

Informe respecto al Contrato Especial para Jóvenes Estudiantes para Comisión de Trabajo y Previsión Social del SENADO

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe viene a entregar el punto de vista de muchas organizaciones sindicales y de estudiantes respecto al proyecto que actualmente se encuentra en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, dando cuenta de sus graves falencias técnicas, pero también de que esta iniciativa, no solo no ofrece una solución real a la informalidad juvenil, ni a las dificultades para compatibilizar estudios y trabajo, sino que genera vicios de constitucionalidad, al permitir que el Estado realice discriminaciones arbitrarias al filtrar el acceso a financiamiento público o crediticio de la educación de estudiantes trabajadores/as.

Por ello y para fundamentar nuestro categórico rechazo a la tramitación de esta ley, entregaremos un análisis estadístico de las reales tasas de empleabilidad de los jóvenes de acuerdo a la última encuesta CASEN, y de cómo los supuestos fácticos esgrimidos para la fundamentación del Proyecto resultan engañosos. Luego, analizaremos los 15 puntos más críticos de este Contrato Especial desde perspectivas jurídicas y prácticas, dando cuenta de los diversos efectos que puede generar su aprobación. Además, y tomando en cuenta que la informalidad en el empleo debe solucionarse, es que en el apartado cuatro (IV) del presente, se realiza una propuesta que cubre las necesidades reales de las y los jóvenes estudiantes, sin precarizar sus condiciones laborales, apuntando a generar garantías universales y procurando establecer mecanismos para superar la informalidad en el empleo de quienes no estudian.

Quedará claro luego de la siguiente exposición que este proyecto no busca beneficiar realmente a la juventud que cursa estudios superiores, sino que la ocupa como excusa para avanzar en una agenda de flexibilización, teniendo como único objetivo favorecer a las empresas del rubro de comercio, servicios y entrenamiento como bares, restaurantes y afines.

II. CIFRAS RESPECTO A LA REAL EMPLEABILIDAD E INFORMALIDAD DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.

Uno de los fundamentos que respalda la creación del contrato especial para jóvenes estudiantes es la alta incidencia en el desempleo de este segmento de la población, el cual entre los años 2006 y 2017 ha oscilado entre el 4,9% y 5,6% respectivamente. Esta cifra es inferior a la tasa de desempleo nacional que asciende al 7,9% durante el 2017 y a la tasa de desempleo del resto de la población sobre los 30 años que es de un 15%.

Al analizar la condición de actividad de los jóvenes, para el año 2017, se observa que el 56,2% sólo trabaja (1.293.876), un 3% solo estudia (69.118), un 11% (252.146) se encuentra trabajando y estudiando, y existe un 29,9% (688.184 jóvenes) que no trabaja ni estudia. En ese sentido, el último grupo poblacional denominado como *ninis*, es el segmento de la juventud donde se deberían enfocar los mayores esfuerzos para combatir el desempleo joven, no obstante, para ellos y ellas, este proyecto no ofrece ni siquiera una coma.

Otro de los argumentos principales es que los jóvenes no participan del mercado del trabajo porque se encuentran estudiando o porque los horarios de los empleos son excesivamente rígidos. Si se analizan las razones de inactividad de este segmento, se observa una realidad diametralmente opuesta, puesto que solo un 1% declara que no le acomodan los horarios, mientras que un 26,7% señala que las razones de no participar en el mercado del trabajo son limitaciones de condiciones familiares o personales. Es decir, refieren a situaciones de cuidado de terceros (niños, adultos mayores u otro familiar) o a situaciones de discapacidad o enfermedad. En tanto un 24% señala que es por ser estudiante, pero de esta cifra **no se puede colegir si está realmente interesado en trabajar**. Necesidades como el cuidado de terceros tiene una relación fundamental con los/as *ninis* y repercuten de manera más importante en las mujeres, por lo que además existe un componente relevante de género en la baja participación en el mercado del trabajo.

La última tesis del proyecto es que las y los estudiantes trabajadores eligen mayoritariamente trabajar en negro para no perder beneficios de financiamiento educacional. Sin embargo, si se analiza la tasa de ocupación informal¹ de los jóvenes que trabajan y estudian (correspondientes al 11% de aquellos/as entre 18 y 28 años) se observa que un 32,7% se encuentran empleados en una ocupación informal, es decir, que un 4% de los jóvenes es estudiante y trabajador(a) y no cotiza en el sistema previsional y de salud. Y lo que es más grave, no existe absolutamente ningún dato que avale que este porcentaje de estudiantes trabaje en “negro” por voluntad propia. Es más, los datos empíricos de organizaciones sindicales que representan a estos sectores –como la Federación Nacional de Trabajadores de Bares, Restaurant y Afines o la Fetracall- confirma la tesis inversa, que en la mayoría de los casos, son forzados a trabajar en estas condiciones precarias pues se les impone como oferta laboral. Concretamente, los sectores actualmente informales no se verán incentivados a reconocer la relación laboral con estudiantes que trabajen por la existencia de un “Contrato Especial”; muy por el contrario, será una modalidad para las empresas formalizadas de comercio y servicios.

III. FALENCIAS Y EFECTOS JURÍDICOS Y PRÁCTICOS DEL PROYECTO DE LEY QUE BUSCA REGULAR UN CONTRATO ESPECIAL Y ALTERNATIVO PARA JÓVENES ESTUDIANTES

¹ Este indicador mide la existencia de pago de contribuciones en pensiones y salud, es un indicador de seguridad social

1. Se permite fraccionamiento de la jornada casi sin restricciones

Esta es una de las propuestas más controvertidas y la piedra angular del proyecto de ley, por lo que la transcribimos textual:

“c) Su distribución diaria podrá ser continua o discontinua. No obstante, entre su inicio y su término no podrán transcurrir más de doce horas, sumados los períodos trabajados y los períodos de interrupción, dentro de un lapso de veinticuatro horas. Con todo, la suma de las horas trabajadas no podrá ser superior a diez horas diarias. Adicionalmente, el estudiante trabajador tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de a lo menos doce horas dentro de un período de veinticuatro horas. Asimismo, cada cuatro horas de trabajo continuo, el estudiante trabajador tendrá derecho a lo menos a media hora de descanso y colación, tiempo que no será imputable a la jornada”.

