

---

## ANÁLISIS DEL NUEVO ESTATUTO ESPECIAL PARA ESTUDIANTES TRABAJADORES

---

Vol. 1, Núm 3, Julio 2018

Alfonso España, Carlos Muñoz y María Teresa Reszczyński

### RESUMEN

El presente documento realiza un análisis del Proyecto de ley que crea un nuevo estatuto para trabajadores estudiantes (Boletín 8996-13). En la primera sección, se hace un análisis legislativo del Proyecto, enfocándose en los elementos regulatorios de la ley, y en cómo se dio su tramitación en la Cámara de Diputados. La segunda sección realiza una contextualización económica, caracterizando el mercado laboral chileno, tanto para las jóvenes como globalmente, para luego hacer una revisión de la experiencia comparada internacional. Por último, la tercera sección expone las indicaciones finales, con recomendaciones y un punto de vista general sobre esta ley.



**TABLA DE CONTENIDO**

Glosario.....	5
Sección I: Análisis legislativo del Proyecto de ley .....	6
Contexto político.....	6
Idea matriz del proyecto.....	6
Tramitación del Proyecto de ley.....	7
Sección II: Contextualización económica.....	10
Demografía del empleo en Chile .....	10
Participación laboral de los jóvenes en Chile .....	11
Relación entre empleo juvenil y productividad .....	12
Jóvenes que trabajan y estudian en Chile.....	14
Jóvenes que no estudian ni trabajan en Chile .....	15
Experiencia internacional.....	17
Sección III: Indicaciones finales.....	20
¿Cumple la ley con sus objetivos? .....	20
¿Hay espacio para mejoras? .....	21
Cosas que quedan fuera de este Proyecto de Ley .....	22
Anexos .....	23
Anexo 1: Proyecto de ley .....	23

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: División por pacto de votación art. 152 quáter, del art. 1º del proyecto .....	8
Tabla 2: División por pacto de votación art. 152, quáter C, del art. 1º del proyecto ..	8
Tabla 3: Votación general del Estatuto Laboral para Jóvenes en la Cámara de Diputados.....	9
Tabla 4: Estadística descriptiva del Censo 2017 .....	10
Tabla 5: Resumen comparativo de países .....	19

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Tasa de desempleo por categoría, trimestre marzo-mayo, 2018 (%) .	10
Ilustración 2: Tasa de participación laboral en jóvenes entre 15 y 24 años, 2017.....	11
Ilustración 3: Razones esgrimidas por los jóvenes para no trabajar (%).....	12
Ilustración 4: Productividad por hora trabajada en países OCDE (USD/hr).....	13
Ilustración 5: Relación entre productividad y participación laboral juvenil, 2017 ..	14

## Glosario

%	Porcentaje
\$	Peso chileno
Art.	Artículo
CFT	Centro de Formación Técnica
CNP	Comisión Nacional de Productividad
DC	Partido Democracia Cristiana
ENE	Encuesta Nacional de Empleo
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
IP	Instituto Profesional
NINIS	Jóvenes que no estudian ni trabajan
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PIB	Producto Interno Bruto
PPD	Partido Por la Democracia
PRO	Partido Progresista
PRVS	Partido Regionalista Verde Social
UF	Unidad de Fomento
USD	Dólar estadounidense

## Sección I: Análisis legislativo del Proyecto de ley

### Contexto político

El proyecto de ley se origina en Mensaje de Sebastián Piñera Echeñique, ingresado a la Cámara de Diputados durante su primer período el 14 de mayo de 2013, informado en primer trámite constitucional y reglamentario por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, fue discutido recién el 2018 en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social después de tres urgencias simples y una suma urgencia. En dicha comisión se le agregaron indicaciones, en general aprobadas por unanimidad, modificando partes del contenido, sin alterar su esencia<sup>1</sup>.

A grandes rasgos, los cambios apuntaron a flexibilizar el horario, aumentar el rango de estudiantes -tanto en edad, condición física y situación académica- e instituciones educacionales a los que aplica la ley; incluir fuero laboral, seguro de cesantía, y excluir la contabilización de las remuneraciones de estos jóvenes respecto al cálculo de los ingresos por hogar y, por ende, para el acceso a beneficios sociales, créditos y becas. Vale decir que el inciso que incluía el fuero laboral fue rechazado al ser votado en la Cámara.

### Idea matriz del proyecto

Según un resumen explicativo de la Cámara<sup>2</sup>, el proyecto de ley que crea la nueva jornada reducida de trabajo para estudiantes cuenta con las siguientes características:

1. No podrá exceder de 30 horas semanales.
2. La distribución de las horas de trabajo deberá constar por escrito en el contrato de trabajo. Este acuerdo podrá establecer diferentes alternativas de jornadas diarias y semanales, de forma mensual, para lo cual deberá contarse siempre con la aceptación del estudiante trabajador.

---

<sup>1</sup> La comisión está compuesta por: Orsini, Maite; Sepúlveda, Alejandra; Yeomans, Gael; Barros, Ramón; Durán, Eduardo; Eguiguren, Francisco; Jiménez, Tucapel; Melero, Patricio; Ramírez, Guillermo; Saavedra, Gastón; Sauerbaum, Frank; Soto, Raúl.

