Modifica el Código del Trabajo, para incorporar el contrato especial de trabajadoras y trabajadores empaquetadores

Boletín N° 12563-13

I. FUNDAMENTOS

1. La precaria situación laboral de quienes se desempeñan realizando labores de empaquetado de productos en los diversos almacenes, supermercados, tiendas de ropa o de construcción, y en general en los distintos establecientes comerciales de nuestro país, ha sido hace años objeto de preocupación.

2. Esta realidad ha llamado la atención de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, en relación a las condiciones de trabajo infantil que se desarrollan por medio de esta actividad; de los medios de comunicación que han realizado un sin número de reportajes sobre las condiciones laborales; y por cierto de la ciudadanía que se sensibiliza con la necesidad económica que conduce a muchos trabajadores a aceptar condiciones laborales precarias.

3. Entre las dificultades que padecen estos trabajadores y trabajadoras, está en primer lugar el desconocimiento por parte del empleador de la propia relación laboral, negándoles materialmente la escrituración de un contrato de trabajo, sin perjuicio de presunción legal existente. Así también, son empleados que sin perjuicio de prestar un servicio en el establecimiento comercial y tener una relación de subordinación y dependencia, no reciben una remuneración mensual; algunos son obligados a pagar por la posibilidad de trabajar o elegir sus turnos; se les cobra dinero por sus uniformes o materiales de trabajo; se les obliga a cumplir distintas jornadas de trabajo sin su consentimiento previo; no tienen derecho a licencia médica y a un seguro de accidentes laborales; no tienen derechos de indemnización alguna; y finalmente se les puede desvincular en cualquier momento y sin expresión de causa, entre otras graves y precarias condiciones laborales.

4. Los establecimientos comerciales, incluso han adoptado modelos para evadir sus responsabilidades laborales, dejándolos a merced de grupos externos que muchas veces abusan del control que tienen respecto a la posibilidad de trabajar, cobrándoles comisiones, vendiéndoles los uniformes de trabajo u otras prácticas abusivas.

5. Durante este tiempo, sólo han tenido una protección aislada de determinadas Inspecciones del Trabajo que han reconocido la existencia de un vínculo laboral con el centro comercial, aplicándoles las correspondientes multas a los empleadores producto de las distintas infracciones cometidas. Pero evidentemente, ello no resuelve el problema general, sino que requiere de la voluntad particular del servicio, en cada caso de vulneración de derechos.

6. Los parlamentarios no han quedado ajenos a esta preocupante realidad y desde el año 2008 han ingresado divisas mociones parlamentarias, tales como: i. Proyecto de ley que establece régimen para empaquetadores de supermercado (Boletín Nº5.983-13); ii. Proyecto de ley sobre contrato laboral del empaquetador de supermercado (Boletín Nº7.200-13); iii. Proyecto de ley que establece contrato laboral de empaquetadores de supermercado y comercio (Boletín Nº7.532-13); iv. Proyecto de ley que modifica Código del Trabajo, estableciendo el contrato especial para trabajadores del comercio, que se desempeñen como empaquetadores (Boletín Nº7.588-13); v. Proyecto de ley sobre derechos de empaquetadores de supermercados u otros establecimientos comerciales (Boletín Nº7.592-13); y Proyecto de ley que regula la situación laboral de los empaquetadores de supermercados (Boletín Nº7.604-13).

7. Lamentablemente, si bien entre los años 2008 y 2011 se presentaron seis mociones parlamentarias, ninguna de ellas ha avanzado siquiera a segundo trámite constitucional.

8. Adicionalmente, como si lo anterior no fuera suficiente, en el último tiempo producto de la entrada en vigencia de la Ley Nº21.100, que prohíbe la entrega de bolsas plásticas de comercio en todo el territorio nacional, han sido los receptores de los reclamos y objeto de críticas por los usuarios que no reciben las bolsas como usualmente se realizaba, lo cual junto con producirles un malestar sicológico, consideran que pone en serio riesgo la continuidad de su ya actualmente precaria situación laboral.