De lo anterior se desprende que no se establece un límite a la cantidad de fraccionamientos de jornada, no imputables a la jornada laboral, permitiendo más de uno (de hecho, ordena descanso, fuera de jornada laboral, después de 4 horas de trabajo continuo). Lo anterior contradice la ley actual que solo permite un descanso no imputable a jornada, para colación. Además, la doctrina de la DT permite *"otras interrupciones"* por causas distintas de la colación, a condición de que se considere tiempo trabajado (dictamen Ord. Nº1799/111, de 12.06.2002).

Tampoco se establece un límite al tiempo de fraccionamiento de jornada, el que se puede extender por varias horas, lo que actualmente prohíbe el artículo 40 bis A del C.T. y, si bien limita a 10 horas diarias de *"trabajo efectivo"*, permite que la jornada de 12 horas abarque más de un día, favoreciendo el trabajo nocturno (que no se paga como hora extra). Y lo que es más insólito, bajo esta modalidad podría haber 6 turnos de una hora en un mismo día, con descansos de una hora entremedio, obligando al trabajador a permanecer por 12 horas en el lugar de trabajo, y recibir remuneración por la mitad de ese tiempo.

Este sistema, es preocupante, ya que estamos hablando de trabajadores con dependencia económica, alto grado de prescindibilidad y, por tanto, sin poder de negociación, lo cual llevará a que, en la práctica, empleadores tengan el control, con trabajadores disponibles conforme a las variaciones del mercado. Tal es el caso del Retail y, a modo de ejemplo, es altamente probable que se realicen ofertas de trabajo para estudiantes que quieran trabajar, con la condición de que su jornada sea entre 11:00 y 16:00, luego de 18:00 a 20:00 hrs. y, si hubiera venta nocturna, el estudiante deberá, además, asistir entre las 21:00 y las 23:00 hrs. Todo dentro de la legalidad, pero –como dice el mensaje del Proyecto- ¿compatibilizando los estudios con un trabajo de jornada reducida? ¿en qué momento estudia el trabajador? ¿cuándo descansa?

2. Se elimina el derecho a descanso en días domingo y festivo

Se establece que los estudiantes “*podrán convenir*” con sus empleadores quedar exceptuados del descanso en días domingo y festivos, pero luego se afirma de manera categórica que “*no les será aplicable*” el derecho a descansar al menos dos domingos al mes que tienen los trabajadores de establecimientos que atienden directamente a público (Art. 38.7, Ej.: comercio) y de aquellas faenas que exigen continuidad de servicios (Art. 38.2, Ej. guardias de seguridad).

Se debe recordar que el derecho a descanso en días domingo y festivos está garantizado como derecho general de los trabajadores, y que “*por excepción*” se priva del mismo atendido razones objetivas relacionadas con el tipo de establecimiento y naturaleza de servicios; sin embargo, el proyecto lo hace por el solo hecho de ser estudiante. Con esto, en un mismo establecimiento habrá trabajadores de dos categorías: unos con y otros sin derecho a descanso en día domingo y festivos, lo que promoverá el despido de los primeros para hacer espacio a los segundos.

3. Se elimina el recargo legal por trabajo en día domingos y festivos.

"Art. 152 quáter inciso cuarto: En todas aquellas materias que no se encuentren reguladas en el presente capítulo, los estudiantes trabajadores gozarán de todos los derechos que consagra este Código, y se aplicarán las normas generales establecidas en el mismo, en tanto ellas no sean incompatibles".

Si la jornada es una materia “*regulada*” en el contrato especial de estudiante joven, es posible sostener la idea de que no cabe aplicar en subsidio las normas generales del CT debido a que se trata de una regulación orgánica. De acuerdo a ello, es posible obviar el pago del 30% de recargo por trabajo en día domingo en el comercio, porque forma parte de la jornada de trabajo y ésta está regulada orgánicamente en el nuevo contrato. Lo mismo respecto de la posibilidad que se otorgue días de descanso compensatorio (7 domingos adicionales intercambiables por un sábado seguido de un domingo libre) o que se pague en dinero la compensación por trabajar en día festivo.

4. Sustitución Laboral ante mayor flexibilidad y menor costo de mano de obra

Un efecto que generará la aprobación de este proyecto es la inevitable sustitución laboral de muchos trabajadores y trabajadoras regidos por norma general en los sectores ya mencionados, tanto por las facilidades para distribuir las jornadas en los horarios peak, como por la eliminación de descansos dominicales y recargos asociados.

Ejemplo: Una empresa como Starbucks, cuyos horarios de alto flujo son entre las 7:30 y 10:00 hrs, después de 13:00 a 15:00 hrs y luego, de 18:00 a 20:00 hrs, podrán contar con trabajadores/as estudiantes que realicen turnos exclusivamente en los horarios peak –sin que esto diga relación con sus necesidades académicas-. Esto podría generar dos efectos:

- Que sólo se contraten a estudiantes en las horas de alto flujo de servicios y no en otros horarios.
- Aumento de la cesantía en otros sectores etarios o con distintas condiciones sociales; colateralmente se provocará un grave daño a las organizaciones sindicales.

5. Elección de alternativas de jornada a discreción del empleador

En el contrato de trabajo se podrá pactar diferentes alternativas de jornadas diarias y semanales, de forma mensual, *“para lo cual deberá contarse siempre con la aceptación del estudiante trabajador”*. Luego, la implementación de alguna de las jornadas alternativas puede ser decidida por el empleador o el trabajador, debiendo comunicarlo con 7 días de anticipación. Pero la elección de este último está condicionada a que esta tenga por objeto cumplir con sus *“deberes educativos”* (¿deberá acreditarlo?), no así la del empleador, que no está sujeta a requisito alguno, quedando el cambio de jornada a su mero arbitrio. Y de ello la pregunta más relevante de todas, en el caso que ambas partes ejerzan este derecho, ¿la elección de cuál de ellas prevalece?

