

Honorables Senadores integrantes de la comisión,

En las últimas semanas esta comisión ha escuchado una serie de argumentos sobre porque el proyecto del Estatuto Laboral Juvenil (i) no es preciso en torno a problema de la informalidad del trabajo juvenil, pues solo un 14,8% de los jóvenes entre 18 a 28 años está en situación de informalidad (ii) genera situaciones de discriminación entre los jóvenes que con la misma edad van a tener condiciones laborales distintas, y (iii) que su objetivo real no es ayudar a los estudiantes, porque, por un lado, una cifra importante de ellos no quiere trabajar, y por el otro, genera condiciones de precariedad. Estos han sido buena parte de los argumentos que han sido expuestos en esta comisión, y al parecer no ha sido suficiente para que todos estemos convencidos de que este es un proyecto que no debe seguir en curso.

Por nuestra parte, creemos que el centro de la discusión está en que este país no puede aceptar institucionalizar este tipo de contratos, pues además de atentar contra la salud de la juventud, afecta realmente a la calidad del trabajo. Con esta intervención queremos mostrar por qué este estatuto es realmente desfavorable para los estudiantes, y promueve el trabajo precario.

1. Se dificulta que un contrato a plazo fijo pase a ser indefinido

Si a la fecha del vencimiento del plazo del contrato, el estudiante sigue trabajando, el contrato se “renovará automáticamente”, es decir, se realizará la renovación como **contrato a plazo fijo**, y no como contrato indefinido. Sólo se transformará en contrato indefinido cuando se renueve por tercera vez, lo que supone 3 contratos a plazo fijo continuos, y no 2 como exige la ley.

Como se ha consignado por documentos de los organismos internacionales como la OIT, el status contractual es relevante a la hora de hablar de la calidad del empleo. Evidentemente, si se promueve una política como esta, estaremos promoviendo no solo un malestar psicológico al estudiante ante el nivel de incertidumbre que significa todos los años, o cada semestre saber si vas a tener trabajo o no; sino que también una baja confiabilidad de la regularidad de sus ingresos. Sumemosle a esa inestabilidad, que los jóvenes principalmente trabajan en el comercio, y que en este sector se trabaja muchas veces con este tipo de contrato y **con sistemas de pago por rendimiento**, donde el salario garantizado mes a mes es una pequeña proporción del salario promedio

Con una prolongación de la inestabilidad contractual como esta, se sometería a los estudiantes a pagar insalvablemente los costos de las fluctuaciones del mercado. Y no solo a los estudiantes, sino también a quienes son adultos y sostienen familias, pues tendrán que competir con este tipo de contratos más flexibles en tiempos de inestabilidad económica.

2. Esta flexibilidad también se da en las jornadas de trabajo, pero es una flexibilidad que aumenta la intensidad de trabajo

Más allá del trabalenguas sobre las jornadas de trabajo, es importante dar cuenta que, si bien el estatuto limita a 10 horas diarias de trabajo efectivo, permite que una jornada de trabajo tenga una extensión de 12 horas dentro de un mismo día. Sobre este punto, no es novedad que el número de horas trabajadas afecta la salud mental y física, junto a la calidad de vida personal y familiar, y con este tipo de condiciones se podría generar una dilatación de la jornada de trabajo totalmente intensa.

Imaginemos una situación hipotética de un estudiante que tiene clases de 8:00AM a 2:00PM, y después de eso trabaja 8 horas efectivas. Si su trabajo comienza a las 3:00PM, terminaría su jornada a las 23.00 horas de la noche. Esta situación podría ser más crítica, pues se permiten extensiones de hasta 12 horas. Sumemosle ahora, que la jornada puede estar fraccionada ¿Se imaginan en que momento viven los estudiantes?

Con esta posibilidad de extenderse la jornada laboral a 12 horas, se favorecerá el trabajo nocturno, pero este tampoco será remunerado de modo diferenciado, pues el proyecto dicta que será una hora de trabajo más. Entonces, difícilmente podríamos decir que este es un trabajo que no promueve la discriminación: un trabajador regido por un contrato que no es desde estilo, por la extensión de esas jornadas recibiría beneficios, no así el estudiante.

3. Esta flexibilidad es sin protección social

Con esto nos referimos al tema de los descansos dominicales. El derecho a descanso en días domingo y festivos está garantizado como **derecho general** de los trabajadores, y bajo este Estatuto, “la excepción” del derecho se condiciona solo por el hecho de ser estudiante. Y no estamos hablando de una excepción que atienda a razones objetivas de la naturaleza del servicio, o el tipo de empresa, estamos hablando de una excepción que se produce sólo por ser estudiante joven, lo que no regula ni garantiza el día de descanso.

