



Cámara de Diputados

Proyecto de ley que establece que forman parte de la jornada de trabajo los actos o acciones de preparación o término realizados por los trabajadores, al inicio o término de la prestación de servicios.

I. Fundamentos. -

Los trabajadores mineros han denunciado en diversas ocasiones un problema que los afecta hace años y que hasta la fecha no ha logrado resolverse, que dice relación con la interpretación que se ha dado a las **actividades o actos preparatorios y las actividades o actos finales**, es decir, aquellos actos que deben realizar por los trabajadores antes del inicio de la jornada de trabajo o después de ella, y que se encuentran vinculados necesariamente con la prestación de los servicios para los que fueron contratados. En otras palabras, nos referimos a todas los actos o acciones que son inherentes para que el trabajador esté en condiciones de prestar el servicio en condiciones de seguridad e higiénicas, y que no mediar estas, el trabajo no podría realizarse por no cumplirse con los estándares normativos que son exigidos a la actividad empresarial en cuestión.

El tiempo que los trabajadores de faenas mineras ocupen en cambiarse de vestuario en las "casas de cambio", y el traslado desde éstas al lugar de las faenas, ha sido objeto de distintas interpretaciones jurídicas por los Tribunales Superiores de Justicia y la Dirección del Trabajo, lo cual ha generado una controversia en la aplicación de la ley laboral, provocando incerteza jurídica para los trabajadores. Esta situación repercute en las remuneraciones de éstos, porque, según la interpretación que se tenga, el tiempo de preparación o de término será considerado jornada laboral, y, en consecuencia, remunerado por el empleador.



La Corte Suprema ha señalado al respecto que, en las faenas mineras, el tiempo que los trabajadores ocupan en cambiarse de vestuario en las "casas de cambio", y el traslado desde éstas al lugar de las faenas, es considerado jornada de trabajo:

“En las faenas mineras lo antedicho se torna más patente, ya que su naturaleza y el lugar donde se desarrollan exige el uso de un vestuario especial e implementos de seguridad, sin los cuales no puede efectuarse, lo que no sólo es determinado por el contratista y por el dueño de la obra, respecto de cuáles son la indumentaria y equipo necesarios, sino también explica la existencia de recorridos fijos al interior de las instalaciones de la mina, entre el lugar específico de labor y otro adaptado para servir a dichos cambios de indumentaria y equipamiento con elementos de protección. Por esto mismo, resulta impensable que los empleados lleguen desde sus domicilios preparados para ingresar a la mina o que se retiren de las instalaciones de ésta usando la ropa de trabajo e implementos de seguridad obligatorios. Corresponde, entonces, que **el tiempo que los trabajadores ocupan en cambiarse de vestuario, en las denominadas "casas de cambio", así como el tiempo de traslado desde éstas al lugar de las faenas, sea considerado jornada de trabajo: aquellos lapsos de traslado desde y hacia la mina como jornada pasiva —porque se verifica la disponibilidad inmediata del dependiente, pero por causas ajenas a su voluntad no ejecuta labores— y los tiempos de cambio de vestuario como jornada activa.”¹.**

Con todo, en en sentido contrario, la Corte Suprema ha indicado que:

¹ Corte Suprema **Rol 580-2009**, Recurso de casación en la forma y en el fondo. En el mismo sentido: Corte Suprema, 27.11.2007, **Rol 2112-2007**, Recurso de casación en la forma; Corte Suprema, 31.07.2006, **Rol 2807-2005**, Recurso de casación en el fondo; Corte Suprema, 31.07.2006, **Rol 2807-2005**, Recurso de casación en el fondo; 1^{er} Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14.04.2010, Rol O-80-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, 16.08.2010, Rol 7630-2009, Recurso de apelación.



“Sin embargo, **el tiempo que los trabajadores dedicados a la minería consumen en trasladarse hasta las faenas y permanecen en el sitio en que ellas se desarrollan, en forma previa o posterior al ciclo laboral respectivo, sin que presten servicios durante ese tiempo, no puede ser considerado como jornada pasiva de trabajo** y, por consiguiente, no es de cargo del empleador, porque no se trata de acciones indispensables para la efectiva realización de las labores. En efecto, el tiempo aludido —traslado y espera al inicio de la jornada laboral— no presenta la característica de tratarse de un lapso en que el dependiente se encuentre a disposición del empleador, por cuanto además de no estar disponible para el cumplimiento de las labores para las cuales fue contratado, el empleador no está en condiciones de dirigir sus acciones, es decir, no ejerce el poder de mando sobre el dependiente, quien durante ese tiempo no desarrolla actos preparatorios indispensables para cumplir con sus obligaciones.”² (énfasis agregado).