Lo cierto es que, ante el poder del empleador y la inexperiencia laboral de él o la joven, el contrato termina siendo de adhesión, y, por consiguiente, todo acuerdo entre las partes será una imposición de quien administra la empresa.

6. Desprotección de la maternidad y de incapacidad por enfermedad

En Seguridad Social, el proyecto permite mantener el estado de carga familiar o beneficiario de algún plan de salud con un tercero titular. En dicho caso, el empleador estará exceptuado de la obligación de declarar y pagar las cotizaciones destinadas a financiar prestaciones de salud de acuerdo a lo señalado en el artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. En principio, podría ser beneficioso, para aquellos estudiantes que son cargas y cuya (baja) remuneración, no permita optar a un sistema de salud mejor que el otorgado por sus padres. Además, su remuneración se vería acrecentada en un 7% puesto que no se le descontarían cotizaciones por salud, no obstante, dicho beneficio se ve afectado cuando no se crea algún mecanismo de protección al trabajador con incapacidad laboral temporal, ya que la ley sólo se ocupa de establecer una justificación ante la ausencia del trabajador enfermo, presentando una licencia o certificado médico, mas no de subsidiar las ausencias a aquel trabajador incapacitado.

Dicho de otro modo, el trabajador que opte por no cotizar en salud –motivado ante la posibilidad de acrecentar su remuneración en un 7%- cuando se enferme y le otorguen licencia médica, perderá esos días de trabajo, razón por la que esta norma termina incentivando a que trabajadores/as enfermos/as (dependientes económicamente de su remuneración) se vean en la obligación de ir trabajar, antes de guardar reposo y mejorar su condición. Lo anterior, será especialmente grave para trabajadoras que hagan uso de su

licencia de pre y post natal, las que quedarán totalmente desprovistas de subsidio alguno durante el descanso por maternidad.

7. Prohibición de contratación ilusoria

Se establece que *“No podrán celebrar este contrato aquellas empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia.”* Pero la prohibición será ineficaz en la práctica:

- La *“condena”* supone sentencia judicial ejecutoriada, lo que es muy eventual (requiere demanda del afectado, sentencia favorable y que no termine por alguna forma de avenimiento). La clausura del establecimiento por parte de la Dirección del Trabajo, no sería suficiente.
- Tiene que ser condenado por un accidente ocurrido el año calendario anterior, de manera que, si es condenado el mismo año del accidente y se allana a la demanda, o más de un año después –entre el accidente grave o fatal y la sentencia ejecutoriada suele transcurrir más de 365 días-, está habilitado para contratar. De manera que un empleador condenado este 2019 por un accidente ocurrido el año 2017, podrá contratar jóvenes estudiantes este mismo 2019.
- Se requiere además que la condena sea por al menos dos accidentes ocurridos el año calendario anterior, ya que la norma alude a un plural. La sanción está acotada al *“empleador”*, dejando fuera a las empresas mandantes o principales en la cadena de subcontratación o a la empresa usuaria en suministro de trabajadores (salvo que se siga la tesis doctrinaria de que en estos casos existe un *“empleador de dos cabezas”*).

Por otro lado, la sanción no afecta los contratos ya perfeccionados, de manera que los jóvenes estudiantes que fueron contratados con anterioridad a la *“condena”*, deberán continuar prestando servicios en virtud de este régimen especial.

Peor aún, el proyecto permite que empresas condenadas por vulneración de derechos fundamentales –entre ellos, pero no exclusivamente, la libertad sindical- se beneficien de este Contrato, lo que supone un riesgo para el primer trabajo de jóvenes estudiantes que deben sobrellevar la carga de empleo y estudios superiores simultáneamente.

8. Permite contratar trabajadores que no sean estudiantes

Será obligación del estudiante trabajador acreditar su calidad de alumno regular o de estudiante en vía de titulación, lo cual debe hacer dentro de los primeros 120 días desde celebrado el contrato de trabajo, entendiéndose provisionalmente cumplida la obligación si presenta un comprobante de certificado en trámite, en el plazo de 3 meses contado desde que venció el plazo anterior.

Es decir, se otorga primero 4 y luego 3 meses más para acreditar dicha calidad, tiempo que incluso excede los plazos habituales de contratación a plazo fijo. Con esto, se permite contratar como “*estudiante*” a alguien que no necesariamente lo es o que ni siquiera llegue a serlo, abriendo la puerta al fraude contractual.

9. Certificados sin fecha para presentación

Después de la primera acreditación -al “*iniciar*” el contrato de trabajo-, la calidad de alumno regular o de estudiante en vías de titulación se debe acreditar “*una vez cada año en que se mantenga la relación laboral*”. Sin embargo, no se precisa en qué oportunidad del nuevo “*año de relación laboral*” se debe efectuar la acreditación, pudiendo ser al inicio o al término del mismo, anualidad que puede no coincidir con la académica e incluso puede sobrepasarla.

10. Se dificulta que el contrato a plazo fijo se transforme en indefinido

Se alteran todas las reglas generales sobre renovación del contrato a plazo fijo previstas en el numeral 4 del artículo 159 del C.T., a saber: (a) si al vencimiento del plazo el estudiante continúa trabajando, el contrato se “*renovará automáticamente*”, es decir se renovará como contrato a plazo fijo y no como contrato indefinido; y (b) el contrato a plazo fijo del estudiante trabajador se transforma en indefinido solo cuando se “*renueve*” por “*tercer vez*”, lo que supone 3 contratos a plazo fijo continuos en vez de 2 como exige la ley actual.

