



DEPARTAMENTO JURÍDICO
14.321- 2012 N° (2507)2012

Juridico.

ORDINARIO N° 1621 /

MAT.: El tiempo que los trabajadores de la empresa Manufacturas Metalúrgicas RHEEM Chilena Ltda., señores Michel Vargas Soto, Eduardo Serón Martínez y Héctor Miranda Aguilera, utilizan en el cambio de vestuario y aseo personal constituye jornada de trabajo, de modo que la multas cursadas no se encuentran ajustadas al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vigente en la empresa.

- ANT.:** 1.- Pase N° 474, Directora del Trabajo, de 12.03.2013.
2.- Ordinario N° 161, Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, de 12.02.2013.
3.- Ordinario N° 277, Departamento Jurídico, de 16.01.2013.
4.- Carta s/n de don Mario Solari, en representación de la Empresa Rheem Chilena Limitada, de 26.12.2012.
5.- Ordinario N° 5386, Departamento Jurídico, de 11.12.2012.
6.- Presentación del Sindicato de Trabajadores N° 3 de Empresa Rheem Chilena Limitada, de 05.12.2012.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SINDICATO DE TRABAJADORES N° 3
EMPRESA RHEEM CHILENA LIMITADA
DOLORES N° 1158- ESTACIÓN CENTRAL
SANTIAGO**

18 ABR 2013

Mediante presentación citada en el antecedente 6), Ustedes solicitan un pronunciamiento de esta Dirección que determine si el tiempo empleado en el cambio de vestuario y el utilizado en asearse al término de la jornada por los trabajadores que se desempeñan en la empresa Manufacturas de Metalúrgicas Rheem Chilena Limitada, señores Michel Vargas Soto, Eduardo Serón Martínez y Héctor Miranda Aguilera, puede ser calificado como jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 1° del artículo 21 del Código del Trabajo. La consulta encuentra su fundamento en las multas de que habrían sido objeto los trabajadores individualizados, al ser sorprendidos por su jefe directo duchándose minutos antes del término de la jornada de trabajo.

Con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de las partes, se dio traslado de la presentación reseñada en el párrafo anterior a la empresa Manufacturas de Metalúrgicas Rheem Chilena

Limitada para que entregara sus puntos de vista al respecto. Esta diligencia fue evacuada dentro del plazo conferido, a través de la carta s/n citada en el N° 4), del antecedente.

En términos generales, la Empresa señala que efectivamente los trabajadores individualizados arriba, fueron sancionados basado en que habrían interrumpido o abandonado su puesto de trabajo sin la autorización expresa de su superior inmediato, infringiendo el artículo 74 N° 11 y 102 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para dirigirse a las duchas. Agrega, que carece de sustento técnico la afirmación de los recurrentes en cuanto a que ejecutarían sus labores en un ambiente altamente tóxico, puesto que sus procesos operativos no se encuentran calificados como tóxicos por las autoridades competentes. Finalmente, niegan categóricamente que exista una persecución permanente de la Empresa a los trabajadores sindicalizados, más aún, estiman que no aplicar una sanción a los trabajadores por el solo hecho de estar afiliados a un sindicato significaría, a su juicio, incurrir en una acción discriminatoria en relación con el resto de los trabajadores.

Al mismo tiempo, se estimó necesario para entregar una respuesta al Sindicato interesado, solicitar a la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú una fiscalización investigativa en la empresa individualizada en el párrafo anterior cuyo domicilio en Camino a Melipilla N° 10.340, Maipú, corresponde a su jurisdicción, dirigida a precisar el área de trabajo en que se desempeñan los dependientes por los cuales se consulta y los elementos que utilizan en el desarrollo de sus labores. Lo anterior, para determinar si se encuentran expuestos a algún tipo de contaminación que haga imprescindible un aseo muy acabado al término de su jornada.

También se requirió la opinión del fiscalizador actuante, respecto de las consecuencias que podría acarrear que los trabajadores no procedieran a cambiarse íntegramente de ropa, asearse y ducharse con una dedicación especial al término de la jornada.

Por último, se pidió se estableciera si las multas de que fueron objeto los trabajadores afectados, son comunes en la Empresa y, en caso afirmativo, se determinara cuántos de los afectados pertenecen al Sindicato recurrente.