<sup>2</sup> Véase el siguiente link: [https://www.camara.cl/prensa/noticias\\_detalle.aspx?prmid=134496](https://www.camara.cl/prensa/noticias_detalle.aspx?prmid=134496)

3. La 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.
4. No se podrán pactar horas extraordinarias.
5. La jornada no podrá distribuirse en más de seis días seguidos.
6. Los estudiantes podrán convenir con su empleador quedar exceptuados del descanso en días domingos y festivos.
7. Durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso de las actividades académicas por vacaciones, se podrán convenir acciones alternativas: suspender el contrato por hasta dos meses; mantener la prestación en iguales condiciones; o pactar un jornada de hasta 45 horas semanales (se pueden acordar horas extras y la remuneración no podrá ser inferior a un ingreso mínimo).

A ello se suma que, en todas aquellas materias que no se encuentren reguladas en el nuevo capítulo, los estudiantes trabajadores gozarán de todos los derechos que consagra el Código del Trabajo y se aplicarán las normas generales establecidas en el mismo, en tanto ellas no sean incompatibles.

### Tramitación del Proyecto de ley

Si bien el proyecto original fue ingresado el 18 de junio del año 2013 (Mensaje 051-361), este no estuvo en agenda hasta el 2018 tras cuatro urgencias simples en marzo, abril, mayo y junio específicamente. Después de los informes de la comisión de Hacienda, el 3 de julio se presenta urgencia suma, hasta que el 12 de julio se discuten los artículos en general y en particular a la vez (sesión 48<sup>a</sup>/366).

La línea divisoria entre las coaliciones a favor y en contra del proyecto en la mayoría de sus artículos queda expresada en la votación sobre el “artículo 152 quáter” (Tabla 1). En el resto de las votaciones, estas fluctúan entorno al mismo número (80 a favor, 60 en contra) siendo los mismos congresistas y partidos políticos los que se enfilan

en una u otra posición. En este sentido, se debe destacar el rol de Chile Vamos y la Democracia Cristiana (DC) para la aprobación de la mayor parte del articulado de la ley en cuestión.

**Tabla 1: División por pacto de votación art. 152 quáter, del art. 1º del proyecto**

Pacto	Votos	A favor	En contra	Abstención
Frente Amplio		-	18	-
Nueva Mayoría		1	36	-
Democracia Cristiana		11	2	-
Chile Vamos		66	-	-
Fuera de pacto		-	3	-
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>59</b>	<b>-</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Cámara de Diputados.

Como se observa, el Frente Amplio con la Nueva Mayoría votaron coordinados en contra de proyecto de ley, a diferencia de la DC, partido gracias al cual se obtuvo la mayoría y se logró aprobar la mayoría de la ley. En este sentido, cuando no hubo apoyo de la DC, los artículos eran rechazados, tal como sucedió con el Art. 152, quáter C, contenido en el Artículo 1º (Tabla 2).

**Tabla 2: División por pacto de votación art. 152, quáter C, del art. 1º del proyecto**

Pacto	Votos	A favor	En contra	Abstención
Frente Amplio		-	19	-
Nueva Mayoría		1	36	-
Democracia Cristiana		1	10	1
Chile Vamos		66	0	-
Fuera de pacto		-	4	-
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>69</b>	<b>1</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Cámara de Diputados.

Por último, se muestra la tabla con la votación general del proyecto, en la que se ve, nuevamente, que se logró su aprobación gracias a la votación a favor de Chile Vamos y la mayor parte de la DC y algunos pertenecientes al PPD.

**Tabla 3: Votación general del Estatuto Laboral para Jóvenes en la Cámara de Diputados**

Pacto	Votos	A favor	En contra	Abstención
Frente Amplio		0	19	0
Nueva Mayoría		6	27	1
DC		10	2	2
Chile Vamos		67	0	0
Fuera de pacto		0	3	1
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>51</b>	<b>4</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de [www.camara.cl](http://www.camara.cl)

## Sección II: Contextualización económica

### Demografía del empleo en Chile

Según el Censo realizado en Chile en 2017, en nuestro país habitan 17,5 millones de personas, de las cuales cerca de 3 millones están en el rango de edad de 18 y 28 años. Por otra parte, la matrícula total de estudiantes de educación superior para el año 2017 asciende a 1,2 millones de personas, que se dividen entre IPs, CFTs y universidades<sup>3</sup>.

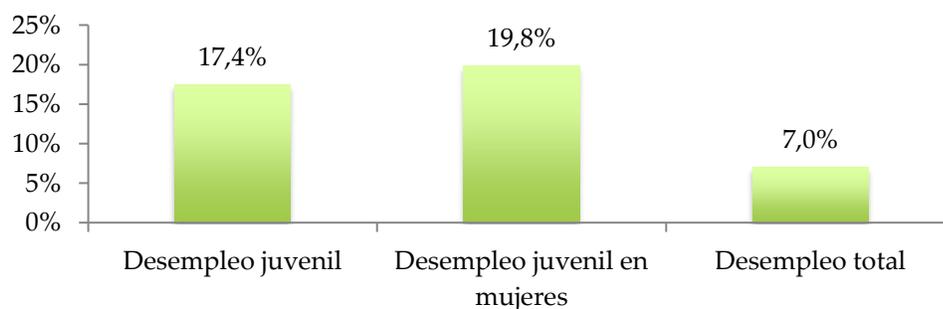
**Tabla 4: Estadística descriptiva del Censo 2017**

Estadística	Hombres	Mujeres	Total
Población total	8.601.989	8.972.014	17.574.003
Población 18-28 años	1.563.743	1.526.385	3.090.128
Estudiantes de educación superior	583.129	644.138	1.227.267

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo 2017.

