PROYECTO DE LEY, QUE MODIFICA EL DFL Nº 1, QUE FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, CON EL OBJETO DE ESTABLECER LA OBLIGATORIEDAD DE CONTROL POR PARTE DEL EMPLEADOR SOBRE LOS CASOS AUTORIZADOS PARA SUGERIR Y SOLICITAR PROPINA.

H. DIPUTADO VICTOR PINO FUENTES.

I. PREÁMBULO:

El presente proyecto de ley, es impulsado por la H. Diputado Víctor Pino Fuentes, motivado por la necesidad de proteger los derechos y la integridad de los consumidores en el contexto de la industria de la hospitalidad en Chile. Esta iniciativa legislativa surge en respuesta a situaciones frecuentes en las que los clientes se ven sometidos a una presión indebida por parte funcionarios de establecimientos, que intentan obtener una propina adicional incluso después de que el servicio ha sido pagado en su totalidad. Esta práctica, además de generar incomodidad y malestar en los clientes, vulnera sus derechos como consumidores al crear una situación de coerción para el pago de un monto adicional no previamente acordado.

En este sentido, el proyecto de ley propuesto por el Diputado Víctor Pino busca establecer mecanismos claros y transparentes para regular la solicitud y el pago de propinas en los establecimientos de la industria de la hospitalidad, garantizando así que los clientes puedan disfrutar de un servicio de calidad sin sentirse obligados a realizar pagos adicionales no deseados.

II. CONSIDERANDO:

Que, en Chile, la ley establece que los establecimientos que atiendan al público a través de garzones, sean estos restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares, el empleador deberá sugerir, en cada cuenta de consumo, un monto correspondiente a una propina de al menos el 10%. Sin embargo, esta obligación no se extiende a trabajadores que no prestan servicios de atención directa a mesa, como es el caso de los empleados de mesón, de cocinas, personal de limpieza y otros roles similares.

El espíritu de la legislación de sugerir el 10% de propina, busca reconocer la labor de los garzones, quienes prestan un servicio directo en las mesas y dependen en gran medida de las propinas para complementar sus ingresos. Sin embargo, no se debe permitir que el personal de mesón que no atiende directamente a las mesas, como por ejemplo los encargados de la caja o los que preparan los pedidos en la cocina, soliciten o sugieran propinas para sí mismos, debido a que ellos perciben una renta pactada con su empleador por realizar esa función determinada.

Es importante destacar que la propina es un reconocimiento voluntario que los clientes otorgan como agradecimiento por un buen servicio recibido. Permitir que el personal de mesón que no atiende directamente a las mesas, sino que dan respuesta a un requerimiento del cliente, por el cual su empleador ya cumplió con el pago de su remuneración, va en contra de este principio, ya que estarían solicitando una gratificación sin haber proporcionado un servicio directo al cliente. Esto podría llevar a situaciones incómodas para los clientes, que podrían sentirse presionados u obligados a dejar una propina, incluso si no están satisfechos con el servicio recibido.

Además, permitir que este tipo de personal solicite propinas podría generar confusiones y malentendidos entre los clientes. Muchas personas asocian la propina con el servicio recibido en la mesa, por

lo que podrían no entender por qué se les está sugiriendo dejar una propina para alguien que no ha interactuado directamente con ellos. Esto podría afectar la imagen del establecimiento y la percepción que los clientes tienen de la honestidad y transparencia de sus prácticas.

Por otro lado, permitir que el personal de mesón que no atiende directamente a las mesas solicite propina podría abrir la puerta a abusos y malas prácticas. Al no estar directamente supervisados por sus empleadores, estos trabajadores podrían intentar persuadir a los clientes para que dejen propina sin haber recibido un servicio adecuado, lo que iría en detrimento de la calidad del servicio y la experiencia del cliente.

En consecuencia, no se debe permitir que el personal de mesón o de locales que no cuenten con servicio de garzones, entendiéndose este conforme al Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT[I], que nos señala que son *"todos aquellos que sirven alimentos y bebidas en restaurantes, clubes, establecimientos comerciales y cantinas. El que prepara las mesas o mostradores para la comida colocando manteles limpios, cubiertos, vasos, saleros, condimentos y flores; presenta el menú al cliente, responde las preguntas que se le hacen sobre alimentos y bebidas, y hace sugerencias al cliente; toma nota del pedido y lo transmite a la cocina; sirve la comida; presenta la cuenta al cliente para que la abone o la firme; retira el mantel, servilletas, platos, vasos y cubiertos usados o da órdenes para su retiro",* solicite o sugiera propina para sí mismos. Esto va en contra del principio de que la propina es un reconocimiento voluntario por un buen servicio recibido y podría generar confusiones, malentendidos y abusos. Es importante mantener la transparencia y la honestidad en las prácticas relacionadas con la propina para garantizar una experiencia positiva para los clientes y un ambiente laboral justo para los trabajadores.