Señalado lo anterior, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 21 del Código del Trabajo en su inciso 1º, establece:

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

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.

Ahora bien, la resolución de la consulta planteada hace necesario determinar si el tiempo correspondiente a cambio de vestuario y aseo personal que los señores Michel Vargas Soto, Eduardo Serón Martínez y Héctor Miranda Aguilera efectúan en dependencias o recintos de la empresa, puede ser calificado como jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 1º de la norma legal antes transcrita y comentada.

Al respecto cabe señalar que, en opinión de esta Dirección contenida, entre otros, en el dictamen N° 2936/225, de 14.07.2000, que reconsideró toda otra doctrina incompatible con la sustentada en el mismo, *“Las señaladas actividades deben ser consideradas como tal, cuando 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.

“En relación con la situación descrita en la letra a), la conclusión anotada 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 no mediar dichas acciones, no podrían realizarse en forma que satisfaga los estándares de seguridad e higiene que exige el ordenamiento jurídico vigente.

“De consiguiente forzoso resulta concluir que en la situación en análisis, el cambio de vestuario, el uso de elementos de protección y/o el aseo personal, son actividades inherentes a la función específica convenida por el dependiente, formando parte integrante de ésta, circunstancia que permite sostener que durante el desarrollo de tales operaciones existe una efectiva prestación de servicios en los términos del inciso 1° del artículo 21 del Código del Trabajo.

“La conclusión anterior resulta plenamente aplicable a la situación a que alude la letra b), por cuanto, por regla general, la incorporación de tales obligaciones en el reglamento interno obedecen a exigencias impuestas por la normativa vigente en razón de la naturaleza propia de las labores convenidas, aspecto a que se refiere precisamente el análisis efectuado en párrafos precedentes.

“En lo que dice relación con la obligación de utilizar una indumentaria especial por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes etc. a que se refiere la letra c), cabe señalar que en este caso la necesidad de efectuar el cambio de ropa que la misma conlleva, no deriva de la naturaleza de la función desempeñada ni de una exigencia legal, sino de la sola voluntad del empleador, quien, en uso de sus facultades de

dirección y administración impone tal exigencia para el desarrollo de las respectivas labores.

“Ello autoriza para sostener que en tal circunstancia la operación de cambio de vestuario es una actividad necesaria para la ejecución de la prestación efectiva de servicios según requerimiento del empleador, lo cual permite concluir que en el tiempo utilizado en su realización el dependiente se encuentra prestando servicios efectivos y, por ende, que dicho lapso forma parte integrante de su jornada de trabajo.

“La afirmación anterior resulta plenamente válida respecto a la obligación de cambio de vestuario consignada en el reglamento interno de la empresa, cuando la misma obedezca a causas similares a las anteriormente señaladas, vale decir, cuando su incorporación a dicho instrumento responda exclusivamente a una decisión voluntaria del empleador en tal sentido.

“Precisado entonces que el tiempo utilizado en las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal debe ser calificado como jornada de trabajo, posible resulta convenir que el mismo podrá dar lugar a la existencia de horas extraordinarias, en el evento de que con dicho lapso se exceda la jornada semanal convenida por cada dependiente.

“Cabe agregar finalmente, que como consecuencia de la referida calificación, la ejecución de tales operaciones deberán ser efectuados 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 consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas en el cuerpo del presente informe, cúmpleme informar a Ud. 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.”

Establecida la doctrina de este Servicio sobre la materia, cabe señalar que en la especie, de los antecedentes aportados y, en especial, del informe de 31.01.2013 evacuado por el fiscalizador Sr. Felipe Malgüe Torres, surge que la naturaleza de las funciones que realizan los trabajadores a que se refiere la consulta planteada corresponde a la denominada “Área de Inyección Plástica”, en donde el trabajador Michael Vargas Soto labora en la producción, embalando productos terminados, Eduardo Serón Martínez carga las máquinas con polietileno y polipropileno y Héctor Miranda Aguilera trabaja en el molino, destruyendo productos defectuosos.