Asimismo, de acuerdo al académico de la Universidad Alberto Hurtado, Mauricio Tejada, quien se basa en las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, el desempleo juvenil en Chile ascendió a 17,4%<sup>4</sup> para el trimestre de marzo a mayo, 10,4% superior a la tasa de desempleo nacional, que se ubica en 7,0%. La situación se agrava aún más en las mujeres jóvenes, para las cuales la tasa de desempleo sube a 19,8%.

**Ilustración 1: Tasa de desempleo por categoría, trimestre marzo-mayo, 2018 (%)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ENE de mayo 2018.

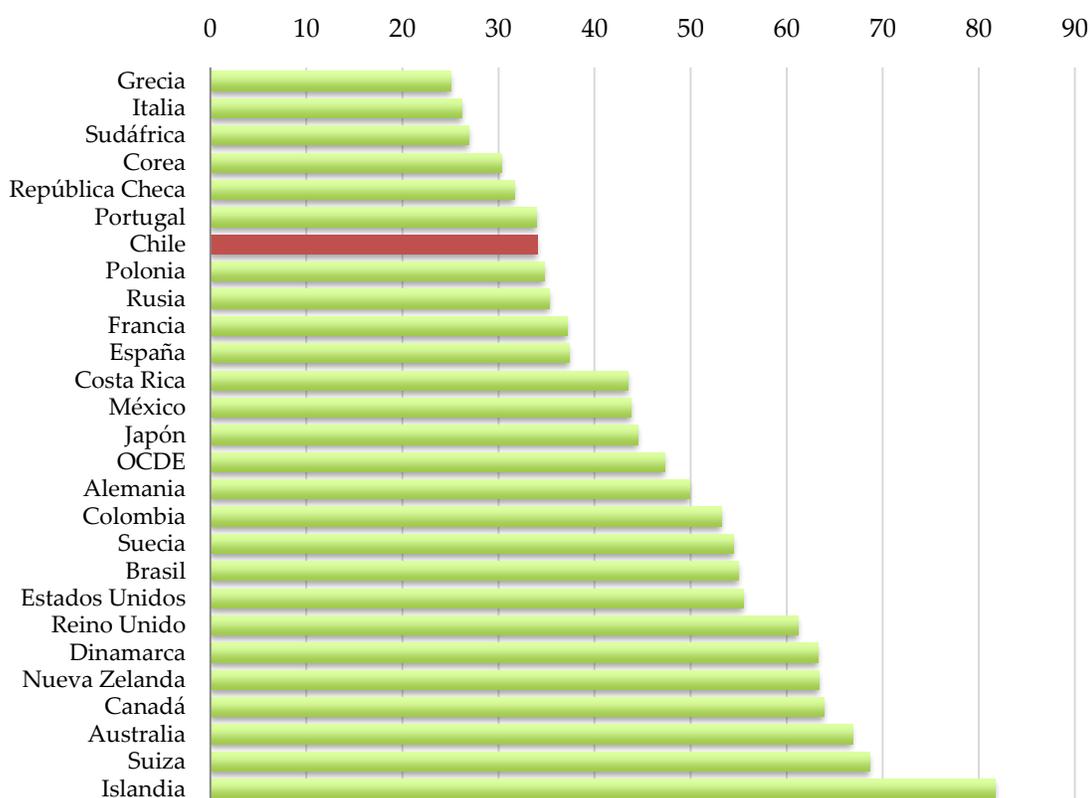
<sup>3</sup> Se excluyen aquellos estudiantes que acuden a instituciones educacionales de las FF.AA.

<sup>4</sup> Para efectos de esta estimación, se clasifica a la población joven como aquellos que están entre los 16 y los 24 años.

## Participación laboral de los jóvenes en Chile

Al analizar la participación laboral<sup>5</sup> de jóvenes entre 15 y 24 años de 26 países pertenecientes a la OCDE, se observa que Chile se encuentra en una posición baja, con una participación laboral juvenil del 34%, situándose 13 puntos porcentuales por debajo del promedio de la OCDE. El país de la muestra con mayor participación laboral de jóvenes es Islandia, donde el 82% de los jóvenes de ese país participan del mercado laboral.

**Ilustración 2: Tasa de participación laboral en jóvenes entre 15 y 24 años, 2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

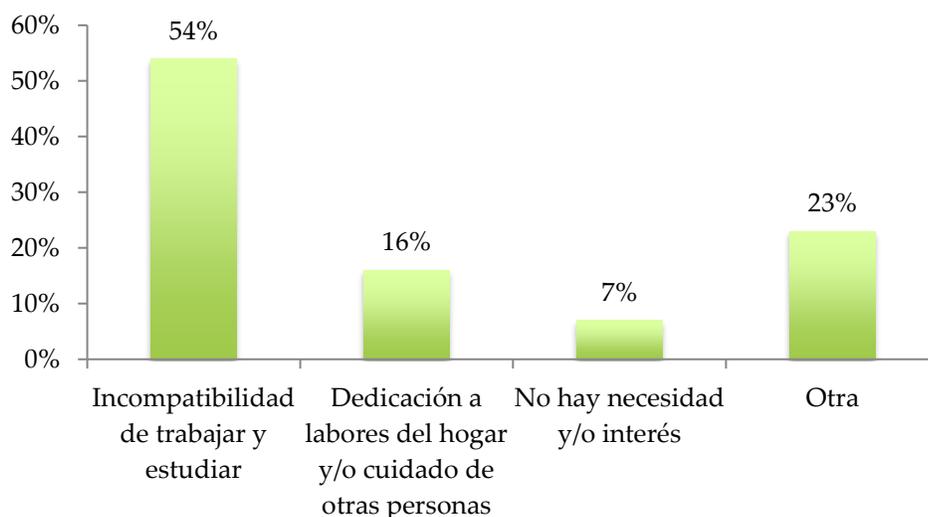
Según la Encuesta Nacional de Juventud<sup>6</sup>, la principal razón esgrimida por los jóvenes para no trabajar y no buscar trabajo radica en la incompatibilidad de trabajar

<sup>5</sup> Participación laboral definida como personas en edad de trabajar, que durante la semana de referencia, cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados, es decir, que tienen trabajo o están activamente buscando. Definición según el INE.

