

DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 11855 (2532)/2015

ORD. N°: 2424 /

Juridico.

MAT.: Responde consultas relacionadas con la forma de cómputo de los días de descanso adicional que contempla el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos vigente en la Clínica Universidad de los Andes, descanso diario que contempla dicho sistema y cambio de vestuario.

ANT.: 1.-Ord. N° 515, de 18.04.2017, de Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, recibido el 24.04.2017.

2.-Ord. N° 1101, de 22.02.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3.- Ord. N° 088, de 20.01.2016, recibido el 1°.02.2016, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

4.-Ord. N° 6553, de 14.12.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

5.-Ord. 5162, de 08.10.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)

6.-Presentación de 29.09.2015, de Sindicato de Trabajadores de Clínica Universidad de Los Andes.

SANTIAGO,

05 JUN 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA
CLÍNICA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
ALAMEDA 1346
SANTIAGO

Mediante presentación citada en el antecedente 6) solicitan un pronunciamiento de esta Dirección respecto de diversas materias relacionadas con el sistema de cuarto turno implementado en la Clínica Universidad de Los Andes.

Específicamente, se formulan las siguientes consultas:

1.- Forma de hacer uso de los días de descanso adicional que corresponde al personal que labora bajo dicho régimen.

2.- Derecho a descansar en vigilia respecto del personal que no trabaja directamente con pacientes.

3.- Procedencia de considerar como jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores utilizan en cambio de vestuario.

Sobre el particular, corresponde señalar, en primer término, que con el objeto de allegar mayores antecedentes sobre las materias consultadas, se dispuso una fiscalización a la mencionada Clínica, la cual fue realizada por la fiscalizadora dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, Sra. Luz Alejandra

Godoy Romero. Del análisis del informe emitido por dicha funcionaria, se ha podido establecer, en lo pertinente, lo que sigue:

a) Que, en forma previa a la revisión de los antecedentes, se dio a conocer a la empleadora el motivo de la fiscalización efectuada, por intermedio de la Jefa de Gestión de dicha Clínica, Sra. Marcela Astorga Garrido.

b) Que la empresa exhibió Resolución N° 330, de 29.07.2014 de esta Dirección, que la autoriza para implementar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos del personal que allí labora, con las exclusiones consignadas en el mismo documento.

c) Que el referido sistema excepcional contempla dos ciclos rotativos y continuos: el primero —que corresponde al sistema de 4° turno—, contempla jornadas laborales de 12 horas diarias, con una hora de colación imputable a dicha jornada, distribuidas en un total de tres días continuos, seguidos de 1 día integro de descanso, en horarios de 08:00 a 20:00 y de 20:00 a 08:00 horas, y con un promedio de 42 horas semanales. Por su parte, el segundo ciclo autorizado contempla 2 días de trabajo continuo seguidos de 2 de descanso, en jornadas de 12 horas diarias distribuidas de 08:00 a 20: 00 horas y con el mismo descanso para colación que establece el primero.

d) Que el mencionado sistema contempla un total de seis días de descanso en el año, adicionales a los que éste garantiza.

e) Que, según se pudo constatar, los mencionados días de descanso se otorgan en forma continua, no autorizándose su fraccionamiento, y que para su cómputo, la empresa incluye los días de descanso del ciclo.

f) Que con respecto de los turnos de vigilia y el descanso que en tal caso se otorga a los trabajadores, el informe en análisis consigna que el personal entrevistado señaló que los trabajadores de mesa central tienen derecho a 45 minutos de descanso para colación a la hora de almuerzo y de 15 minutos en la tarde. Que en el turno de noche dicho lapso es insuficiente por cuanto deben destinarlo para descansar e ir al baño, agregando que no tienen un lugar específico para descansar y que por ello lo hacen en su sitio de trabajo. Que en cuanto a los trabajadores de mantenimiento, se señala que éstos tampoco disponen de un lugar para descansar y que deben permanecer toda la noche en el lugar de trabajo en el cual disponen de sillas. Se agrega que el personal médico y otros trabajadores disponen de lugares apropiados para descansar.

g) Finalmente, y en relación a la denuncia relativa al tiempo utilizado en el cambio de vestuario, el informe de fiscalización aludido consigna que algunos trabajadores llegan al establecimiento vestidos con su ropa de trabajo y otros hacen dicho cambio en la empresa.

Es necesario puntualizar que la información referida fue ratificada posteriormente por la fiscalizadora actuante, en respuesta a una solicitud de este Departamento Jurídico.

Precisado lo anterior, cabe responder las consultas concretas formuladas en la especie.