Consta, asimismo, que para cumplir sus funciones los trabajadores mencionados utilizan una ropa especial que consiste en una polera azul con el logo “Rheem” en el extremo superior izquierdo, un pantalón

azul y zapatos de seguridad. De los referidos antecedentes aparece también que dicha indumentaria es proporcionada por la empresa.

Cabe hacer presente que la obligación de utilizar una indumentaria especial para el desarrollo de las labores se encuentra contemplada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vigente en la empresa Manufacturas Metalúrgicas RHEEM Chilena Ltda., cuyo artículo N° 97 N° 8 establece: *“Usar la ropa de trabajo entregada por la empresa y remendarla durante el período de su vida útil, evitando que partes sueltas puedan ser atrapadas por partes en movimiento”*.

Aparece igualmente en la fiscalización practicada, que los trabajadores por los cuales se consulta están expuestos en la Planta de Producción a los siguientes elementos químicos: bencina blanca/nafta pura, polietileno y polipropileno. La ficha de datos de Seguridad de la bencina blanca/nafta pura, elaborada por DIDEVAL, que mantiene la Empresa, indica que en caso de contaminación de la ropa se debe proceder a mudarla y hacer un lavado personal. Agrega, que la exposición repetida al producto puede provocar sequedad o formación de grietas en la piel. Con respecto a la toxicidad dérmica señala que se espera que sea de baja efectividad tóxica.

En cuanto al polietileno, en el informe de Seguridad de Productos Químicos, elaborado por IPIRINGA y que también mantiene la Empresa, se informa que en estado fundido o calentado puede causar quemaduras en la piel. Para tales quemaduras se debe sacar la ropa del área quemada y lavar con jabón o detergente y gran cantidad de agua. Agrega, con respecto al manejo de este producto, que se debe evitar el contacto con la piel y exposición prolongada y repetida. Con respecto a la información toxicológica, el informe de seguridad establece que no contiene sustancias tóxicas en niveles que requieran informaciones o notificaciones específicas.

Por último, respecto del polipropileno, cuya hoja de seguridad fue elaborada por PETROQUIM, informa que no es tóxico pero que la exposición repetida de la piel con dicho producto puede causar irritación leve.

Ahora bien, a juicio del fiscalizador actuante, en el evento que los trabajadores no procedieran a cambiarse íntegramente de ropa, asearse y ducharse con una dedicación especial al término de la jornada, no existe peligro de diseminar elementos tóxicos fuera de la Empresa. Sin embargo, el desarrollo de las labores convenidas implica suciedad no solo para la ropa utilizada sino para la persona del trabajador, el cual por lo tanto se encuentra obligado a ducharse al término de la jornada.

Es así como analizada la situación en consulta a la luz de la norma legal transcrita, doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad tenido a la vista y resultado de la fiscalización investigativa practicada, resulta lícito concluir que en la especie, se dan las condiciones que conforme a dicha doctrina permiten calificar como jornada de trabajo el tiempo en que los trabajadores, señores Michel Vargas Soto, Eduardo Serón Martínez y Héctor Miranda Aguilera, de esa empresa utilizan en el cambio de vestuario y aseo personal.

De esta suerte, forzoso es convenir que tales operaciones deberán efectuarse una vez registrado el ingreso del trabajador en el respectivo sistema de control de asistencia y antes de consignarse en éste la salida, al término de la jornada.


Finalmente, y en lo que respecta a la reiterada persecución en contra de los socios de ese Sindicato, alegada por dos de los dirigentes afectados, la fiscalización pudo determinar que las multas por ducharse antes del término de la jornada de trabajo son poco comunes en la empresa y que, en la especie, también fue sancionado el socio de otro Sindicato de la Empresa.

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 Manufacturas Metalúrgicas RHEEM Chilena Ltda., señores Michel Vargas Soto, Eduardo Serón Martínez y Héctor Miranda Aguilera, utilizan en el cambio de vestuario, ducha y aseo personal constituye jornada de trabajo, de modo que las multas cursadas no se encuentran apegadas a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vigente en la Empresa.

Saluda atentamente a Ustedes,



MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAO/SMS/SOG/sog
 Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa Manufacturas Metalúrgicas RHEEM Chilena Ltda.
 Camino Melipilla N° 10.340- Maipú.