<sup>6</sup> Realizada por la INJUV. La última encuesta disponible data del año 2015.

y estudiar (54%); en segundo lugar, se encuentra la dedicación a labores del hogar y/o cuidado de otras personas (16%), mientras que en tercer lugar se señala que no se tiene la necesidad y/o interés de hacerlo (7%). Por lo anterior, es muy importante contar con políticas que permitan una mayor flexibilización laboral para los jóvenes estudiantes, de manera que puedan compatibilizar sus estudios con el trabajo y de esta manera incentivar el empleo de los estudiantes.

### Ilustración 3: Razones esgrimidas por los jóvenes para no trabajar (%)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Juventud 2015.

### Relación entre empleo juvenil y productividad

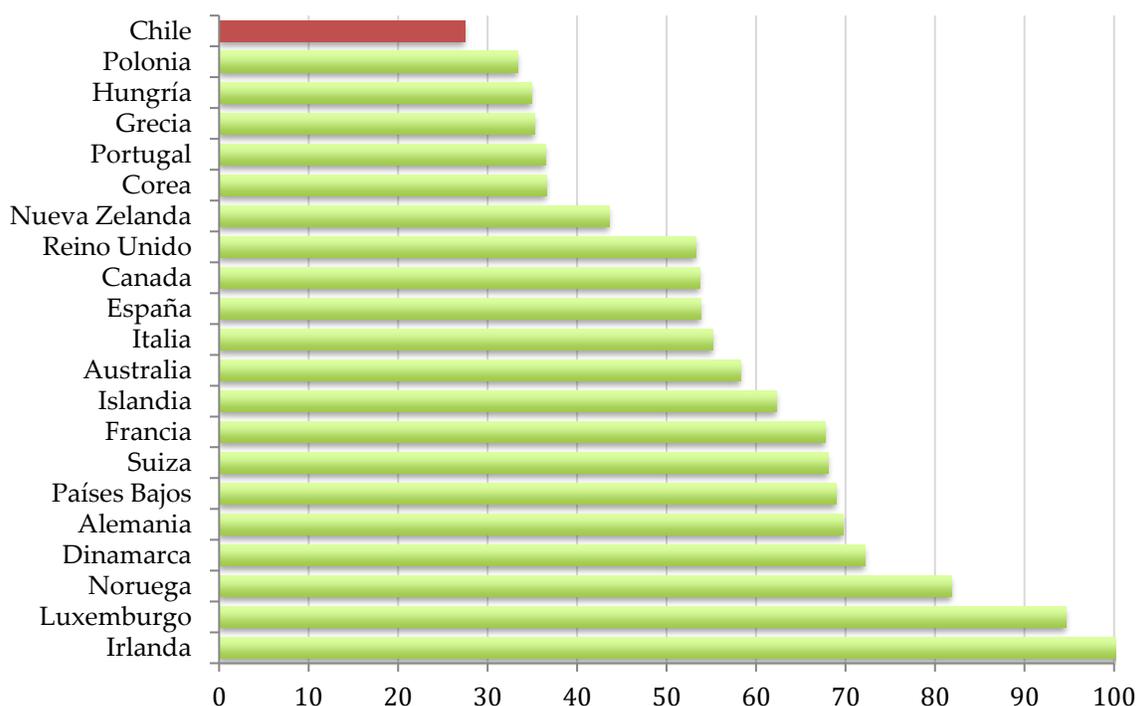
El crecimiento de Chile se ha basado casi exclusivamente en inversión en capital físico y humano, con escasas mejoras en productividad, lo que ha llevado a que el nivel de productividad en Chile sea menos de la mitad de los países desarrollados (CNP, 2016)<sup>7</sup>. Si bien acumular capital físico y humano es importante, igualmente importante es la forma en que se utilizan dichos recursos, es decir, su productividad. Bien sabemos que los países se benefician de una mano de obra más calificada a través de una mayor productividad y un crecimiento del PIB, pero tener un *pool* de trabajadores muy hábiles no garantiza estos resultados deseables, sino que el cómo los empleados usan estas habilidades en el trabajo es fundamental, tan importante como desarrollar las habilidades en primera instancia (OCDE, 2018)<sup>8</sup>. Como se observa en el gráfico, de una muestra de 21 países, para el 2017 Chile fue el que

<sup>7</sup> Comisión Nacional de Productividad (2016). Revisión de las Agendas de Productividad.

<sup>8</sup> OCDE (2018), Getting Skills Right: Chile, OCDE Publishing, Paris.

obtuvo el peor nivel productividad, medida como el PIB por hora trabajada, lo cual claramente presenta una limitación para el crecimiento económico.