9. Todo lo anterior, deja de manifiesto la necesidad de legislar sobre la materia, estableciendo un contrato especial para los trabajadores y trabajadoras que desempeñen la función de embolsar, embalar, envolver o cualquier otra acción que facilite el traslado de los productos adquiridos en un establecimiento comercial, con el fin de reconocerles su trabajo y los derechos que de ello emanan, como también protegerlos en este escenario de inestabilidad laboral.

II. IDEA MATRIZ

El presente proyecto tiene por objeto reconocer legalmente su trabajo y las particulares características de esta función y los derechos laborales y previsionales que emanan; como así también establecer medidas de protección, mantención de beneficios sociales a los trabajadores estudiantes y realizar una correcta interpretación de lo que se entiende por trabajador, en relación al principio de primacía de la realidad.

III. LEY VIGENTE AFECTADA POR EL PROYECTO

La moción parlamentaria incorpora un nuevo tipo de contrato especial para trabajadores empaquetadores, en el Título II ("De los contratos especiales"), del Libro Primero ("Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral"), del Código del trabajo.

IV. PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.- Agréguese el siguiente Capítulo VIII nuevo, al Título II del Libro I del Código del Trabajo:

"Capítulo VIII: Del contrato de trabajadores empaquetadores.

Artículo 152 quater.- Son trabajadores y trabajadoras empaquetadores las personas que desempeñen la función de embolsar, embalar, envolver o cualquier otra acción que facilite el traslado de los productos adquiridos en un establecimiento comercial.

Artículo 152 quater A.- El contrato deberá escriturarse dentro el plazo de cinco días siguientes a la incorporación del trabajador o trabajadora, y en caso contrario se aplicarán las sanciones, presunciones y demás efectos del presente Código.

Artículo 152 quater B.- Las partes podrán pactar diversas alternativas de duración y distribución de la jornada, las cuales deberán constar por escrito en el contrato de trabajo y en caso de ser requeridas por el empleador o el trabajador para cumplir con deberes educativos, deberán ser comunicado por el medio que las partes convengan, a lo menos con siete días corridos de anticipación a dicha jornada alternativa. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador estudiante siempre tendrá derecho a derecho a ausentarse para rendir sus evaluaciones académicas.

Artículo 152 quater C.- El empleador directamente o por medio de terceros, no podrá solicitar o aceptar ningún pago, descuento o beneficio alguno, por los uniformes, materiales o accesorios de

trabajo y, en general, cualquier derecho, arancel o regalía para acceder a la contratación del trabajador, realización de turnos, custodia de sus pertenencias o mantener el trabajo. Tampoco podrá solicitar o aceptar, total o parcialmente, lo recibido por el trabajador por concepto de propinas del público.

Las infracciones a las prohibiciones establecidas en este artículo serán sancionadas con la restitución obligatoria por parte del empleador, de lo solicitado o aceptado y multa a beneficio fiscal de diez a cien unidades tributarias mensuales por cada trabajador involucrado. Será reclamable de acuerdo a normas generales de este Código

Artículo 152 quater D.- El sueldo del trabajador no podrá ser inferior al mínimo vigente, calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactado, de acuerdo a las normas generales de esta Código. ~~Las propinas del público, no constituirán remuneración ni renta para efecto legal alguno~~. (eliminado)

Artículo 2º.- Declárese interpretando el artículo 3° letra b) del Código del Trabajo, que quienes se encuentran actualmente prestando las funciones descritas por esta ley, se encuentran sujetos a una relación laboral, en los términos del artículo 3° letra b), en relación a los artículo 7 y 8 del Código del Trabajo. La utilización de logos o colores corporativos distintos a los del establecimiento comercial en los uniformes o actividades de control o actos de instrucción u orden por entidades externas, no constituirá prueba suficiente para desacreditar la presunción. Para acreditar la relación laboral, podrá valerse de cualquier medio de prueba contemplado en la legislación laboral.

Artículo primero transitorio.- El empleador tendrá un plazo de cinco días corridos, desde la entrada en vigencia de la ley, para escriturar el respectivo contrato de trabajo.

JUAN SANTANA CASTILLO

DIPUTADO DE LA REPÚBLICA