



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
S/K (2435) 2017 ✓
K 12962 (2741) 2017 ✓
K 1941 (416) 2018 ✓

Jurídico

ORD. N°: 2208

MAT.: 1.- El empleador no puede compensar mediante la entrega de una suma de dinero el tiempo de la jornada de trabajo destinada al cambio de vestuario y aseo personal

2.- La cláusula de asignación de cambio de vestuario y aseo personal que las partes pactaron en un instrumento colectivo, se encuentra vigente, mientras no sea declarada su nulidad por los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1.- Correo electrónico de 18.04.2018 de don Carlos Bombal en representación del solicitante, remitiendo antecedentes y precisando solicitud.

2.- Correo electrónico de 18.04.2018 de la Inspección Comunal del Trabajo Viña del Mar, remite antecedentes.

3.- Ordinario N°427 05.04.2018 de la Inspección Comunal del Trabajo Viña del Mar.

4.- Correo electrónico de 12.04.2018 de la Inspección Comunal del Trabajo Viña del Mar, remite antecedentes.

5.- Con fecha 21.02.2018 y por medio del Ordinario N° 91 de 12.12.2018, de la Inspección Provincial del Trabajo Maipo, se recibe resultado de fiscalización investigativa

6.- Correo electrónico de 09.02.2018 de la Inspección Provincial del Trabajo Maipo.

7.- Presentación de 26.12.2017 de don Miguel Damiani en representación de empresas Carozzi S.A., evacua traslado que indica.

8.- Ordinario N°6233 de 22.12.2017 de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

9.- Ordinario N°5887 de 05.12.2017 de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

10.- Ordinario N°5888 de 05.12.2017 de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

11.- Correo electrónico de 01.12.2017 de don Carlos Bombal en representación del solicitante.

12.- Correo electrónico de 01.12.2017 de la abogada de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

13.- Presentación de 30.11.2017 del Sindicato de Empresas Carozzi S.A. N°1.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

09 MAY 2018

**A : SRES SINDICATO DE EMPRESAS CAROZZI S.A. N°1 RSU 0506.0073
CAMINO INTERNACIONAL N°2525, REÑACA ALTO
VIÑA DEL MAR**

matutecbs@gmail.com

Por medio de la presentación del antecedente 13), complementado por los correos de los antecedentes 1) y 11), se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de ubicar el registro control de asistencia en las cercanías a los baños de los trabajadores y no en el ingreso a la empresa.

Fundan su presentación, en que en todas las plantas de la empresa, el registro de asistencia se ubica al lado de los baños de los trabajadores, pues la empresa los obliga a marcar su ingreso con posterioridad al cambio de ropa para trabajar, así como, del mismo modo, al término de la jornada, deben registrar su asistencia una vez que ya han cambiado sus ropas de trabajo. La empresa pagaría por dicho tiempo un bono denominado de cambio de vestuario y aseo personal, con lo cual compensaría ese período de tiempo.

Por medio del Ordinario N°5888 de 05.12.2017, y con el fin de dar cumplimiento al principio de contradictoriedad, se confirió traslado a la empresa, quien con fecha 26.12.2017, mediante el documento del antecedente 10), señala lo siguiente:

1.- Que las empresas Carozzi S.A. cuenta con una dotación de 7.593 trabajadores, distribuidos en tres plantas productivas: Complejo Nos, Complejo Reñaca y Complejo Teno. Además de las Plantas de Lontué, Victoria y Parral.

2.- En el año 2012 la empresa implementó un sistema de registro electrónico de asistencia de la empresa Biometría Aplicada SPA, cuyo sistema fue declarado ajustado a la doctrina de este Servicio, mediante el Ordinario N° 1722 de 21.04.2017.

3.- Luego de detallar la doctrina del Servicio respecto al cambio de vestuario, señala fallos de los Tribunales de Justicia, para concluir que la jurisprudencia judicial sostiene que cuando las partes han pactado un asignación compensatoria por el tiempo destinado al cambio de vestuario, los trabajadores no estarían obligados a efectuar el marcaje con ropa de calle, pues ese tiempo ya habría sido compensado.

