**Asistencia: El tiempo para cambiarse**

Las horas que destinan los trabajadores para ducharse y **cambiarse de vestimenta**ha sido un tema debatido desde hace muchos años atrás.

En diversos rubros y funciones se contempla el **uso de cierta indumentaria**para poder desempeñarse. Esta acción en su momento fue analizada profundamente, ya que no se tenía certeza si era parte o no de la jornada laboral del trabajador, así como si debía ser parte del tiempo remunerado.

Al no existir alguna normativa clara, fue la**Dirección del Trabajo (DT)** a través de distintos “ORD.” la que reguló estas situaciones. ¿Sabías que inicialmente su perspectiva era la de no considerar estas actividades como parte del tiempo de trabajo?

Lo anterior, así lo hizo presente mediante distintas ORD. como la N° 3707 (1991), N° 1445/81 (1999), N° 1127/103 (2000) y N° 1221/114 (2000). Aun así, esa visión cambió drásticamente el **año 2000** mediante la [ORD. N° 2936/225 (2000)](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-61850.html) al contemplar otras **condiciones importantes, definitivas y vigentes**que detallaremos a continuación.

**La jornada y el tiempo para vestirse**

Como indicamos anteriormente hay algunos puestos de trabajo en los que sí es imprescindible el **cambio de ropa** para poder empezar a trabajar, siendo hasta obligatorio por su naturaleza. Precisamente estas son las **excepciones** que existen para que esta actividad sea considerada parte de la jornada.

El dictamen [N° 2936/225 (2000)](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-61850.html) indicó que el tiempo destinado al **cambio de vestuario**, como el uso de elementos de protección y/o aseo personal, constituyen parte de la jornada de trabajo cuando el desarrollo de la función requiera su realización de este modo, por **razones de higiene y seguridad**, o por ser parte de las obligaciones **consignadas** en el **reglamento interno**.

Un ejemplo de esto son las **industrias o faenas**, en las que se considera que el trabajador está a disposición del empleador en el tiempo de preparación o cambio de vestuario para sus actividades. Por eso es parte de su jornada y generalmente también se encuentra **estipulado en el reglamento**interno de la empresa.

Además, en estos escenarios de aceptación también son consideradas las situaciones en las que este cambio de vestuario es requerido por el empleador por **razones de imagen corporativa**, atención de público, requerimientos de clientes o por motivos similares.

Es muy importante indicar que, como consecuencia de la incorporación del cambio de vestuario a la jornada laboral, tal acción debe ser realizada al **inicio de la jornada** del trabajador, es decir, una vez que este haya efectuado su marcación de ingreso en el sistema de control de asistencia y antes de registrar su salida.

De esta manera, este dictamen **reconsideró el contenido** de todos los **ORD.** señalados en un comienzo, así como toda aquella doctrina que resulte incompatible con lo que sustenta.

El magistrado de lo Social 4 ha reconocido a los trabajadores de la empresa de pinturas PPG Ibérica, cuyo centro de trabajo se encuentra en Laguna de Duero, el derecho a que el tiempo que emplean en ponerse y quitarse la ropa de protección individual y el calzado de seguridad que usan diariamente, sea considerado como tiempo efectivo de la jornada laboral diaria.

La demanda de conflicto colectivo fue presentada por el sindicato UGT, que cuenta con mayoría en el comité de empresa, y perseguía que la industria que emplea materias primas inflamables reconociese este tiempo, estimado en unos 20 minutos.

En su sentencia, del pasado 23 de enero, el juez señala que, durante evaluaciones en diferentes departamentos sobre posibles riesgos en los últimos 15 años, se concretó una exposición en el proceso de fabricación, que hizo necesaria la utilización habitual de elementos como ropa de trabajo de protección y calzado de seguridad, este último con propiedades antiestáticas e ignífugas.

**Estas prendas son puestas a disposición de unos 180 empleados de los 230 que tiene el centro de trabajo, y es la empresa la que se encarga de su mantenimiento y depósito en unas taquillas.**

Sin embargo, la dirección no computaba los diez minutos de ponerse las prendas y los otros diez de quitárselas porque considera que las mismas "no constituyen equipos de protección individual". Los empleados realizan un control presencial cuando entran, que no computa como tiempo de trabajo.

**Directivas europeas**

Para este reconocimiento, el juez de lo Social 4 resuelve la discordancia entre la dirección y el comité sobre si estas prendas pueden ser consideradas como Equipo de Protección Individual (EPI). En este sentido recuerda las directivas europeas de riesgos laborales. La Directiva Marco 89/391 del Consejo establece que «las medidas relativas a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo no deberán suponer en ningún caso una carga financiera para los trabajadores».

De ello se desprende, según el juez, que «es el empresario el que tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores los equipos de protección individuales que hayan de utilizar, a su entero cargo».

La sentencia señala que la jornada laboral comienza cuando el empleado está ya uniformado y preparado para realizar sus funciones en su puesto. No se considera tiempo de trabajo efectivo el destinado al cambio de ropa o aseo del trabajador.

En cambio, la jurisprudencia considera dentro de la jornada el empleado en reconocimientos médicos, las tareas previas a la realización del trabajo (como el encendido de motores), el empleado en la limpieza, los tiempos de desplazamientos que vienen impuestos por las necesidades de la empresa, y el empleado por el trabajador desde su domicilio hasta donde esté el primer cliente, así como el retorno.

Durante el juicio por esta reclamación sindical, el juez ha tenido en cuenta informes de técnicos en Prevención de Riesgos de la Junta de Castilla y León, así como otro realizado por la Inspección de Trabajo.

El fallo ha sido recurrido por la empresa ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León.