorio usar es un delantal o pechera verde, provisto por la empresa, y que se pone sobre la ropa, al iniciar la atención en la barra de cafés".*

Pronunciándose sobre la segunda consulta planteada, señala que los aludidos dependientes *"No deben ejecutar la actividades de cambio de vestuario en el lugar de trabajo ya que pueden llegar vestidos desde sus casas o desde cualquier otro lugar de donde vengan, por lo tanto, las actividades de vestuario en Starbucks Coffee no constituyen un acto preparatorio o final para desempeñar el trabajo y, por ende, el tiempo que se utilice para estas actividades no forma parte de la jornada laboral de los trabajadores".*

Pues bien, respecto del alcance efectuado por su empleador de que las materias referidas a la exigencia del uso de elementos de protección personal y al tiempo destinado al cambio de vestuario y la utilización de dichos implementos por los trabajadores, se encontrarían sometidas al conocimiento de los tribunales de justicia, en causa ya individualizada, cabe señalar que mediante Dictamen N° 1155/50 de 15.02.1995, esta Dirección ha sostenido que: *"la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para interpretar la legislación y reglamentación social e impartir las instrucciones que correspondan, no obstante existir un caso resuelto o sometido al pronunciamiento de los Tribunales sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes los mismos trabajadores que han solicitado la intervención del Servicio."*

De acuerdo a lo anterior, cabe informar que la causa señalada involucra a trabajadores que se desempeñan en la sucursal de la empresa ubicada en la comuna de Maipú, razón por la cual, este Servicio, de acuerdo a la jurisprudencia citada en el acápite que antecede, cuenta con facultades para pronunciarse respecto de los trabajadores no individualizados en la resolución de multa N° 4076/12/35-1-2-3, de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, confirmada mediante Resolución N° 365 de 07.08.2012.

1) En cuanto a la primera consulta planteada cabe señalar que artículo 184 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

*"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".*

Del precepto legal preinserto, se desprende que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente no sólo la vida, sino que también la salud de los trabajadores, debiendo mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionarles los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

De ello se sigue que el empleador tiene la obligación de entregar a sus trabajadores, sin costo para éstos, los elementos de seguridad que necesiten para prestar servicios en forma adecuada y sin riesgos para su vida y su salud.

Corroborando lo anterior la norma del inciso 3º del artículo 68 de la ley N° 16.744, que dispone que el empleador no puede cobrar al trabajador el valor de los equipos e implementos de protección que le proporcione.

En efecto, la referida disposición legal prevé:

*"Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación, serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior".*

Por su parte, la Jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 1650/022 de 14.04.2011, ha precisado que: *“el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, norma que, entre otras obligaciones, exige al empleador mantener los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, a su costo. Ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley N° 16.744, que prohíbe a los empleadores cobrar a sus trabajadores los equipos o implementos de protección que debe proporcionarles.”*

El mencionado pronunciamiento jurídico agrega que: *“el empleador debe asumir igualmente el costo de la ropa de trabajo cuyo uso ha exigido a sus trabajadores por razones de imagen corporativa, como sería el requerimiento de la misma por sus clientes o para la atención de público.”*

*“Ello en atención a que, si bien, la utilización de tal indumentaria no deriva de la naturaleza de la función desempeñada ni de una exigencia legal, sí obedece a la voluntad del empleador, quien, en uso de sus facultades de dirección y administración, impone tal exigencia para la ejecución de las respectivas labores.”*

Por consiguiente al tenor de lo expuesto en párrafos que anteceden preciso es convenir, que no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a sus dependientes a asumir el costo de la indumentaria especial y de zapatos antideslizantes que les exige utilizar para el desempeño de sus labores.

2) Respecto a la consulta relativa a si el tiempo destinado al cambio de vestuario y al uso de elementos de protección y/o aseo personal, debe considerarse parte integrante de la jornada de los dependientes de que se trata, cabe señalar que mediante Dictamen N° 2936/225, de 14 de julio de 2000, esta Dirección ha sostenido:

*“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 encuentren 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 dictamen citado agrega que:

*“El tiempo utilizado en cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, constituye jornada de trabajo, razón por la cual tales operaciones deben ser ejecutadas al inicio de la jornada, una vez registrado el ingreso en el respectivo sistema de control y antes de consignarse en éste la hora de salida, al término de aquélla.”*

Ahora bien, de los antecedentes recabados sobre el caso planteado, especialmente del informe de fiscalización N° 1687 de 30.05.2012, emitido por la fiscalizadora Sra. Carolina Campos Valdivia, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, aparece que a través de la investigación efectuada, fue posible constatar la existencia de un documento denominado Dress Code o Código de vestimenta, con formato de cartilla informativa, que se encuentra ubicado en cada local en un lugar visible para cada trabajador, donde se especifica la forma en que cada uno de ellos debe presentarse para desempeñar sus funciones, respecto a la vestimenta de trabajo y la presentación personal, en los siguientes términos:

**Hombres:**

- Camisas convencionales de un solo color, camisetas tricotadas estilo polo con cuello, camisetas con cuello tortuga (pueden ser utilizadas como prenda superior única o bajo una camiseta convencional o polo autorizada). Pueden ser negros o blancos, sin colores secundarios ni diseños (sólo puede tener un pequeño logotipo del fabricante). **No** están permitidas las camisetas con cuello barco o escote en V. Al usar la camiseta bajo la camisa o camiseta con cuello polo, deben usar del mismo color. Pueden ser manga larga o cortas, pero encontrarse limpias, planchadas y llevarse dentro de los pantalones o falda.
- Los Partners (Trabajadores) pueden usar corbatas si lo desean, éstas pueden ser corbatas tradicionales, de lazo o de bolo, mientras sean de buen gusto.
- Los Partners (Trabajadores) deben cumplir con todos los estándares razonables de higiene personal, incluyendo el aseo regular y el uso de desodorante. **No** se aceptan perfumes. No comer chicle.
- Pantalones Cortos: Están permitidos los pantalones cortos en color negro o beige. **No** se permiten pantalones extremadamente cortos (más de 10 cm. Encima de la rodilla). También están prohibidas las telas como mezclilla, ropa deportiva, cuero y telas elásticas y acrílicas.
- Gorros: Cuando se exige el uso de gorra, ésta debe llevarse con la visera hacia adelante mientras está trabajando. Deben ser de color negro.
- Pantalones: De color negro o beige sin diseños son aceptados tanto para varones como para damas. **No** se permiten telas como mezclilla, ropa deportiva, cuero o telas elásticas.

**Mujeres:**

- Suéter: Durante los meses más fríos está permitido vestir un suéter negro o blanco sobre una blusa o camiseta autorizadas. Los suéteres pueden tener cuello de barco, escote en V o cárdigan. El suéter no tiene que ser del mismo color de la camiseta que se viste debajo.
- Calzado: El calzado debe proveer apoyo, comodidad y seguridad. Sólo se aceptan zapatos cerrados, con cordones, calzado de trabajo o botas, zapatillas de cuero, y zapatos sin taco. **No** están permitidas las sandalias abiertas, zapatillas de lona ni calzado deportivo. No se permiten botas vaqueras. Se deben vestir calcetines con colores oscuros.
- Maternidad: Si alguna de las Partners se encuentra embarazada, puede usar vestidos o jerseys en color negro o beige. Durante el periodo de embarazo, puede vestir telas elásticas y no es necesario llevar la camiseta o blusa dentro de la falda o pantalones.
- Faldas: Faldas sin diseño en color negro o beige que lleguen hasta la rodilla. **No** se permiten faldas extremadamente cortas (más de 10 cm. Encima de la rodilla). Están prohibidas las telas como mezclilla, ropa deportiva, cuero y telas elásticas y acrílicas.

Asimismo, se constató la existencia del documento denominado "Manual de Recursos Humanos Nuestra Manera de Hacer las cosas en Starbucks", el cual coincidiendo y profundizando las instrucciones citadas en los acápites precedentes, agrega:

*"En el caso de las tiendas, todo Partner que se reporte a trabajar, y/o mientras se encuentre dentro de los predios de la compañía, incluyendo el estacionamiento, deberá cumplir con todos los requisitos de vestimenta, uniforme y aseo personal".*

*“Se advierte que la violación, intencional, por negligencia u omisión, de la Política de Aseo y vestimenta, se considerará una falta seria o grave, dependiendo de las circunstancias particulares, y que estará sujeta a sanciones disciplinarias”.*

En el mismo sentido, se verificó que el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Starbucks Coffee Chile (Sur Andino Café S.A.), en lo pertinente preceptúa:

Capítulo VII “De la Obligaciones”

**Artículo 31°.-** Sin perjuicio de las que establezcan el contrato individual o en los manuales, políticas y procedimientos internos y externos de la compañía, de las contenidas en las leyes y su reglamentación, y de las propias e inherentes al contrato de trabajo, serán especialmente obligaciones del trabajador:

5. Emplear el código de vestimenta que la empresa determina para ser usado en la tienda, según especificaciones señaladas en el programa de entrenamiento del Barista (pantalones negros o beige; blusa, camisa o polera con cuello, de color negro o blanco; zapatos o zapatillas cerradas con suela de goma antideslizante, de color negro o café oscuro; calcetines de color negro o azul oscuro).

Cabe hacer presente, que la misma obligación se encuentra contenida en la Cláusula Quinta, N° 6 de los Contratos de Trabajo.

6. Llevar la pechera otorgada por la empresa para trabajar en cada uno de sus turnos y mantenerlo limpio. En caso de pérdida, el trabajador deberá cancelar la pechera para poder reponerla. La empresa repondrá la pechera cuando sea necesario por razones de desgaste natural producto del uso.