11. Se prohíbe “pactar” pero no “trabajar” horas extraordinarias

El proyecto establece que “*No se podrán pactar horas extraordinarias*”, lo que en principio aludiría al pacto escrito del artículo 31 del C.T. pero no prohibiría que se trabajaran horas extra con conocimiento del empleador, situación prevista en el artículo 32 del C.T.

12. Defectos en las alternativas de elección ante receso de actividades académicas por vacaciones

Las contradicciones con los fundamentos del proyecto quedan en evidencia en las alternativas que empleador y estudiante “*podrán*” acordar por escrito cuando el primero esté de vacaciones en la universidad o instituto:

- Suspender el contrato de trabajo hasta por un período máximo de 2 meses (a esto, podemos llamarlo “*derecho al mochileo*”).
- Mantener la prestación de servicios bajo las reglas del contrato de estudiantes trabajadores (que se permita elegir mantener las condiciones existentes demuestra que el fundamento no es la necesidad de compatibilizar los estudios).
- Pactar jornada hasta por el máximo de 45 horas ordinarias semanales, pudiendo acordarse también horas extraordinarias. Esto es muy delicado ya que permite modificar la extensión de la jornada de trabajo, pero sin aplicar las reglas

generales del contrato de trabajo (jornada continua, derecho a descanso en domingos y festivos). Es decir, pese a no tener las limitaciones de tiempo debido al estudio, durante sus vacaciones académicas se le permite trabajar tanto como cualquier trabajador de la misma empresa, pero sin reconocerles los mismos derechos.

Tampoco se aclara qué ocurre en caso que no haya acuerdo entre las partes en elegir alguna de las alternativas, lo que refuerza la tesis de la adhesión a las condiciones impuestas por el empleador.

13. Sobre el permiso para exámenes académicos

El contrato propuesto, otorga al estudiante un sólo un permiso –sin goce de remuneración- durante toda la relación laboral para rendir exámenes académicos, lo cual no deja de ser criticable, puesto que estamos hablando de una normativa que nace para ayudar al estudiante que quiere/debe trabajar. Por lo mismo, el otorgamiento de permisos por razón de estudio, sean estos exámenes, pruebas, tesis, etcétera, debería ser **un derecho consagrado** y no una excepción, menos que pueda **ser utilizada una sola vez.**

14. De contrato especial y alternativo a estatuto supletorio para todos/as los/as estudiantes jóvenes

Se prescribe que *“Si los servicios realizados por los estudiantes trabajadores definidos en el inciso primero correspondieren a alguna de las actividades descritas en los contratos especiales regulados en el presente título, no se aplicarán las normas relativas a este contrato especial en la medida que sean incompatibles.”*

Es decir, la normativa contenida en el contrato especial de jóvenes estudiantes opera en subsidio a la de los otros contratos especiales que contiene el Código del Trabajo, a saber: contrato de aprendizaje, trabajadores agrícolas, embarcados o gente de mar, portuarios eventuales, artes y espectáculos, casa particular, deportistas profesionales y actividades conexas, tripulantes de vuelo y de cabina.

Pero si la ley autoriza a pactar *“un contrato especial y alternativo de trabajo con estudiantes trabajadores”*, ¿cómo es posible que se contemple la posibilidad de que este coexista con otros contratos especiales? Con esto, el de estudiantes trabajadores se desnaturaliza como contrato *“alternativo”*, pudiendo coexistir con otros contratos especiales, y como contrato *“especial”*, transformándose en normativa de general aplicación para todos los contratos especiales en que sean parte.

Si se tiene en consideración que alguno de estos contratos niegan algunos derechos laborales básicos (Ej.: prohibición de regular remuneración del trabajador sujeto a contrato de aprendizaje a través de la negociación colectiva), la aplicación subsidiaria de las normas para jóvenes estudiantes desmejoraría aún más su situación (Ej.: los jóvenes estudiantes

sujetos a contrato de aprendizaje tendrían fraccionamiento de jornada de trabajo mientras que los de la misma edad que no sean estudiantes tendrán derecho a jornada continua).

15. Ausencia de sanciones eficaces para el empleador

Aunque el proyecto establece requisitos y prohibiciones, no contiene ninguna sanción en caso de transgresión.

En efecto, la presentación de certificado dentro del plazo de 4 meses, está construida como una *“obligación del trabajador”*, de manera que su inobservancia conlleva sanción para este (¿acaso despido por incumplimiento grave de obligaciones?) más no para el empleador, que únicamente debe consignar en un registro *“la circunstancia de no presentarse el certificado en la época debida.”*

Pero, si el empleador aplica este contrato a trabajadores que no cumplen con los requisitos, pacta horas extra, no respeta las restricciones de jornada, o contrata pese a haber sido condenado por accidentes graves ocurridos el año calendario anterior, el proyecto no prevé sanción alguna.

Ni siquiera se prevé la conversión del contrato para que se rija por las reglas y derechos generales (del contrato jornada parcial, en este caso), como sí se hizo en la Ley 20.123 estableciendo relación laboral directa entre el trabajador y la empresa principal o la usuaria cuando los servicios se prestaban sin sujeción a los requisitos legales (Art. 183-A y 183-U del C.T.)

Esta omisión es tan grave que garantiza la impunidad del empleador, ya que solo sería acreedor de una multa conforme a las reglas generales.

IV. RECHAZO A LA INICIATIVA Y NUESTRA PROPUESTA: REFORMA A LA JORNADA PARCIAL QUE GARANTICE LA COMPATIBILIZAR RESPONSABILIDADES ACADÉMICAS Y LABORALES.