4.- Después de una exposición de pronunciamientos del Servicio, la empresa concluye que la Dirección del Trabajo permite el uso de registros electrónicos de asistencia cuando concurren los requisitos para su procedencia, los que deben ubicarse en las instalaciones donde se prestan los servicios, siendo materia de fiscalización la idoneidad del lugar donde se ubica el dispositivo.

5.- Detalla cada una de Centros Industriales con los que cuenta la empresa, enumerando las plantas productivas, y precisa los tiempos de vestuario dependiendo si los trabajadores están afectos a la asignación por cambio de vestuario del instrumento colectivo o no, así como también la ubicación del registro de asistencia.

a.- Centro Industrial Nos: Respecto del tiempo de vestuario señala que existen instrumentos colectivos vigentes con los tres sindicatos de la empresa, entre ellos el solicitante, en los que se establecen la asignación por cambio de vestuario.

Respecto de los registros de control de asistencia, detalla la ubicación de los mismos, adjuntando para ello fotografías del lugar.

b.- Centro Industrial Reñaca: Señala que de los tres instrumentos colectivos vigentes, sólo respecto del contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Empresas Carozzi S.A. N°1 no se pactó la asignación por cambio de vestuario, razón por la cual los trabajadores afectos a dicho instrumento, registran su asistencia antes de vestirse con su ropa de trabajo y registran su salida una vez aseados y antes de retirarse del Complejo con ropa de calle.

Respecto de los registros control de asistencia, detalla la ubicación de los mismos, adjuntando para ello fotografías del lugar.

c.- Centro Industrial Teno: Mantiene un convenio colectivo que representa a los trabajadores de dicha instalación, en el cual se pactó una asignación para los trabajadores que requieren de cambio de vestuario.

Respecto de los registros control de asistencia, detalla la ubicación de los mismos, adjuntando para ello fotografías del lugar.

d.- Planta Lontué, Planta Victoria y Planta Parral: Indica que en esas plantas, los trabajadores no tienen pactado en instrumento alguno una asignación por cambio de vestuario, razón por la cual los trabajadores registran su asistencia antes de vestirse con su ropa de trabajo y registran su salida una vez aseados y antes de retirarse del Complejo con ropa de calle.

Respecto de los registros control de asistencia, detalla la ubicación de los mismos, adjuntando para ello fotografías del lugar.

Anexa además, copia de Convenio colectivo suscrito con el Sindicato N°2 de Trabajadores de empresas Carozzi, Convenio colectivo suscrito con el Sindicato N°1 de Trabajadores de empresas Carozzi Planta Nos, Contrato colectivo suscrito con el Sindicato N°2 de Costa S.A., Convenio colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores de empresas Carozzi S.A., Convenio colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores N°1 Costa S.A. y Convenio colectivo suscrito con trabajadores de la Planta Teno, en todos ellos se pacta la asignación por cambio de vestuario.

En ellos, la asignación por cambio de vestuario y aseo personal, se encuentra redactada de la siguiente forma, variando sólo el monto de la misma: *“Las partes acuerdan que, la jornada diaria de trabajo se computará de modo que*

tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Para el caso de los trabajadores que deben usar ropa especial para cumplir labores, el tiempo empleado, exclusivamente para el cambio de vestuario y aseo personal, será compensado por la empresa con una "asignación cambio de vestuario y aseo personal" mensual de \$..., valor bruto. Las partes concuerdan que la Sociedad no adeuda monto alguno por este concepto. Se descontará de dicha asignación los días no trabajados en el mes por concepto de ausentismo (licencias médicas, faltos u otros)."