1.-Por lo que toca a la primera de ellas, referida a la forma y oportunidad en que el empleador debe otorgar a los involucrados los seis días adicionales de descanso que contempla el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos, cabe señalar que el punto 4° de la parte considerativa de la Resolución N° 330, ya singularizada, establece:

“4) Que, el sistema de jornada excepcional propuesto contempla el otorgamiento de seis días de descanso anual adicionales a los días de descanso convencionales o legales, los que podrán distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicionales

junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.”

Es necesario puntualizar que dicho beneficio emana de exigencias impuestas por esta Repartición, concretamente, en la Orden de Servicio N° 5, de 20.11.2009, que “Sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos”, en cuyo párrafo V, sobre “Criterios para autorizar o rechazar las solicitudes de Jornadas Excepcionales”, letra b, referido a “Criterios específicos para cada tipo de Faena”, en su acápite b- 2, numeral 3, relativo a faenas ubicadas dentro de centros urbanos, se establece la exigencia de otorgar el descanso adicional de que se trata.

Al respecto, debe tenerse presente que tal como lo ha precisado la jurisprudencia administrativa vigente, contenida, entre otros, en dictamen N° 3324/067, de 19.08.2011, el beneficio de seis días de descanso anual adicional de que se trata, solo opera tratándose de faenas ubicadas dentro del radio urbano, y tuvo su origen y justificación en lo resuelto por este Servicio mediante dictamen N° 2419/13, de 25.07.2002, en cuanto a que no procede otorgar, a lo menos, dos días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo a los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, en las situaciones previstas en los numerales 2 y 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo. En atención a ello esta Institución, con el fin de compensarlos por el no otorgamiento de ese beneficio, fijó como criterio orientador del ejercicio de la facultad que le reconocen los incisos finales del mismo artículo 38, el que la empresa otorgue un descanso anual adicional de a lo menos 6 días, pudiendo, por acuerdo de las partes, compensarse en dinero, en cuyo evento, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.”

Como es dable apreciar, el mínimo de seis días de descanso adicional que contemplan las resoluciones que autorizan la implantación de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos dentro del radio urbano, como la de la especie, fue concebido como un beneficio que debe sumarse a los días de descanso que a los trabajadores involucrados garantiza el sistema excepcional a que se encuentran afectos, por lo cual su cómputo debe efectuarse con exclusión de estos últimos. Sostener lo contrario implicaría privar a los afectados del descanso adicional que contempla el respectivo sistema, el cual, como ya se dijera, constituye una de las condiciones que se exigen para autorizar su implantación conforme a los criterios administrativos vigentes sobre la materia.

En el caso en consulta, y según lo informado por la fiscalizadora actuante, los referidos seis días son otorgados en forma continua en el respectivo período anual, incluyendo para su cómputo, los días de descanso del ciclo, situación que al tenor de lo expuesto en párrafos que anteceden, no resulta jurídicamente procedente.

2.- En lo que respecta a esta consulta, esto es, el período de descanso que corresponde conceder durante el desarrollo del turno nocturno que contempla el sistema, cabe señalar que tal como se ha indicado en párrafos que anteceden, el ciclo de trabajo de cuarto turno a que están afectos los trabajadores por quienes se consulta se distribuye de 08:00 a 20:00 horas y de 20:00 a 08:00 horas en forma sucesiva y ambos horarios contemplan un espacio de 1 hora de descanso diario, imputable a dicha jornada.

De este modo, no corresponde que a los trabajadores afectos a la Resolución N° 330, antes citada, que efectúan turnos de noche o de vigilia como Uds. lo denominan, se les conceda un descanso diario inferior a dicho límite.

Respecto de los trabajadores no afectos a dicha Resolución y que realizan también turnos de noche, cabe señalar que el artículo 34 del Código del Trabajo establece la obligación de dividir la jornada diaria en dos partes dejándose entre

ellas, a lo menos media hora para colación, señalando que dicho período no se considerará trabajado y, por ende, que no podrá ser considerado para los efectos de enterar dicha jornada. De la misma disposición se colige, además, que los trabajos de proceso continuo no están sujetos a la señalada obligación y, que en caso de duda acerca de si una determinada labor constituye o no una faena de proceso continuo, la calificación corresponde a este Servicio, de cuya resolución puede reclamarse al respectivo Juzgado de Letras del Trabajo, dentro de los 30 días hábiles siguientes a su notificación.

De ello se sigue que, por regla general, la ley garantiza a los trabajadores el derecho a descansar dentro de la jornada, estableciendo para tal efecto un lapso mínimo de 30 minutos. En estas circunstancias, y en caso de no concurrir la situación de excepción antes señalada, la empleadora se encuentra obligada a cumplir la normativa legal ya citada, no pudiendo en consecuencia otorgar por tal concepto un lapso inferior a dicho mínimo.