Quienes elaboramos el presente documento -organizaciones de estudiantes de las Universidades de todo el país, junto a sindicatos que concentran el mayor número de trabajadores/as que estudian y trabajan- agrupamos a un amplio porcentaje de las y los jóvenes organizados. En este sentido, cuestionamos profundamente el Informe de la Mesa Sindical publicado hace pocos días por el Gobierno, que acredita convenientemente el supuesto apoyo irreflexivo a este proyecto por parte de tres centrales sindicales con escasa o nula representación de estudiantes jóvenes. Criticamos también el lobby desesperado encabezado por el Ministro del Trabajo, Nicolás Monckeberg, que, a través de distintos ofrecimientos a diversas organizaciones sindicales, ha pretendido persuadirles para apoyar este proyecto. Pero nuestra posición, lejos de sesgada, es políticamente objetiva.

Por otro lado, tal y como señalásemos en la introducción del presente informe, este proyecto adolece de profundos vicios de constitucionalidad. Si el Gobierno hubiese pretendido solventar la dramática realidad de aquellas/os estudiantes que trabajan en empleos informales para mantener beneficios fiscales ligados a la educación, hubiera impulsado una ley universal que garantizase que sus remuneraciones no se compatibilizaran acceder a ellos, sin condicionarlos a ninguna contratación excepcional.

En razón de lo anterior, y habiendo dado cuenta de las reales necesidades de las y los estudiantes, volvemos a exigir el rechazo de este proyecto de ley, solicitando lo siguiente:

a) Reformar la Jornada Parcial en los siguientes términos:

Modificación del Art, 49 bis C:

***“Art. 40 bis C.** Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. Respecto de trabajadores que acrediten su calidad de estudiantes, el empleador deberá acomodar las alternativas de distribución de jornada y los turnos de trabajo, respetando la malla horaria académica formalmente presentada por el o la trabajadora, y considerando además los respectivos tiempos de traslado. Cualquier modificación ulterior de la malla horaria académica deberá ser notificada a su empleador con a lo menos 14 días de antelación, lo que suscribirá un nuevo pacto de distribución de jornadas, dejando sin efecto la anterior.*

El empleador, con una antelación mínima de una semana, deberá publicar la programación horaria que regirá en la semana o período superior siguiente, de acuerdo a la alternativa de distribución vigente”.

Agregar el siguiente articulado:

***“Art. 40 bis E.** El trabajador que acredite calidad de estudiante ante su empleador tendrá derecho a suspender la relación laboral durante los períodos de exámenes académicos, por un lapso no inferior a una semana ni superior a un mes. Para ejercerlo, deberá notificar a su empleador con al menos 15 días de antelación.*

***Art. 40 bis F.** Todos los ingresos que perciban estudiantes de la educación superior o postulantes a ella, no se considerarán como renta para efectos de determinar su condición socioeconómica o la de su grupo familiar para el acceso a la Gratuidad, Fondo Solidario, crédito fiscal universitario y crédito con garantía estatal, así como cualquier otro sistema de crédito fiscal, subsidio o beneficio que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos.*

***Art. 40 bis G.** Todo trabajador o trabajadora entre 18 y 24 años que sea causante de asignación familiar o haya sido aceptado por una institución de salud previsional como carga médica, podrá optar por cotizar en el sistema público, de manera de acceder a los subsidios por incapacidad laboral que pudieran suscitarse. Adicionalmente, al término de*

esta relación laboral, si aún se encuentra en el rango etario ya explicitado, podrá recuperar su condición de carga médica”.

b) Modificación de las inspecciones del Trabajo, robusteciendo sus facultades y sanciones aplicadas.

Se debe establecer un Plan Nacional de Fiscalización de la informalidad que permita detectar y sancionar a empleadores que mantienen a sus trabajadores/as en “negro”. Reafirmamos que la informalidad juvenil no ocurre por la voluntad de las y los trabajadores, sino a una imposición al margen de la Ley de sus empleadores para abaratar los costos.

Asimismo, debe incorporarse un mecanismo de denuncia especial que resguarde a los reclamantes de potenciales represalias del empleador denunciado, junto con dotar de mayores atribuciones a la Dirección del Trabajo y sus Inspecciones.

V. Conclusiones

1. Este proyecto de Ley no soluciona ni el problema de la informalidad en el empleo juvenil, ni la necesidad de compatibilizar estudios y trabajo. Su aplicación se verá reducida a las empresas de *retail* y servicios gastronómicos ya formalizadas.
2. En los sectores donde impera la informalidad juvenil (bares, restaurant, cocinas, banqueteras, actividades con promotores, supermercados, etc.), ésta seguirá operando sin sanción o incentivo para su modificación.
3. Por otro lado, este proyecto precariza las relaciones laborales de los y las trabajadores, abaratando la mano de obra y flexibilizando la jornada de trabajo en total beneficio del empleador, ante la poca experiencia y nulo poder negociador de jóvenes que comienzan su vida laboral.
4. No existe absolutamente nada que obligue al empleador a respetar mallas académicas ni tiempos de traslado ni que otorguen control al trabajador(a) para adecuarla a sus necesidades académicas.
5. Contiene defectos insubsanables, pues se encuentran en el corazón de la iniciativa. No existe ningún dato empírico que justifique la obstinación del Gobierno para mantener la fragmentación de jornada –objetivo esencial del proyecto-, cuya tesis de voluntariedad por parte de las y los trabajadores ha sido desacreditada tanto por las cifras estadísticas como por las declaraciones de sindicatos y estudiantes.
6. Es impresentable e inconstitucional que el Estado condicione el acceso a la Gratuidad de la Educación Superior, o el acceso sistemas de subsidio o crédito para el

financiamiento de la educación, a un determinado tipo de Contrato Alternativo como el que nos convoca, razón más que suficiente para rechazar su tramitación.