Como medida para mejor resolver, mediante el Ordinario del antecedente 9) se solicitó una fiscalización investigativa a la Inspección Provincial del Trabajo de Maipo, quién mediante el Ordinario del antecedente 4), remite informe de investigación de fecha 31.01.2018, correspondiente a la comisión N° 1313.2018.99, evacuado por la fiscalizadora Sra. Gloria Basulto Rivera, que constata lo siguiente:

a.- En entrevista con el Sr. Hans Díaz Venegas, Asistente de Personal, señala que la asignación por cambio de vestuario se paga a todos los trabajadores de la empresa desde el año 2008, fecha en que se incorporó la cláusula en donde se pacta el pago de este beneficio. A los trabajadores sindicalizados se les paga de acuerdo a lo pactado en cada uno de los instrumentos colectivos, y a los no sindicalizados como extensión de beneficios y bajo las mismas condiciones. Esto último, constatado en la revisión documental, además de detectar una diferencia en el pago, dependiendo del tipo de contrato de trabajo y su duración.

b.- Los dirigentes sindicales que se encontraban en el lugar fiscalizado señalaron que en negociación del año 2008, se pactó un bono por cambio de vestuario, cuyo valor no coincide con lo que corresponde al tiempo promedio en que trabajador se encuentra en cambio de vestuario y que el deseo de las bases es negociar que los trabajadores al llegar a la empresa registren su asistencia y luego procedan al cambio de vestuario y este tiempo sea compensado con el valor que realmente corresponda de acuerdo al valor hora.

Por su parte, los trabajadores entrevistados indican que reciben el bono por cambio de vestuario, aunque no recuerdan su monto y que, en general, no hay problemas con el registro de asistencia.

c.- Se constató que hay dos formas de ingreso a la empresa, mediante bus de acercamiento donde la parada queda relativamente cerca del registro control de asistencia, mientras que los que ingresan caminando, la distancia del registro desde la puerta de ingreso de la empresa, puede cubrir unos 685 metros, como es el caso de Planta Galletas Mayordomía 2.

d.- Finalmente la fiscalizadora concluye que, de la forma como se registra la asistencia, no se puede determinar la existencia de jornada extraordinaria y su respectivo pago, en relación a los tiempos utilizados en cambio de vestuario y uso de elementos de protección personal.

Mediante el correo del antecedente 3) se remitió la fiscalización investigativa de la Inspección Provincial del Trabajo de Viña del Mar, correspondiente al informe de investigación de fecha 28.03.2018, de la comisión N° 0506.2017.2551, evacuado por la fiscalizadora Sra. Patricia Henríquez Toro, que constata lo siguiente:

a.- De la declaración de los dirigentes sindicales presentes en la visita inspectiva se extrae que; de su sindicato solo 3 personas realizan

marcaje antes del cambio de vestuario; los demás trabajadores asociados realizan marcaje al ingreso de cada una de las plantas después de dicho cambio. Que los dirigentes son los que han informado a los asociados que el pago del bono sería efectivo siempre y cuando realizaran el marcaje después del cambio de vestuario al ingreso, y antes del cambio de vestuario a la salida de la jornada. Que los buses de acercamiento ingresan 30 minutos antes del inicio del turno y salen 25 minutos después de la salida del turno.

Agregan que el monto en dinero que reciben por el bono no es equivalente a lo que recibirían como sobresueldo por el pago de horas extraordinarias. Uno de ellos añade que la ubicación del registro de asistencia que les corresponde a sus socios es inadecuada, pues los obliga a registrar su ingreso y salida con ropa de trabajo.

b.- Tanto los dirigentes declarantes como los trabajadores entrevistados concuerdan en que; de no marcar la asistencia con ropa de trabajo, son amonestados por la empresa. En particular, los trabajadores declaran percibir mensualmente el bono por cambio de vestuario, pero ignoran por qué se descuenta cuando faltan y que el requisito para percibirlo debe ser el marcaje de entrada y salida con ropa de trabajo.

c.- Los representantes de la empresa declararon que el tema por el bono por cambio de vestuario se viene reclamando desde hace mucho tiempo, pero que es un acuerdo que tienen con los sindicatos. Se paga a todos los trabajadores, sindicalizados o no, a los primeros por un monto de \$21.964 pactado en el convenio colectivo respectivo y a los no sindicalizados un monto de \$12.250 pesos mensuales pactado en el contrato de trabajo (extensión de beneficios).