En otros fallos la Corte Suprema sentenció que, en las faenas mineras, si bien el tiempo utilizado para el cambio de vestuario y traslado desde la "casa de cambio" constituye jornada de trabajo; el trayecto de regreso y el aseo personal no constituyen jornada laboral:

“El tiempo utilizado para el cambio de vestuario y traslado desde la casa de cambio hacia la mina, constituye efectivamente jornada de trabajo, puesto que es una actividad indispensable para la realización de las faenas; y en el trayecto hacia el yacimiento, se encuentran —de forma pasiva— bajo la subordinación y dependencia del empleador. El pago de este tiempo debe ser pagado por la empresa empleadora, y en subsidio, por la dueña de la obra o faena (en esta calidad y no en calidad de coempleadora, puesto que no ejercía potestad de mando directa sobre los trabajadores), conforme al

² Corte Suprema, 30.12.2008, **Rol 6706-2008**, Recurso de casación en el fondo.



artículo 64 del Código Laboral. **El trayecto de regreso y el aseo personal no son actividades esenciales a la prestación de servicios, y son actividades meramente voluntarias, por lo que no constituyen jornada laboral.** El cambio de ropa y el trayecto de ida deben pagarse con un cincuenta por ciento de recargo, y se aplica la prescripción de reclamación de horas extraordinarias, de seis meses desde la notificación de la demanda.”³ (énfasis agregado).

Por su parte la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha estimado que el tiempo utilizado por el trabajador para el cambio de vestuario con anterioridad y posterioridad a la jornada de trabajo constituye acto preparatorio o final siempre y cuando dicho cambio se enmarque en alguna de las siguientes hipótesis:

- a) que el desarrollo de la labor 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 aseo personal obedezca a una obligación consignada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa;
- c) y que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público o requerimiento de clientes⁴.

También se ha considerado por la Dirección del Trabajo que son parte de la jornada laboral el tiempo destinado al aseo personal luego de concluidas las labores⁵ y charlas de seguridad antes del inicio de la jornada laboral⁶.

³ Corte Suprema, 7.07.2009, **Rol 1950-2009**, Recurso de casación en la forma. En el mismo sentido: 1^{er} Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 19.01.2010, Rol O-532-2009; 2^o Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 12.11.2010, Rol O-1647-2009.

⁴ Dictamen N° 2.936/225, de 14 de julio de 2000.

⁵ Dictamen N° 5.097/191, de 9 de diciembre de 2004.

⁶ Dictamen N° 1.275/15, de 17 de marzo de 2006.



Empero, en un sentido opuesto, la Dirección del Trabajo el año 2011 interpretó que no constituye jornada el tiempo destinado al cambio de vestuario y aseo personal en el campamento donde los trabajadores mantienen su residencia⁷.

II. Ideas matrices. -

El proyecto de ley tiene por objeto precisar que el tiempo utilizado por los trabajadores en actos o acciones de preparación o finales, tales como el cambio de vestuario, el uso de equipos de seguridad, charlas de seguridad y/o aseo personal, será considerado jornada laboral, debiendo el empleador remunerar este tiempo. Junto a lo anterior, el proyecto señala que estos actos o acciones deberá efectuarse luego de registrado el ingreso del trabajador y antes de consignarse la hora de término de su jornada. Por último, el proyecto de ley resuelve que el tiempo empleado en el traslado de los trabajadores hacia las “casas de cambio”, o lugares especialmente habilitados por el empleador para efectuar actos o acciones de preparación o finales, y desde estos y hasta el lugar donde el trabajador debe realizar sus servicios, y todo el viaje de regreso, será siempre jornada laboral debiendo también ser remunerada por el empleador.

En base a lo anterior, es que venimos en proponer el siguiente:

Proyecto de ley

Artículo único. - Agréguese en el artículo 21 del Código del Trabajo, en el siguiente inciso tercero y cuarto nuevos, del siguiente tenor:

“El tiempo destinado para el cambio de vestuario, uso de equipos e implementos de seguridad, charlas de seguridad y/o aseo personal, entre otros actos o acciones de

⁷ Dictamen N° 4.247/092, de 28 de octubre de 2011.



similar naturaleza, que los trabajadores realicen al inicio o término de sus labores, constituye jornada de trabajo y deberá ser remunerada por el empleador. Los actos o acciones preparatorios o finales deberán realizarse, respectivamente, una vez registrado el ingreso del trabajador en el sistema de control y antes de consignarse en éste la hora de salida.

Será considerado como jornada de trabajo el tiempo de traslado de los trabajadores hacia aquellos lugares habilitados por el empleador para efectuar actos o acciones de preparación o finales, y desde estos y hasta el lugar o faena donde deben prestar sus servicios, junto al viaje de regreso.”.

H. D. JUAN LUIS CASTRO




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN LUIS CASTRO G.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARCELA HERNANDO P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN SANTANA C.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DANIELLA CICARDINI M.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ESTEBAN VELASQUEZ N.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. PABLO VIDAL R.

