Modifica el Código del Trabajo, en relación al inicio y término de la jornada laboral en caso de necesidad de cambio de vestuario de los trabajadores
Boletín N° 8959-13

CONSIDERANDO:

1° Que fruto del desarrollo económico y social del país es necesario ir generando marcos normativos aún más protectores de los derechos de los trabajadores, evitando no solo el abuso o las malas prácticas patronales sino que además un ordenamiento jurídico que deje poco margen a la discrecionalidad administrativa de los órganos fiscalizadores y normativos llamados a interpretar la ley laboral.

2° Que un caso de conflicto entre trabajadores y empleadores, especialmente del área industrial, y en concreto, en el caso de empresas de faenas o procesos continuos, es el referido al cómputo de las horas de inicio y término de la jornada laboral, cuando el trabajador fruto de la naturaleza de sus funciones debe efectuar cambios de vestuario o colocación de implementos de seguridad personal.

Ante la falta de regulación legal, algunas empresas por la vía de los contratos individuales o incluso a través de sus reglamentos internos, han establecido que ese tiempo o no se imputa a la jornada o se imputa pero con una rebaja del valor de la remuneración, lo cual sin duda lesiona los derechos de los trabajadores, los cuales en la práctica no tienen los instrumentos legales adecuados para una pronta y adecuada resolución de estos conflictos, cuya fuente está en un déficit normativo imputable por cierto a los poderes públicos colegisladores.

Si esta iniciativa legal es necesaria, es precisamente por la insistencia de los empleadores a negarse a computar como hora trabajada la destinada a cambio de vestuario y de fijación de equipos de seguridad y/o su pretensión de pagarlas como horas ordinarias en circunstancias que computándoselas como en derecho corresponde suponen en los hechos horas extraordinarias pues exceden la jornada ordinaria.

3° Que sobre el particular la Dirección del Trabajo ha emitido varios dictámenes. Cabe tener presente que la doctrina vigente de este Servicio acerca de esta materia. La doctrina del servicio ha sido fijada en el Ordinario N° 2936/225 del año 2000, que estableció que "el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituye 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"

De esta manera, obliga al empleador a imputar a la jornada laboral estas actividades que se consideran inseparables de los procesos productivos de la firma, en la medida en que el trabajador no puede sino que destinar ese espacio de tiempo para una actividad que cede única y exclusivamente a favor e interés de su empleador.

Es más, estas horas destinadas al cambio de vestuario, generan un exceso de tiempo en relación a la jornada ordinaria, razón por la cual deben ser pagadas como horas extraordinarias con el recargo legal del cincuenta por ciento en su valor.

Sin embargo, este Dictamen del 2000, amplió incluso la protección más allá de los casos en que el cambio de vestuario es por razones esencialmente productivas de higiene y seguridad e incluyó la hipótesis del cambio de vestuario cuando éste es exigido por el empleador "por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.

Este criterio del Dictamen precedentemente citado, ha sido luego replicado en varios otros pronunciamientos, entre otros, el Dictamen N° 2243/107, del año 2001, que buscó regular el caso de las denominadas casas de cambio, esto es dependencias de la empresa anexas o ajenas a la faena en donde los trabajadores son trasladados exclusivamente para cambiarse vestuario e instalar los dispositivos de seguridad personal.

Otro tanto hizo el Dictamen N° 5097/191, del año 2004, que establece perentoriamente la forma en que debe verificarse el control de ingreso a la jornada, indicando que éste debe ser previo al cambio de vestuario de los trabajadores cuando es por cuestiones de higiene o seguridad, de manera que efectivamente se produzca la imputación al tiempo de la jornada ordinaria de trabajo.

4° Que los abajo suscritos proponemos recoger la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en su Dictamen 2936 del año 2000, modificando al efecto el artículo 21 del Código del Trabajo, agregándole un inciso tercero que la recoja en su esencialidad, que indique que siempre el tiempo destinado a cambio de vestuario por razones de higiene y seguridad será parte integrante de la jornada laboral y por tanto remunerada íntegramente. Pero más aún queremos establecer un derecho mínimo de los trabajadores, para que no existan dudas al respecto, lo que hacemos al indicar que este lapso de tiempo de cambio de vestuario al menos debe ser de media hora al inicio y al término de la jornada.

Al plantearse como derecho mínimo cabe la posibilidad que por la vía reglamentaria o incluso por la vía contractual, sea individual o colectiva el lapso de

tiempo pueda ser mayor, pues las operaciones en áreas industriales muy peligrosas de cambio de vestuario y fijación de sistemas de seguridad tome incluso mayor tiempo.

Lo importante, es que la ley fije al menos ese mínimo, pues de lo contrario se deja siempre abierta la puerta ala arbitrariedad y al abuso patronal, que se muestra refractario a otorgar en general un tiempo razonable e idóneo para que los trabajadores queden en situación de plena disposición para el inicio de las operaciones productivas.

POR TANTO:

Los parlamentarios que suscriben vienen en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO PRIMERO.- Agréguese el siguiente inciso tercero al Artículo 21 del Código del Trabajo.

> *"Con todo, el tiempo destinado al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada extraordinaria de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, imagen corporativa /atención al público, requerimiento de clientes u otras relacionadas con el carácter de la labor exigida al trabajador(a). Este tiempo no será inferior en ningún caso a media hora, sin perjuicio de lo que pueda establecer el Reglamento de conformidad a lo dispuesto en el Título III del Capítulo III de este Código"*
>
> *El pago del tiempo destinado a cambio de vestuario será pagado de conformidad al Artículo 30 de este Código, si su aplicación hace que se supere el límite de las horas de la jornada ordinaria de trabajo.*