d.- Respecto de la ubicación, ambos registros de asistencia se encuentran al interior de la planta, en un sector cercano al pediluvio (el cual se considera zona limpia), por lo que los trabajadores no debieran ingresar con ropa de calle sino con ropa de trabajo.

e.- Que los instrumentos colectivos suscritos por Sindicato de Trabajadores de empresas Carozzi S.A., Sindicato de trabajadores de Fábrica Costa Sociedad Anónima Comercial de Valparaíso N° 1, de empresas Carozzi S.A., contienen la cláusula de que establece el bono por cambio de vestuario.

f.- Que en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, nada dice acerca de la ubicación del registro de asistencia (biométrico) en las instalaciones.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero: *"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro."*

El legislador ha establecido la obligación para el empleador de mantener un registro de asistencia, con el fin de controlar la misma y determinar las horas trabajadas, sean estas ordinarias o extraordinarias, y que puede consistir en un libro de asistencia del personal o en un reloj control de asistencia.

Respecto a la ubicación del registro de asistencia, este Servicio ya se ha pronunciado entre otros, en el Dictamen Ordinario N° 5097/191 de 09.12.2004, en los siguientes términos: *"A la luz de lo expresado, la reiterada jurisprudencia*

administrativa de este Servicio ha manifestado que los medios aptos establecidos por la ley para alcanzar el objetivo de registrar cabalmente y de modo íntegro el período trabajado por el dependiente, son el libro de asistencia y el reloj control con tarjetas de registro.

Ahora bien, una de las cuestiones de fondo relativas a la materia en estudio, radica en la correcta ubicación o emplazamiento del sistema de control, en el lugar más próximo al del trabajo, respecto a lo cual, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, manifestada entre otros, en dictámenes números 1430/0080, de 9 de mayo de 2002; 1907/91, de 24 de marzo de 1995 y 2309/80, de 20 de abril de 1992, ha concluido que "resulta jurídicamente procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, en el lugar específico en que éstos desarrollan sus funciones".

Como es posible establecer el registro de asistencia, atendido su fin específico, esto es, registrar el tiempo efectivamente trabajado, debe ser ubicado de manera que los trabajadores puedan marcar su ingreso y salida del lugar de trabajo de un modo idóneo. Así el Ordinario N°3277 de 18.07.2017 dispone: *"Respecto de la ubicación del registro, este Servicio se ha pronunciado, entre otros, en los Ordinarios N°1907/91 de 24.03.1995, 935/24 de 30.01.1991 y 3870/079 28.09.2011, este último dispone en su parte pertinente; "Por ende, el empleador debe ubicar el sistema de registro de control de la asistencia y jornada del personal, en el lugar o sitio específico en que este cumpla sus funciones, conforme con lo sostenido por la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros dictámenes, en Ordinarios N°1907/91, de 24.03.95 y N°2.309-080, de 20.04.92.*

En efecto, la citada doctrina, luego de analizar lo dispuesto en el artículo 21 del Código del Trabajo, que define la jornada de trabajo, precisa: "lo determinante es clarificar el momento en que se inicia la jornada activa de trabajo, ya que la pasiva sólo podría tener lugar dentro de aquella, forzoso resulta sostener que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, salvo situaciones de excepción que deben ponderarse en cada caso en particular".

Al respecto cabe agregar que atendidas las facultades que para fiscalizar y velar por la aplicación de la legislación laboral confiere a este Servicio tanto el D.F.L. N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo en sus artículos 1° letra a) y 5°, así como el artículo 505 del Código del ramo, corresponde a los Inspectores del Trabajo cuidar que las normas sobre control de asistencia se cumplan sin errores o defectos como resultaría ser la ubicación del sistema de control en un lugar que impida que alcance su objetivo legal de registrar la jornada legal del trabajador, cobrando importancia así la idoneidad del sitio que por tratarse de una situación de hecho deberá ser calificada en cada situación por el inspector que realiza la fiscalización, conforme con lo sostenido por la jurisprudencia administrativa de este organismo en dictamen N°1648/83, de fecha 01.04.1997."