7. Estar en el lugar de trabajo listo y preparado con la pechera puesta y el pelo tomado (en caso de que el largo lo amerite) para iniciar la jornada de trabajo y las labores a la hora respectiva.

8. Mantener la higiene personal: pelo corto o tomado en un moño o trenza, sin barba y afeitado/ sin maquillaje o con maquillaje moderado, uñas cortas, limpias y sin barniz. Sin relojes, pulseras, cadenas, anillos, aros, piercing, colgantes, cordeles, etc. Todo tatuaje debe taparse durante el turno de trabajo. Respetar la normativa de vestimenta que aparece en el manual del Barista.

10. Registrar o marcar todos los días de trabajo en forma personal mediante el registro de su clave POS, su tarjeta de asistencia en el reloj control o el libro de asistencia, tanto para las horas de entrada, en el momento que el empleado esté con el Código de Vestimenta y listo para trabajar (inicio de turno), como para las de salida (fin de turno). La omisión en el cumplimiento de la obligación de marcar personalmente el inicio y el término de la jornada de trabajo es considerada una falta grave a sus obligaciones laborales y da derecho a la empresa a imponer al trabajador alguna de las sanciones a que se da cuenta en este mismo reglamento. No se debe marcar otra tarjeta que no sea la propia o firmar por otra persona. En el caso de tener conocimiento de que ello ocurra se deberá informar inmediatamente al Gerente de Turno. En caso de llegar atrasado o haber faltado al trabajo, el trabajador deberá reportarse con su superior y dar explicaciones por escrito sobre el motivo de su atraso o ausencia, antes de ingresar a trabajar.

Capítulo IX “De las Prohibiciones”

**Artículo 34.-** Sin perjuicio de las prohibiciones estipuladas en el contrato de trabajo, sus anexos y las propias de la relación laboral en especial constituyen falta grave a las obligaciones que impone el contrato la infracción a cualquiera de las obligaciones señaladas anteriormente y quedan prohibidas las siguientes:

74. Usar calzado inadecuado, al expresamente recomendado por la empresa, comité paritario, encargado de prevención o el organismo administrador.”

80. Presentarse al trabajo sin la ropa, calzado o cualquier otro Equipo de Protección Personal.

Pues bien, de acuerdo al informe de fiscalización citado y a los demás antecedentes recabados sobre el caso en estudio, posible es colegir que la empresa Starbucks Coffee Chile S.A exige a sus dependientes a través de sus instrumentos reglamentarios el uso de indumentaria especial, consistente básicamente en pantalones negros o beige de vestir; blusa, camisa o polera con cuello, de color negro o blanco; zapatos o zapatillas cerradas con suela de goma antideslizante, de color negro o café oscuro; calcetines de color negro o azul oscuro; todos los cuales incluso deben cumplir, además, con una serie de requisitos anexos en su utilización en diversas situaciones. Igualmente se constató que los trabajadores realizan el cambio de su vestuario al llegar a su lugar de trabajo y registran asistencia sólo una vez que ya se encuentran usando dicha vestimenta más la pechera verde que les proporciona la empresa.

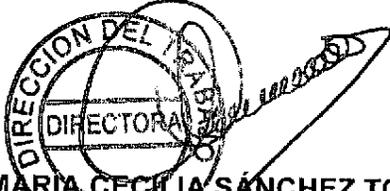
Asimismo, se desprende que el incumplimiento de la obligación señalada anteriormente, se encuentra expresamente sancionado por el empleador como tal, razón por la cual, cabe sostener de manera inequívoca que la exigencia de dicha indumentaria es la directriz legítimamente entregada por la empresa a sus dependientes en uso de sus facultades de dirección y administración, en cuanto a la manera de cómo deben presentarse éstos a ejecutar sus labores, por lo que indiscutiblemente no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores asuman ese costo, sino que es el empleador quien debe proporcionarles el vestuario especial y zapatos o zapatillas antideslizantes requeridos, además de la pechera verde que les provee.

De acuerdo a la conclusión señalada en el acápite anterior, preciso es sostener que el tiempo que los trabajadores de la empresa destinan al cambio de vestuario y/o al uso de elementos de protección y/o aseo personal, debe considerarse parte de la jornada de trabajo.

En consecuencia, a la luz de las normas legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa Starbucks Coffee Chile S.A., exija a sus dependientes el uso de elementos de protección personal y de indumentaria especial costeados por éstos.
- 2) El tiempo destinado por los trabajadores de la empresa Starbucks Coffee Chile S.A., al cambio de vestuario y al uso de elementos de protección y/o aseo personal, debe considerarse parte de la jornada de trabajo.

Saluda a Ud.,

  
**MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**CHILE**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

  
**MAO/SMS/MOP/mop**

**Distribución:**

-Jurídico - Partes – Control – Starbucks Coffe Chile S.A.