**Ilustración 4: Productividad por hora trabajada en países OCDE (USD/hr)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

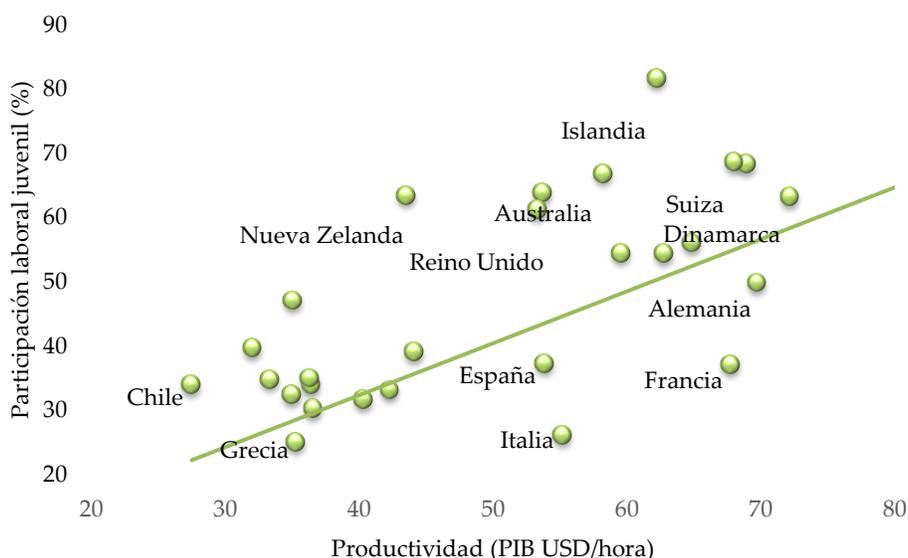
El aumento de la participación en el mercado laboral de grupos que actualmente participan poco contribuye a generar condiciones para el incremento de la productividad, pues aumenta el poder adquisitivo de los sectores excluidos, se utilizan de mejor forma los talentos desperdiciados y se invierte mejor en el desarrollo temprano de habilidades laborales en jóvenes, ya que la productividad del país descansa en los talentos y capacidades de quienes lo conforman, resultando, por tanto, esencial para el desarrollo de las economías incorporar en la dinámica productiva a todos quienes puedan contribuir con ellos (OIT, 2017)<sup>9</sup>. Se ha estimado que, si Chile logra alcanzar el nivel promedio de participación de los países de la OCDE para mujeres y jóvenes, esto significaría un aporte de 0,5 puntos porcentuales de crecimiento anual al país en los próximos 10 años (McKinsey, 2015).<sup>10</sup>

<sup>9</sup> OIT (2017). Desafíos de la productividad y el mundo laboral. Chile.

<sup>10</sup> McKinsey (2015a.) Desarrollando una agenda para impulsar la productividad de Chile. Participación laboral de mujeres y jóvenes.

La relación positiva entre empleo juvenil y productividad queda en evidencia en el siguiente gráfico, donde se muestra la relación existente para 30 países entre sus respectivos niveles de productividad y la tasa de participación de los jóvenes. Se observa que la relación es positiva, es decir, aquellos países que cuentan con una mayor tasa de participación laboral de los jóvenes tienen también un mayor nivel de productividad.

**Ilustración 5: Relación entre productividad y participación laboral juvenil, 2017**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

## Jóvenes que trabajan y estudian en Chile

La proporción de estudiantes que trabajan en Chile es baja, representando un 15,6%<sup>11</sup>, porcentaje que posiciona a Chile como el país con la menor proporción de estudiantes que trabajan de Latinoamérica.

Según un estudio encargado por la Comisión Nacional de Productividad<sup>12</sup>, aquellos jóvenes que optan por trabajar y estudiar son jóvenes vulnerables y se concentran mayoritariamente en IPs y CFTs. También, se demoran más en sacar su carrera que aquellos que sólo estudian y, además, se titulan en menor proporción en comparación con quienes sólo estudian (52,4% para los que solo estudian y 43% para aquellos que estudian y trabajan). Lo anterior da cuenta de la dificultad de

<sup>11</sup> CEPAL/OIT (2017). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral.

<sup>12</sup> Arroyo, C., Espinoza, S., & Reyes, L. (2018). Trayectorias formativas y laborales de los jóvenes en Chile. *Santiago*.

compatibilizar trabajo y estudio, haciendo que la tasa de deserción de aquellos que optan por lo anterior sea muy alta. No obstante, quienes estudian y trabajan simultáneamente se demoran menos en encontrar su primer trabajo luego de finalizar sus estudios.

## Jóvenes que no estudian ni trabajan en Chile

Un punto importante de destacar es el alto porcentaje de jóvenes que no estudia ni trabaja (NINI) en Chile. Para el 2015 y según datos de la OCDE<sup>13</sup>, el porcentaje de jóvenes NINI en Chile era del 21% para el grupo de 20 a 24 años y superior al promedio de la OCDE, con un porcentaje del 17%. Los jóvenes dentro de este grupo se caracterizan por ser vulnerables, donde dentro del primer quintil de ingresos, el porcentaje NINI entre los 20 y 24 años es del 42,7%, cifra que dentro del mayor quintil de ingresos es del 6,5%. (Bravo, et al, 2015)<sup>14</sup>. Además, los NINI son mayormente mujeres, donde el porcentaje de NINI para las mujeres entre 20 y 24 años es de 26%, y para los hombres el 15%.

**Ilustración 6: Jóvenes que no trabajan ni estudian (%)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

<sup>13</sup> Último dato disponible.