De acuerdo con la doctrina ya citada, consta especialmente en el informe de investigación del Centro Industrial Nos, que la ubicación del registro de asistencia para los trabajadores que ingresan a pie a la planta, en algunos casos se encuentra alejado hasta 685 metros desde la entrada a las dependencias de la empresa, distancia que a simple vista, no podría tener el carácter de idónea, ya que el trabajador en ese tramo que alcanza aproximadamente 6 cuerdas, no sólo se encuentra a disposición del empleador sino que sujeto a posibles riesgos que no se encuentran previstos por la empresa.

De las fotografías acompañadas por la empresa, es posible apreciar que los registros de asistencia, en su mayoría, se encuentran al ingreso de las plantas productoras.

Con fecha 04 de julio de 2011, el sindicato solicitante junto al Sindicato N°2 de la empresa solicitaron un pronunciamiento a esta Dirección, con el fin que determinara la naturaleza jurídica del tiempo destinado al cambio de vestuario y; si durante ese lapso de tiempo, se entendía que los trabajadores se encuentran a disposición del empleador.

De dicha presentación se dio traslado a la empresa, quién señaló que desde noviembre de 2008, se compensaba ese tiempo de cambio de vestuario, por medio de una asignación con igual denominación.

De tal manera, se resolvió mediante el Ordinario N° 3722 de 16.09.2011, el que reitera la doctrina sostenida por este Servicio en cuanto al cambio de vestuario en los siguientes términos: *"... que las operaciones de cambio de vestuario de los trabajadores que se desempeñan en la Planta de empresas Carozzi..., 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 control de asistencia y antes de consignar en éste su hora de salida, al término de la misma."*

Además fija el criterio administrativo de la improcedencia de compensar en dinero una parte de la jornada, de la forma como se indica: *"...es forzoso concluir, que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación en comento mediante la entrega de una suma de dinero, cantidad supuestamente equivalente o compensatorio..., como lo expresa la cláusula 3.6 denominada "Asignación por cambio de vestuario", del contrato colectivo vigente"*.

De los párrafos anteriores ha quedado claro el criterio sostenido por este Servicio en cuanto a los tiempos utilizados para el cambio de vestuario, que se consideran parte de la jornada, especialmente, cuando este es un requerimiento del empleador.

En síntesis, consta en documentos que se tuvieron a la vista, que la organización sindical que usted representa, ha tenido conocimiento desde el año 2011 del criterio de la Dirección del Trabajo acerca de la materia consultada. Asimismo, se constata que con fecha 12 de abril de 2018 y en el marco de la autonomía de la voluntad, se suscribió con la empleadora un instrumento colectivo en el cual se estipula la asignación en comento, la que no sólo compensa en dinero el tiempo de cambio de vestuario, sino que autoriza, al tenor de la cláusula 17 del mismo, la ubicación de los registros de asistencia en el lugar que el empleador estime pertinente para que la jornada de trabajo se compute cuando el trabajador se encuentre en su lugar de trabajo.

En cuanto a su pretensión señalada en el antecedente 1) que requiere lo siguiente: *"la idea es contar con un pronunciamiento que obligue a la empresa a instalar los relojes en los lugares que permita a los trabajadores marcar su entrada y salida de turno con ropa de calle, para que dichas funciones de cambio de vestuario y aseo personal queden registradas como efectivamente trabajadas, tanto a la entrada y salida, que es lo que señala la norma."* Esta ha quedado satisfecha con lo señalado en los párrafos precedentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y jurisprudencia administrativa señalada, cumplo con informar a usted:

1.- El empleador no puede compensar mediante la entrega de una suma de dinero el tiempo de la jornada de trabajo destinada al cambio de vestuario y aseo personal.

2.- La cláusula de asignación de cambio de vestuario y aseo personal que las partes pactaron en un instrumento colectivo, se encuentra vigente, mientras no sea declarada su nulidad por los Tribunales de Justicia.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC/LEP/CGD

Distribución:

- Empresas Carozzi S.A. Camino Longitudinal Sur N°5201, San Bernardo
- Departamento Inspectivo
- Jurídico
- Partes
- Control

