



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

S/K. (586)/2000

ORD. No 2936 / 0225

**MAT.:** 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.

*WR. ORD. 2343/107  
(18.06.01)*

*Revisa doctrina*

Reconsidera doctrina contenida en ordinarios Nº 3707, de 23.-05.91, 1445/81 de 17.03.99, 1127/103, de 22.03.2000, 1221-/114, de 10.04.2000 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen.

**ANT.:** 1) Pase Nº 106, de 21.06.2000, Sr. Jefe Departamento Jurídico.  
2) Pase Nº 87, de 22.06.2000, Sr. Jefe Departamento de Fiscalización.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 21, inciso 1º.

**SANTIAGO,**

14 JUN 2000

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Mediante Pase citado en el antecedente 2) solicita se precisen las situaciones en que las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección, y/o aseo personal podrían ser calificadas como parte integrante de la jornada laboral de los respectivos dependientes.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

Del precepto legal anotado 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 las consultas planteadas hace necesario determinar si el tiempo correspondiente a cambio de vestuario, uso de elementos de protección y aseo personal que se efectúa 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, 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 1º 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, cúpleme 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.

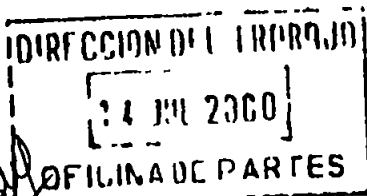
Igualmente deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.

Reconsidera doctrina contenida en ordinarios Nº 3707, de 23.05.91, 1445/81 de 17.03.99, 1127/103, de 22.03.2000, 1221/114, de 10.04.2000 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



MCST/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