Por lo anterior, las organizaciones, dirigentes, trabajadores/as y estudiantes abajo firmantes exigimos el rechazo de esta iniciativa y la tramitación medidas como las propuestas en el numeral IV. de este informe, atendidas las necesidades reales de las y los estudiantes trabajadores,

Confederación de Estudiantes de Chile, CONFECH

Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile, FECH

Federación de Estudiantes de la Universidad Católica, FEUC

Federación de Estudiantes de la Universidad de Santiago, FEUSACH

Federación de Estudiantes de la Universidad Iberoamericana

Federación de estudiantes UNAB Viña del Mar

Federación de Estudiantes de la Universidad Arturo Prat

Centro de Estudiantes de la Universidad de Talca

Centro de Estudiantes Pedagogía en Educación Parvularia PUC

Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Comercio y Servicios, CONFECOVE

Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios, CONATACOPS

Federación Autónoma Walmart Chile

Federación Nacional de Trabajadores de Bares, Restaurant, Comida Rápida y Afines.

Sindicato Starbucks

Confederación de Sindicatos Bancarios

Sindicato Unimarc Zona Norte

Frente Sindical de la Coordinadora NO+AFP

Asociación Nacional de Empleados Fiscales

Asociación de Funcionarios del Instituto de la Juventud

Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas

Sindicato Trabajadores Canal del Fútbol

CONFUSAM

Javiera Monserrat Escobar Thompson, Presidenta de Feunap

Fernanda Aylín Reyes Gutiérrez, Consejera Académica de Feusach

Sebastián Marcelo Parraguez Guajardo, Vocal Académico de Feusach

Constanza Urtubia, Presidenta de FUSACH

Gabriel González Castro, Senador Universitario de Universidad de Chile

Julio Farías Jara, Eléctrico de Universidad de Chile

Carlos Ignacio Mejías Falchetti, Estudiante de Universidad de Chile

Eduardo Arturo Sánchez Orrego, Estudiante Universitario de Kinesiología de Universidad de Talca

Jorge Luciano Muñoz Zamorabo, Estudiante de Universidad de Talca

Javiera López Lahana, Secretario General de Federación de Estudiantes Universidad de Chile

Laura Algüello, Secretaría de Comunicaciones de Federación de Estudiantes de la Universidad Andrés Bello, Viña del Mar

Sebastián Navarrete Vilches, Vicepresidente Externo de Federación de Estudiantes de la Universidad Andrés Bello, Viña del Mar

Sofía Antonia Ahumada Orellana, Voluntariados y RSU de Federación de Estudiantes de la Universidad Andrés Bello, Viña del Mar

Leonardo González Reyes, Vicepresidente de Federación de Estudiantes de la Universidad Arturo Prat

Catalina Francisca Soto Cifuentes, Vicepresidenta de Federación de Estudiantes de la Universidad Arturo Prat, Victoria

María Belén Larrondo Cartagena, Presidenta de Federación de Estudiantes de la Universidad Católica

Paz Gajardo Daneri, Vocera CONFEC de Federación de Estudiantes de la Universidad Iberoamericana

Constanza Camila Leiva Miranda, Presidenta de Federación de estudiantes UNAB Viña del Mar

Camila Ignacia Cornejo Farías, Delegada de Deportes de CEK, Universidad de Talca.

Daniel Jesús Bahamondes Godoy, Estudiante de Centro de Alumnos de Ingeniería Geográfica USACH

Aracelly Brenda Valderrama Urrutia, Presidenta de Centro de Estudiantes de Kinesiología de la Universidad de Talca

Sandra Neida Robles, Presidenta de Federación Autónoma Walmart Chile

Gabriela Donoso Soto, Dirigente de Federación de Sindicatos Autónomos Walmart Chile

Isabel Del Carmen Araya Barrios, Secretaria de Federación de Sindicatos Autónomos Walmart Chile

Claudio Sagardias Yáñez, Presidente de CONATRACOPS
Héctor Guillermo Valdés Labra, Vice presidente de RRII de CONATRACOPS
Roberto Gómez Molina, Director de CONATRACOPS
Leandro Patricio Cortez Frías, Presidente de CONFECOVE
Andrés Sergio Giordano Salazar, Presidente Sindicato Starbucks
Milenka Emoe Reyes Leiva, Tesorera Sindicato Starbucks
Felipe Antonio Jerez Velásquez, Secretario Sindicato Starbucks
María de los Ángeles Leyton Quiroz, Directora Sindicato Starbucks
Javier Andrés Muñoz Pereira, Directora Sindicato Starbucks
Francisca Javiera Vidal Fredes, Directora Sindicato Starbucks
Carolina del Pilar Vargas Bastías, Directora Sindicato Starbucks
Alexander Paulo Aranda Orrego, Director Sindicato Starbucks
Aníbal Santiago Urizar García, Director Sindicato Starbucks
Nicole Campos Lobos, Directora Sindicato Starbucks
Natanael Rojas Pozo, Director Sindicato Starbucks
Antonio Paez Aguilar, Delegado V Región Sindicato Starbucks
Juan Antonio Carneiro Martínez, Director de Federación de Sindicatos de Empresas Ripley FESER
Sergio Pérez, Presidente de Federación Nacional de Trabajadores Centro Sur
Cecilia Mercedes Fuentes Aravena, Delegada Sindical de SIL (Walmart)
Leandro Javier Pérez Espinoza, Operador sala de SIL (Walmart)
Sandra Correa, Presidenta sindicato de SIL (Walmart)
Gustavo Cortes Garcia, Presidente de Sindicato 3 de Empresas Walmart
Catherine Kimer Espinoza, Presidenta de Sindicato Falabella Valparaíso
Claudio Sagardías Yáñez, Presidente de Sindicato Nacional Cencosud
Sandra Neida Robles, Presidenta de Sindicato Líder Matucana
David Acuña Millehueique, Secretario de Sindicato Mercaderistas Unilever
Gino Tramontina Fuentes, Presidente de Sindicato Ripley Call Center
Jorge Alejandro, Dirigente de Sindicato Ripley Call Center
José Díaz Herrera, Director de Sindicato Ripley Call Center
José Manuel Díaz Herrera, Director de Sindicato Ripley Call Center
Soledad Martínez, Director de Sindicato Ripley Call Center

Maribel Yenny Saavedra Jorquera, Dirigente Sindical de Sindicato Ripley la Calera