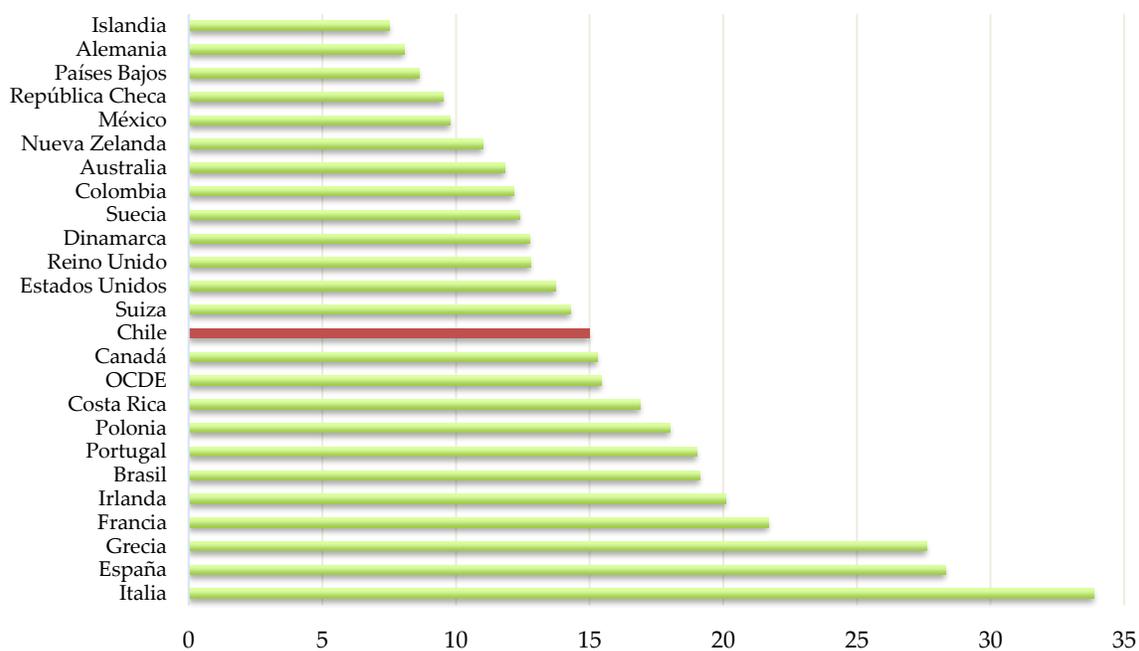
<sup>14</sup> Bravo, M., Cerda R., Kutscher, M. y Larrain, F., 2015. Propuestas laborales para un Chile con más empleos. Documento de Trabajo N° 16. Santiago: Clapes UC.

**Ilustración 7: Mujeres que no trabajan ni estudian (%)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

**Ilustración 8: Hombres que no trabajan ni estudian (%)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

## Experiencia internacional

Programas y políticas que fomentan el empleo de estudiantes universitarios se han implementado en distintos países en el mundo. Dentro de las políticas más destacables, se encuentran:

### Alemania

Se implementó la reforma Hartz, el año 2003, que persiguió tres objetivos: i) mejorar los servicios del sistema de búsqueda de empleo, ii) normas más estrictas para recibir el subsidio por desempleo y iii) el estímulo a la demanda de trabajo a través de una rebaja impositiva y un proceso de flexibilidad regulada del mercado laboral.<sup>15</sup>

Asimismo, Alemania cuenta con un plan de formación dual, que inserta a los jóvenes estudiantes desde los 15 años en empresas, con el fin de que reciban educación teórica en instituciones educativas, y enseñanza práctica en sus lugares de trabajo. Las empresas involucradas deben ofertar puestos de empleo formativos, por medio de un contrato de formación (*Ausbildungsvertrag*), en que jóvenes aspirantes se convierten en aprendices de los contenidos que son determinados conjuntamente por el gobierno y los representantes de las organizaciones empresariales, con una remuneración promedio mensual de 650 euros. El financiamiento del sistema es compartido entre el gobierno y los empleadores<sup>16</sup>.

### Dinamarca

Elementos característicos del mercado laboral danés son la “flexiseguridad” y la garantía juvenil, que han permitido que este país tenga buenas tasas de empleo juvenil.

La “flexiseguridad” se basa en tres pilares: flexibilidad, seguridad y políticas activas de mercado laboral. Estos pilares confluyen en un sistema donde el trabajador despedido no cuenta con ningún tipo de indemnización, pero sí con un seguro de cesantía que otorga prestaciones de hasta el 90% de su remuneración, haciendo muy dinámica la contratación y despido de trabajadores; asimismo, se complementa con políticas de incentivos laborales que ofrecen consejo, capacitación y educación a los

---

<sup>15</sup> Gómez, S. y Rojo, A. “La reforma laboral en Alemania (2002-2005)”. Julio, 2013. IESE Business School, Universidad de Navarra.

<sup>16</sup> Hanwerkammer, Berlin (2018). *Ausbildungsvertrag*. Disponible <https://www.hwkberlin.de/ausbildung/ausbildungsvertrag/> (Julio, 2018).

desempleados. En efecto, Dinamarca gasta alrededor de 1,5% de su PIB en políticas para incentivar el mercado laboral.

Gracias a lo anterior, en 2007 el Consejo de Europeo<sup>17</sup> decidió adoptar los principios fundamentales del modelo de “flexiseguridad” para implementarlos en sus recomendaciones de política laboral.<sup>18</sup>

Paralelamente, Dinamarca ha implementado un programa que otorga garantías juveniles a aquellos jóvenes que entran al mercado laboral. Entre otras iniciativas, en 2016 los empleadores se comprometieron a suministrar alrededor de 10.000 puestos de trabajo para jóvenes; se crearon organismos municipales llamados *jobcenter* que ofrecen pasantías, formación y ayuda en la búsqueda de empleo<sup>19</sup>.