[I] https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm

Inclusive, nuestra dirección del trabajo ha establecido que, “Los titulares del derecho a pago de la propina, son los garzones, ya sea que desempeñen en régimen de jornada completa o part-time. 2.- Para los efectos del derecho a propina, también se consideran como garzones, a quienes desempeñan labores de colaboración o asistencia a aquellos, en tareas propias del servicio a la mesa, incluyéndose entonces a quienes prestan servicios como runner o ayudante de garzón. 3.- No resulta jurídicamente procedente que el empleador incorpore al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el acuerdo que garzones hubieren adoptado con relación a la distribución de las propinas”[II].

Entonces, establecer la responsabilidad en el empleador para cautelar que trabajadores que no prestan un servicio de garzón, asistente de garzón o atención a la mesa de sus clientes no puedan solicitar ni sugerir propina por un servicio que ya está remunerado según lo pactado en su contrato es fundamental por varias razones.

En primer lugar, esta medida garantiza la equidad y la transparencia en las prácticas laborales. Los trabajadores que no están directamente involucrados en la atención a los clientes no deberían solicitar propinas, ya que su labor está remunerada de acuerdo con lo establecido en sus contratos laborales. Permitir que estos empleados soliciten propinas podría generar conflictos y malentendidos con los clientes, que podrían sentirse presionados o confundidos sobre si deben o no dejar una propina adicional.

Además, establecer esta responsabilidad en el empleador ayuda a proteger los derechos de los trabajadores. Si un empleado que no presta servicios de garzón o atención a la mesa solicita propinas de manera individual, podría crear un ambiente laboral competitivo y generar resentimiento entre los trabajadores. Por otro lado, esto evitaría que trabajadores pudiesen estar expuestos a situaciones de explotación o abuso por parte de empleadores inescrupulosos, que

[II] https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110414.html (Dictamen ORD. N°5120 / 17-oct-2016)

podrían exigirles que soliciten propinas para aumentar sus ingresos sin ofrecer una compensación justa a cambio.

Además, esta medida contribuye a mantener la calidad y la reputación del servicio ofrecido por el establecimiento. Los clientes valoran la honestidad y la transparencia en las prácticas comerciales, y saber que los trabajadores que no prestan servicios de garzón no solicitan propinas contribuye a fortalecer la confianza y la lealtad de los clientes hacia el establecimiento. Asimismo, evita posibles conflictos con los clientes que podrían surgir si se sienten presionados para dejar propina para empleados cuyo trabajo no implica atención directa a las mesas.

En concordancia con lo expuesto previamente, es importante hacer presente que la Dirección del Trabajo, ha fijado el sentido y alcance del artículo 64 del Código del Trabajo, fijado por la Ley Nº 20.729 de 04.03.2014, mediante dictamen ORD. Nº935/12.[III]

En consecuencia, quienes suscriben el presente proyecto, comprenden a cabalidad la necesidad de modificar el artículo 64 del Código del Trabajo. Esto con el objeto de establecer la obligatoriedad de control por parte del empleador sobre los casos autorizados para sugerir o solicitar propina, ya que esta medida promueve la equidad, el respeto a los consumidores, protege los derechos de los trabajadores y contribuye a mantener la calidad y la reputación del servicio ofrecido por el establecimiento.

III. PROYECTO DE LEY

"Artículo Único". - Modifíquese el artículo 64 del Código del Trabajo en los términos que a continuación se expresan:

1. **Agréguese el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero y así sucesivamente, readecuándose el orden correlativo, que exprese:**

[III] https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-103084.html

“Tanto en los establecimientos señalados en el inciso precedente, como en todo aquel en el que no exista o no se requiera atención a público a través de garzones, el empleador deberá tomar las medidas necesarias para que sus empleados no procedan a incomodar a los clientes que asistan a dicho establecimiento solicitando o sugiriéndole otorgar propina por el servicio recibido. En el caso de que el empleador no tome las providencias para evitar dicha acción, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de tres a cinco unidades tributarias mensuales.”.

2. ***Sustitúyanse en el inciso final, las palabras “segundo, tercero y cuarto” por “*tercero, cuarto y quinto”**

VICTOR PINO FUENTES.

H. DIPUTADO DE LA REPÚBLICA