Pamela Aguilera O, Presidenta de Sindicato Ripley La Calera

Miguel Méndez Díaz, Presidente de Sindicato Nacional de Empresa Importadora Café do Brasil

Luis Orellana Melo, Tesorero de Sindicato Empresa Walmart Hiper Nos

Marco Alfonso Delgado Rojas, Secretario de Sindicato de Trabajadores Ripley Marina Arauco

Moisés Bernardo Ulloa Neira, Secretario de Sindicato Establecimiento Líder Coronel

Marcela Erices Mellado, Dirigente Sindical de Sindicato de Trabajadores Ripley Plaza Vespucio

Víctor Tejo Ramírez, Secretario de Sindicato Falabella Costanera Center

Fernando Castro Riveros, Presidente de Sindicato Trabajadores Canal del Fútbol

Marta Villarroel Tapia, Presidenta de Sindicato Unimarc Zona Norte

Paola Pérez Sobarzo, Tesorera de Sindicato Vespucio Sur

Luis Mardones T., Presidente de Sintecc

Mailen Cádiz Sánchez, Secretaria de Sintecc

Daniela Espinoza Pinedo, Presidenta de SINTECI, Sindicato de Técnicos y Profesionales del Cine y el Audiovisual

Simón Pablo Bousquet Ochoa, Presidente de Sindicato GAM

Franco Fernández, Secretario de Sindicato Trabajadores N°2 de Linde High Lift Chile S.A. y sus Filiales

Gastón Tello Delgado, Presidente de Sindicato Trabajadores Randstad

Norberto Díaz, Secretario General de la Central Unitaria de Trabajadores CUT

Mauro Díaz Pavez, Dirigente Nacional AFINJUV

José Pérez Debelli, Presidente Nacional ANEF

Carlos Insunza, Dirigente Nacional ANEF

Orietta Fuenzalida Reyes, Directora ANEF

Claudia Hasbún Faila, Directora ANEF

Jimena Aguirre Galindo, Directora Nacional ANEF

Victoria Escalante González, Directora Nacional ANEF

Cecilia Morelia González G, Ex Dirigente nacional ANEF

Marcela Del Carmen Olivares Poblete, Dirigente ANEF Regional Valparaíso

Marcia Lara Acuña, Directora ANEF

Mabel Zúñiga Valencia, Presidenta Región de Valparaíso ANEF

Hugo Carmona Concha, Presidente de ANEF Atacama

Jorge Robinson Bozo Godoy, Tesorero de ANFACE

Ibar González Ortiz, Presidente AnfuPatrimonio reg. Atacama de AnfuPatrimonio

Mary Vega, Delegada de Anfupatrimonio

Rocío Fernández Alarcón, Secretaria de Anfupatrimonio

Silvia Jacqueline Cespedes Gutiérrez, Directora Nacional de APROJUNJI

Marcelo González Saavedra, Presidente de Asoc. Cultur. de Ciclistas Urbanos Indepecleta

Náyade, Presidenta de Asoc. de Funcionarios Gobierno Regional de Coquimbo

Luis Alberto Salas Espinoza, Secretario de Asoc. Func. Superintendencia de Pensiones

Claudia Paredes, Secretaria de Asociación de Funcionarios de Salud de Independencia

Ema Molina Ponce, Presidenta de Asociación de Funcionarios Senadis

Jaime Labra, Presidente de Asociación de Funcionarios Universidad de Chile Filial Derecho

Thomas Mix Jiménez, Director AFUMINSAL de Asociación de Funcionarios/as Ministerio de Salud

Sebastián Lira Estuardo, Jefe de local de Bravissimo

Caroline Fabiana Escobar Baeza, Delegada de Cultura, Género y Medio ambiente de CAIG

Raúl Armijo Melgarejo, Director comunal de Colegio de Profesores de Chile

Pamela Guerrero Cadegan, Presidente Directorio Provincial Maipo de Colegio de Profesores de Chile A.G

Julio Inostroza Ramos, Secretario General de Confederación Nacional Gráfica

Viviana Del Carmen Catalán Lindermann, dirigente sindical y nacional de Confederación Nacional Gráfica Conagra

Ricardo Iván Maldonado Olivares, Presidente de Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile - CONUTT

Carolina Espinoza, Dirigenta Nacional de CONFUSAM

Esteban Maturana Doña, Vicepresidente de CONFUSAM

Carlos Patricio Mena Jara, Dirigente Nacional/Enc Jovenes de CONFUSAM

Fernanda Gonzalez, Abogada de Consultora

Cristian Eduardo Cuevas Zambrano, Vocero Nacional de CONTRACOMS

Marco Antonio Mix Jiménez, Miembro integrante No+AFP Maipú Cerrillos de Coordinadora de Trabajadores y Trabajadoras No+AFP

Miguel Ramos Tapia, Académico de Educación

Darma Lopez Torres, Vicepresidenta Nacional de FEDASAP

Allan Fabián Meneses Escamilla, Militante de Movimiento autonomista

Rosa Cornejo Perez, Tens de Clínica indisa

Cecilia Sarniguet, Técnico de SernamEG

Samuel Gutierrez Astroza, Delegado Anfusop Atacama de Anfusop

Mauricio Alejandro Gutiérrez Beroiza, Director de Consfetema

Rodrigo Jiménez Bravo, Presidente de la Federación de Trabajadores Contratistas de Anglo American

Dante Amaru Rocuant Burgos, Secretaría de Bienestar de Federación Estudiantes Universidad Viña del Mar

Gerardo Foquett Rojas, Presidente de Federación Nacional de Sindicatos de Peonetas Coca Cola y Ramos Conexos Fenasipec

Lukas Cáceres Costa, Sec. de Bienestar y Extensión/ Dirección Regional Estudiantil V de Federacion UNAB Viña/ Movimiento Autonomista

Sebastián Igor Concha Pizarro, Comunicaciones, FEL, Universidad de Chile.