## México

México, a diferencia de los demás países latinoamericanos, cuenta con tasas de desempleo juvenil bajas. La razón para lo anterior radica en una serie de medidas implementadas en las últimas décadas que han promovido tanto la inserción de jóvenes en el mercado laboral como la compatibilización de trabajo y estudio por parte de ellos.

El año 2012, este país implementó una reforma laboral que tuvo como objetivo incentivar la creación de empleos estables, incorporando nuevas modalidades de contratación laboral que flexibilizaron su código laboral. Estas modalidades incluyen:

- ❖ Contratos a prueba: permiten contratar trabajadores de uno a seis meses (art. 39-A, Ley Federal del Trabajo).
- ❖ Contratos de capacitación inicial: permiten contratar a los trabajadores por un periodo de tres a seis meses con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado (art. 39-B, Ley Federal del Trabajo).

---

<sup>17</sup> El Consejo Europeo es una institución de la Unión Europea integrada por los veintiocho jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros, el Presidente de la Comisión Europea, y el presidente del Consejo Europeo, que es quien preside las reuniones.

<sup>18</sup> Denmark (2018). *Flexisecurity*. <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity> (Julio, 2018).

<sup>19</sup> Jobnet Informacion (2018). *Jonet in English*. Disponible en <https://info.jobnet.dk/om-jobnet/jobnet-in-english> (2018)

- ❖ Contratos de temporada: permiten contratar por día, semana o mes (art. 39-F, Ley Federal del Trabajo).
- ❖ Teletrabajo: Trabajo en domicilio con todas la prestaciones de seguridad social. Permite utilizar medios informáticos –computadores- para desarrollar el trabajo a distancia.

Estas iniciativas han beneficiado especialmente a jóvenes estudiantes y a mujeres, tal como explicita la norma del Artículo 39 F de la ley Federal de Trabajo<sup>20</sup>, que sostiene que este tipo de contratos facilita a los empleadores a contratar estudiantes en jornadas parciales.

### Resumen comparativo

A continuación, se comparan las distintas iniciativas implementadas en Alemania, Dinamarca y México respecto al fomento del empleo juvenil. Se consideran estos tres países pues ellos han sido exitosos en esta materia, y han logrado tener tasas de desempleo juvenil bajas para sus países. En la tabla se observa que contar con contratos especiales para estudiantes es una condición necesaria para que se inserten de buena forma en el mercado laboral, y que, cuando esta política viene acompañada de otras iniciativas, como flexibilidad horaria, fomento al emprendimiento, o capacitaciones, se puede efectivamente mejorar el desempleo juvenil.

**Tabla 5: Resumen comparativo de países**

País	Formación dual	Políticas de emprendimiento juvenil	Capacitaciones y activaciones para jóvenes	Contrato especial para estudiantes	Contrato flexible en horario	Beneficio a empleadores
Alemania	Sí	-	Sí	Sí	Sí	-
Dinamarca	-	Sí	Sí	Sí	Sí	-
México	-	-	-	Sí	-	-

Fuente: Elaboración propia en base a datos de cada país.

<sup>20</sup> Ley Federal del Trabajo de México, disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf) (Julio, 2018).

## Sección III: Indicaciones finales

El estudiar y trabajar permite obtener ventajas importantes para quienes realizan ambas actividades, ventajas que no se circunscriben únicamente a los beneficios pecuniarios. Las habilidades que se adquieren en el mercado laboral tienen beneficios tanto para el ámbito académico como el profesional. La combinación de trabajo y estudio da la oportunidad a los estudiantes de tener distintas experiencias laborales antes de entrar definitivamente a trabajar, ayuda a los estudiantes a lograr independencia financiera de sus padres, aumenta el sentido de realización personal e integración social, desarrolla el sentido de la responsabilidad y amplía conocimientos y competencias que los pueden ayudar posteriormente a encontrar un mejor trabajo una vez que terminen sus estudios superiores (Dundes y Marx, 2006<sup>21</sup>; Murier, 2006<sup>22</sup>; OCDE, 2015<sup>23</sup>)

Este Proyecto de ley no pretende sustituir la aplicación del régimen laboral general contemplado en el Código del Trabajo, sino que pretende hacer más atractiva la incorporación de los jóvenes al mundo laboral y aumentar sus posibilidades de acceder, en el futuro, a un contrato de forma indefinida y a jornada completa.

### ¿Cumple la ley con sus objetivos?

El principal objetivo de la ley es lograr que aumente el empleo juvenil, enfocado a aquellos que trabajan y estudian a la vez. Una de las razones del alto índice de desempleo estudiantil es la incompatibilidad del trabajo con el estudio. Teniendo este punto en consideración y en función de que los estudiantes puedan complementar sus estudios y trabajos, la ley establece un límite de horas semanales de treinta horas. Además, los estudiantes no pierden becas ni beneficio alguno del Estado, ya que el proyecto no considera el salario del empleo al momento de contabilizar los ingresos por hogar, incentivando de este modo el trabajo de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad, a diferencia de cómo se encuentra la ley actualmente. Por lo tanto, desde el punto de vista de los estudiantes, esta ley debiese incentivar a una mayor participación laboral por parte de los jóvenes.

---

<sup>21</sup> Dundes, L. y J. Marx (2006), "Balancing Work and Academics in College: Why do Students Working 10 to 19 hours per Week Excel?". *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, Vol. 8, No. 1.

<sup>22</sup> Murier, T. (2006), "L' Activité professionnelle des élèves et élèves et des étudiants: Une étude basée sur les résultats de l'enquête suisse sur la population active 1996-2005", *Actualité OFS*, No. 3, Neuchatel.