Por otro lado, este Estatuto tampoco hace un resguardo real del riesgo a accidentes a los que eventualmente puede estar sometido el estudiante. Si bien el Estatuto dice que existiría una prohibición de contratación de “*empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia*” (), esta prohibición será **ineficaz** en la práctica puesto que:

- (i) supone una sentencia judicial ejecutoriada (y sabemos que eso es muy eventual);
- (ii) si es condenado el mismo año o dos años antes del accidente (grave o fatal) está habilitado para contratar a jóvenes estudiantes,
- (iii) los jóvenes estudiantes que fueron contratados con anterioridad a la “condena”, deberán continuar prestando servicios en virtud de este régimen especial.

¿Queremos someter a los jóvenes estudiantes del país a tal riesgo e intensidad de trabajo?

4. Hay que reconocer que las relaciones laborales son desiguales.

Seamos honestos, quien decide es el empleador. En este proyecto se sostiene bajo el supuesto de que las jornadas de trabajo y los descansos del domingo son de carácter consensual, recurso que fue pensado para que se pueda cumplir lo que es supuestamente central en el proyecto: poder trabajar pero seguir estudiando.

Pero ¿cuál es la elección que prevalece? **Evidentemente**, como lo demuestra un largo número de antecedentes, literatura, e incluso organizaciones sindicales **es la del empleador**,

porque si ese estudiante no llega a acuerdo, puede darse el caso de que otro estudiante que esté en una situación más vulnerable y decida aceptar una mayor intensidad de trabajo y condiciones más riesgosas. Por eso decimos que no puede haber garantías de un derecho como el descanso, si está condicionado por un acuerdo previo en condiciones desiguales.

El Estatuto llega a ser expresivo de la desprotección del trabajador cuando se plantea que en vacaciones (de nuevo, por un acuerdo) se puede trabajar como cualquier otro trabajador, pero **sin los mismos derechos**. ¿Qué dirían ustedes, *senadores*, si ustedes escucharan este tipo de condiciones de trabajo para un trabajador común: sin derecho a descanso, sin continuidad de jornada de trabajo y sin una real delimitación de las jornadas laborales, con posibilidad de jornada nocturna, pero sin un pago extra?

Ustedes dirían que “se está abusando”, que “va en contra de lo que se ha intentado legislar”. Pero entonces ¿por qué existen los derechos? ¿porque se generó un derecho al descanso y no mejor se acordó entre un trabajador y el empleador que se podía descansar? Porque **no es real**, y una política que no reconozca la realidad de las relaciones laborales: no es una política que busque el bienestar de los trabajadores.

Insistimos ¿Por qué los trabajadores negocian colectivamente y no de forma individual?
A estas alturas del partido, senadores, es nuestro deber reconocer que lo segundo solo podría generar discriminaciones arbitrarias, impropias de una sociedad justa.

Con todo esto, no queremos negar que existe un problema en el empleo juvenil, pero el problema que es más grande, es la tasa de ocupación y no la informalidad. Ya existen políticas que han intentado avanzar en esa línea, por ejemplo, *el subsidio al empleo joven*. Este proyecto presentado por Michelle Bachelet, que si bien se sustenta en una estrategia frágil y subsidiaria, demuestra algún grado de compromiso con la calidad del trabajo, como los que deberían tener los proyectos que emanan de esta comisión: que no sólo beneficien y cumplan las exigencias del empleador, sino que garanticen que los jóvenes al trabajar no vean expuesta su salud física o mental a la sobrecarga académica y laboral.

Creemos que hay formas y formas para enfrentar el desempleo, y esto se debe hacer estudiando políticas que promueven inserciones laborales **más estables, seguras y de calidad**. Que si se quiere alcanzar una transición de más jóvenes estudiantes al empleo formal y disminuir el desempleo juvenil, esta no puede ser a costa de su precarización.

¿Podemos decir, con todo esto, que el estatuto es un beneficio para los estudiantes? No solo mi intervención, si no que la de sindicatos y organizaciones estudiantiles han demostrado que **no**. Que este es un proyecto que en su raíz genera una situación profundamente precaria de injusticia en el mundo laboral. Estoy convencida y comprometida con que las políticas para los jóvenes en trabajo se den en discusión nacional y amplia, orientada a asegurar y hacer avanzar derechos, lo que, lamentablemente, no se ve en ningún eje del proyecto este proyecto del gobierno.

Elaboración de gráficos Vale Andrade

