Comisión del Trabajo y Previsión Social - Senado de la República

Materia: **Observaciones críticas al Proyecto de Ley, "Estatuto Laboral para Jóvenes Estudiantes de Educación Superior"**

Presentación a cargo de: **COORDINADORA SINDICAL SECTOR PRIVADO;**
Sesión de fecha miércoles 9 de enero 2019

Finalidad de observar…

- **Por ser un tema importante en el mundo del trabajo para estos tiempos,**
- **Porque es necesario generar una ley que tengan un sentido protector y facilitador para los jóvenes por sus Estudios y para su Primera incursión laboral,**
- **Y como resultado, contribuir a la formación, de los futuros profesionales y técnicos que aporten al desarrollo de nuestro país.**

Nos preocupa que…

- **Se provoca un retroceso en la consagración de derechos laborales básicos para la nueva categoría de trabajadores que se pretende crear,**
- **Además, se genera un efecto de promoción de empleo a costa de precariedad, desconociendo la desigualdad inherente que caracteriza las relaciones laborales,**
- **En efecto, el proyecto olvida que, en las relaciones laborales subordinadas, los trabajadores no tiene la capacidad de negociación para discutir sus condiciones de trabajo en forma directa con los empleadores.**

Tomando como referencia, el Oficio Nº 14.078 o Boletín 8996-13, de la honorable Cámara de Diputados, con la aprobación del proyecto de ley en primer trámite constitucional, nos parece importante plantear las siguientes observaciones específicas:

En su definición "Capítulo VIII" debiese decir *"Del Contrato Especial para Estudiante Trabajador"*

Respecto del artículo 152 quáter:

Hay dos elementos que a nuestro entender resultan contradictorios con el objetivo del proyecto y generan posibilidades de mal uso o abuso de la norma:

- **El primero, la edad tope de 28 años, que sin duda excede el rango necesario para cubrir estudios superiores y más bien beneficia a las empresas en la contratación de mano de obra en condiciones precarias. Los 24 años de edad incluidos, es plazo suficiente para beneficiar el acceso a trabajo con contrato especial.**
- **El segundo es el concepto de "en vías de titulación", condición que en algunas carreras puede ser eterno y que se presta para abusos. <u>El beneficio debe apuntar</u> a posibilitar y facilitar <u>la realización de estudios regulares y prácticas profesionales</u> que son las que requieren mayor flexibilidad laboral. Hoy tenemos muchos trabajadores(as), que estudian vespertinamente y pueden realizar su proceso de titulación sin mayor inconveniente.**

Respecto del artículo 152 quáter A.- (Acreditación):

- **Se requiere eliminar el concepto de "en vías de titulación", por las razones ya indicadas.**
- **Así también es necesario restringir la acreditación de calidad de alumno regular, pues esto no requiere más de 30 días corridos de celebrado el contrato. Las Instituciones educativas están en condiciones de certificar sin mayor tiempo que este. Los 120 días que se fijan de plazo, exceden largamente lo razonable y propician el trabajo precario haciendo abuso de la norma.**

Respecto de los artículos 152 quáter B.- y quáter C.- (Formalidad del Contrato):

A nuestro entender, debieran adecuarse en el sentido ya expresado respecto a los límites de edad y la condición de egresado.

Respecto del artículo 152 quáter D.- (Jornada, su Distribución y Permisos):

- **En las letras a) y b) no se distingue cuál es el cambio favorable que introducen respecto de l que ya está normado en el Código del Trabajo (Libro I, Título I), para la jornada parcial. Si se requerirá acuerdo del empleador para acceder a permisos o jornadas especiales relacionad con los estudios, no hay cambio respecto a la condición actual y no asegura al estudiante contar con esa facilidad en el momento oportuno, lo que es grave dada su condición.**
  A nuestro entender en la letra b), se debe dar una señal clara de apoyo al estudiante, otorgando el derecho a permiso, con ocasión de rendir sus exámenes académicos.
- **Respecto de la letra c)**, ***no beneficia al estudiante***, sino que permite que se le impong una jornada discontinua que representa un costo más alto para él (en términos económicos y tiempos de traslados) vs el tiempo que sirve al empleador. **Y de paso**, afectaría a un sector importante de trabajadores formales, como lo es, el retail.
  A nuestro entender la jornada **debe** acordarse en los términos que existe hoy para cualquier trabajador. Posibilitar un "acuerdo" de pacto de jornada diaria discontinua, sólo significará que los empleadores impongan condiciones que no podrán ser discutidas por los trabajadores y abrirá un espacio peligroso de abusos, que terminará desvirtuando los objetivos que el proyecto dice promover, como a su vez, afectando u derecho laboral básico vigente, como es **el descanso y el principio de la concentración de la jornada**.
- Las letras e), f), g), h) e i), no requieren indicaciones especiales, pues el código del trabaj vigente las contiene y son pertinentes.