Es del caso agregar, que de conformidad a la doctrina institucional vigente, para resolver si la jornada de trabajo que cumplen los trabajadores en un caso determinado, puede ser considerada de proceso continuo, es necesario analizar, entre otros aspectos, y a través de una fiscalización, la forma en que aquellos prestan sus servicios, en el sentido de si su trabajo, por su naturaleza, exige una continuidad que les impida hacer uso del descanso dentro de la jornada a que alude el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo, como asimismo, si las labores pueden ser interrumpidas, sin que dicha interrupción perjudique la marcha normal de la empresa donde prestan servicios.

3) Finalmente y en cuanto a la procedencia de considerar como jornada de trabajo el tiempo que las trabajadoras utilizan en cambio de vestuario, cabe recordar en forma previa que la doctrina institucional, contenida principalmente en el dictamen N° 2936/0225 de 14.07.2000, ha sostenido que el tiempo destinado al 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 sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención de público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.

La jurisprudencia administrativa ha sostenido asimismo, que dicha conclusión encuentra su fundamento en que las referidas actividades constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador.

Ahora bien, mediante dictamen N° 2243/107 de 18.06.2001, este Servicio complementó la doctrina anterior, precisando que la misma *"aparte de los supuestos que expresamente analiza, presupone, y no podría ser de otro modo, que las actividades u operaciones precedentemente descritas deben ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para realizar el cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/ o el aseo personal, dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, como sucede, por ejemplo, con las casas de cambio u otras instalaciones destinadas específicamente para tales efectos en conformidad con la normativa vigente."*

El mismo dictamen agrega: *"La circunstancia de que las citadas actividades revistan el carácter de acciones preparatorias o finales de la prestación diaria de servicios conlleva racionalmente el supuesto de que existe una continuidad temporal o cronológica entre tales actos o acciones y dicha prestación lo que no ocurriría, por ejemplo, cuando entre ambos momentos mediere un lapso destinado al traslado del trabajador desde su domicilio, residencia o morada al lugar de la faena..."*, concluyendo sobre dicha base *"que nunca podría calificarse como tal, el tiempo de cambio de vestuario,*

tratándose de dependientes que realizan tales operaciones en su propio domicilio o residencia como normalmente ocurre con aquellos que deben utilizar una indumentaria especial o uniformes por razones de imagen corporativa de la empresa”.

Ahora bien, de acuerdo a lo manifestado por la fiscalizadora actuante, no existe en la especie una conducta única o uniforme sobre la materia, toda vez, que según se señala en el respectivo informe de fiscalización, algunas trabajadoras ingresan al establecimiento vestidas con su ropa de trabajo, pero al término de la jornada se cambian de ropa y luego marcan su salida, en tanto, otras, cambian su vestimenta, tanto al ingreso como a la salida en los recintos de la Clínica. Se agrega que existe un vestuario determinado para cada sección en que laboran y que, en general, éste se compone de pantalón, bolero o blusa, chaqueta, zapatos, bototos de seguridad y polera (área de mantenimiento).

Finalmente, el mencionado informe inspectivo señala que revisado el reglamento interno vigente se pudo constatar que no existen disposiciones relativas al cambio de vestuario del personal.

Analizada la situación en consulta a la luz de la doctrina institucional precitada, posible es convenir que si el cambio de ropa que efectúa el personal de la Clínica de la Universidad de Los Andes resulta necesario para el desarrollo de las labores que cumple por razones de higiene y seguridad, resultará procedente considerarlo parte integrante de la jornada de trabajo de los respectivos trabajadores. En tal situación y conforme a la jurisprudencia administrativa vigente, dicho cambio deberá realizarse después de registrar su ingreso y antes de marcar la salida en el respectivo sistema de control de asistencia. La misma conclusión resulta aplicable al personal que se encuentra obligado a usar un determinado uniforme por imposición de la empresa, por razones corporativas u otras que se consignan en el reglamento interno, siempre que el cambio respectivo se efectúe en dependencias de la empresa.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:


1.-El cómputo de los seis días de descanso adicional anual que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizado por Resolución N° 330, de 29. 07.2014 a la Clínica Universidad de Los Andes, debe efectuarse excluyendo los días de descanso que contempla dicho sistema.


2.-El descanso diario que contempla el régimen de cuarto turno que establece el sistema excepcional de que se trata, tanto diurno como nocturno, es de una hora imputable a la jornada.

3.- Constituye jornada de trabajo el tiempo utilizado en cambiarse de vestuario, tanto al ingreso como a la salida, por los trabajadores de la Clínica Universidad de Los Andes que realizan dicha operación en los recintos de dicha empleadora, en caso de darse alguno de los supuestos contenidos en el presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/SMS/sms
Distribución:
 Jurídico, Partes, Control