Ana Huircán Trina, Directora de Fenassap

Natalia Mesías Quila, Vicepresidenta de FENASSAP

Fabian García, Director de FENATS Osorno

Sergio Pérez, Presidente de Federación Nacional de Trabajadores Centro Sur

Joege Ochoa Piña, Secretario Académico de FEUV

María Angélica Soto Obreque, Dirigente Sindical de Frente Sindical NO +AFP

Felipe Cáceres Merello, Director de Fundación Emerge

Camila Córdova Herrera, Técnico en Laboratorio Clínico de Hospital Sotero del Río

Rosa Elizabeth Moraga Bravo, Educadora de Párvulos de Junji

Xenia Muñoz Contreras, Secretaria de Led Neón Chile

Mariechen Euler, Funcionaria MINEDUC

Anastasia Santis Ortiz, Encargada Política MA San Antonio de Movimiento Autonomista

Catalina Adaros Alonso, Militante de Movimiento Autonomista

Claudio Alejandro Olivares Marambio, Encargado Orgánico Atacama de Movimiento Autonomista

Cristóbal Pino Villalobos, Secretario Político Estudiantil Movimiento Autonomista de Movimiento Autonomista

Felipe Eduardo De La Iglesia Soto, Militante base - FEV UNAB de Movimiento Autonomista

Luis Mitzio Infante Rosas, Encargado Orgánico Frente Estudiantil MA de Movimiento Autonomista

Max Ovalle Rodríguez, Coordinación de Historia de la Universidad de Chile de Movimiento Autonomista

Montserrat Puebla Cabrera, Encargada Orgánica Regional V de Movimiento Autonomista

Stephanie Peñaloza Carrasco, Vocera del Movimiento Autonomista de Movimiento Autonomista

Javiera González, Presidenta de Centro de Estudiantes Pedagogía en Educación Parvularia PUC

Marcelo, Delegado de ADIPTGEN

Manuel Valenzuela Albornoz, Presidente de AEFEN, Federación Nacional de Asociaciones de Asistentes de la Educación Pública

César Miranda Ahumada, Empleado de AFP Plan Vital

Marta Latorre Contreras, Tesorera de AFUNCAJ Biobío

Pedro Moreno, Profesional División de Estudios de Agencia Calidad de la Educación

Patricio Matamala, Administrativo de Agencia de Calidad de la Educación

Arnoldo Chazeau Ríos, Presidente de ANCHOMOP

Gloria Jara, Dirigenta sindical de ANDIME

Camila Francisca Salazar Castillo, Militante de Movimiento Autonomista

William Antonio Acuña Henríquez, Coordinador político-orgánico de Movimiento Autonomista U. de Chile

Patricio Orellana Núñez, Trabajador Social de Municipalidad de Curicó

Isabel Noches Reinoso, Presidenta Sindicato Nacional Isapre Nueva Masvida de No estamos de acuerdo, rechazo total.

Nelson Viveros Lagos, Coord. NO +AFP Renca de NO MAS AFP

Erika Martinez, Enfermera de ONG

Sergio Requena-Rueda, Dirigente Sindicato Unite

Alfonso Castellano Bello, Coordinador Político RD FEN de Revolución Democrática

Alexa Loreto Brevis Valderrama, Militante base de Revolución democrática

Sara Carrasco, Dirigente de Servicio Patrimonio

Alicia Pérez Toloza, Directora de Sindicato 1 Eccsa

Roberto Veliz Montenegro, Dirigente de Sindicato 1 Lan Expres

Ademir Jair Monardes Rojas, Dirigente de Sindicato 1 Ultraport — Angamos

Luis Fernando Carvallo Rencoret, Secretario de Sindicato 3 Isapre Consalud

Erasmus Correa Maldonado, Presidente de Sindicato Agro Tantehue Agrosuper

Jessica Soledad Herrera Donoso, Dirigente de Sindicato Autónomo

María Inés Silva, Presidenta de Sindicato Back Office

Francisco Andreo Herrera, Tesorero de Sindicato CCU Chile

Carlos Cerda Duran, Presidente de Sindicato Cial Alimentos

Rosa Ramirez González, Secretaria de Sindicato Corporación de Servicios Financieros BCI

Claudia Muñoz Ramírez, Presidenta de Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas

Enrique Serrano Martínez, Segundo Director de Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas

Pedro Sepulveda Toledo, Secretario de Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas

Macarena Ortega Belmar, Presidenta de Sindicato de Trabajadores de Empresa Plus Consulting Servicios de Cobranza SA

Marina Zamorana Zamora, Secretaria de Sindicato Empresa Lein (Leonisa)

Victor Hugo Varela Avaria, Inspector fiscal de Sindicato Honorario MTT

Mónica Johanna Castro Canales, Presidenta de Sindicato Interempresa de Trabajadores Holding Casinos Sun Dreams

Viviana Catalan Lindermann, presidenta del sindicato base de Sindicato Interempresa Maval, CTP, Anilock Spa y otros

Ruth Valenzuela, Presidenta de Sindicato N1 Empresa Los Parques

Richard David Aranguiz Vargas, Presidente de Sindicato Nacional de Empresa SGS Minerals

Jose Alegria Muñoz, Presidente de Sindicato Nacional de Trabajadores a Honorarios del Ministerio de Transporte

Isabel Noches Reinoso, Presente Sindicato Nacional Isapre Nueva Masvida de Sindicato Nacional Isapre Nueva Masvida

Paola Gisela Fuentealba Vargas, Presidenta de sindicato de Sindicato Paris Quilicura

Jaime Salazar Fonseca, Primer Director de Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas

Justo Espinoza Torres, Tesorero de Sindicato Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas

Christian Riveros González, Secretario de Sindicato Sitic

Rodrigo Enero Segovia, Secretario Nacional Sindicato STI de Fundación Integra

Patricia Astorga, Presidente de Sindicato Swarovski Chile