<sup>23</sup> OCDE (2015), "Education at a glance interim report: Update of employment and educational attainment indicators".

Vale decir que hay muchos jóvenes que aún trabajarían sin contrato debido a que no tienen interés en obtener uno, y otros que ni siquiera tienen a un empleador formal, como los empaquetadores de supermercado. Estos jóvenes que estudian y trabajan se dedican a empleos remunerados por propinas cuyos ingresos no son registrados en cifras exactas y, generalmente, carecen de contrato, pues prefieren destinar el dinero para sus propios quehaceres inmediatos. Su trabajo es informal, eligen a su jefe por votación, y el requisito para acceder es ser estudiante.

### ¿Hay espacio para mejoras?

Como está redactado el Proyecto de ley actual, existen espacios de mejoras para hacer aún más flexible la regulación laboral. Específicamente, se puede mejorar:

1. Límite de horas extraordinarias: En el caso que el contrato contemple una jornada semanal inferior a las 30 horas, se podría dar mayor flexibilización laboral permitiendo pactar horas extraordinarias siempre y cuando no superen las 30 horas semanales, es decir, que se respete el límite contemplado en la ley. Esto tendría que darse con el mutuo acuerdo entre el estudiante y el empleador, y permitiría que el estudiante trabaje más en semanas en que tiene más holgura en su jornada académica. Es decir, en casos excepcionales, el estudiante podrá trabajar más horas, debidamente remuneradas, si así lo estima conveniente.
2. Trabajadores que reciben propinas: No resulta claro el tratamiento que este Proyecto de ley les da a aquellos estudiantes que se desempeñan en trabajos en los cuales la mayor parte de su salario proviene de propinas, es decir, no abre la oportunidad de formalizar este empleo.
3. Jornada mensual: Una jornada laboral acordada mensualmente permitiría a los estudiantes que trabajan acceder a una mayor flexibilidad que la contemplada en la ley. De esta manera se permitiría a los estudiantes distribuir de mejor manera su tiempo, haciendo más compatible el trabajo con el estudio. El total de horas mensual no podrá exceder las 130, que corresponde a las 30 horas semanales que plantea la ley, pero distribuidas de la forma que el estudiante estime más conveniente.

## Cosas que quedan fuera de este Proyecto de Ley

La ley de empleo juvenil deja fuera a aquellos jóvenes que no estudian ni trabajan. Es importante hacer políticas públicas que aumenten la participación laboral, pero que abarquen a la mayor cantidad de jóvenes posible, y esto incluye a los jóvenes NINI, quienes no están acumulando experiencia laboral, capital humano, ni reciben ingresos. Más aún, los jóvenes que viven una situación de desempleo prolongado podrían verse inmersos en la drogadicción y/o delincuencia, lo que genera consecuencias negativas a su entorno<sup>24</sup>. Por lo tanto, el trabajo puede alejarlos de las drogas, de la delincuencia y les entregará hábitos de conducta, conocimientos y oportunidades de crecimiento y desarrollo personal que de otra manera no tendrían.

Asimismo, la ley no se hace cargo del teletrabajo<sup>25</sup>, modalidad que está cada día más en boga. En la actualidad, muchos empleos no requieren de la presencia física del empleador en el lugar de trabajo, sino que se pueden realizar a distancia, sin influir en los resultados. Avanzar hacia empleos que incorporen este elemento es esencial para que el sistema laboral chileno se inserte de lleno en la economía del siglo XXI.

Es importante mencionar que, si bien este proyecto de ley es un gran avance en la flexibilización laboral, esta flexibilización debiese abarcar más allá de los jóvenes que trabajan y estudian y llegar a todos los trabajadores del país. Si se tiene un esquema de horario flexible, que permite jornadas alternativas y una distribución de acuerdo a los tiempos del trabajador, ¿por qué no replicar esto a todos los trabajadores?

Hay que avanzar en políticas acorde al mercado laboral que exigen estos tiempos, tanto para las jóvenes como para los trabajadores en general. Si bien este proyecto no resuelve todas las rigideces que tiene nuestro sistema laboral actual, y que aún se requieren de iniciativas que apunten a aquellos que no estudian ni trabajan (NINIS), así como de los desafíos que incorporará la economía del siglo XXI, este proyecto es un avance que le da una pronta solución a miles de estudiantes que actualmente están carentes de derechos e incentivos bajo el marco regulatorio actual.

---

<sup>24</sup> Bravo, M., Cerda R., Kutscher, M. y Larraín, F., 2015. Propuestas laborales para un Chile con más empleos. Documento de Trabajo N° 16. Santiago: Clapes UC.

<sup>25</sup> Teletrabajo entendido como aquel que realiza una persona para una empresa desde un lugar alejado a la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), por medio de un sistema de telecomunicación.

## Anexos

### Anexo 1: Proyecto de ley

#### Simbología

Color y concepto	Significado
Alta aprobación	Menos de 5 votos en contra
Aprobación	Más de 10 votos de diferencia con la negativa
Límite de aprobación	Menos de 10 votos de diferencia con la negativa
Rechazado	No supera el quorum simple
<i>Cursiva y negrilla</i>	Introducido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
<u><b>Subrayado y negrilla</b></u>	Modificado por la Cámara de Diputados

## PROYECTO DE LEY

“Artículo 1.- Introdúcese el siguiente Capítulo VIII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

“Capítulo VIII

Del contrato alternativo del estudiante trabajador

Artículo 152 quáter.- Se podrá pactar un contrato especial y alternativo de trabajo con estudiantes trabajadores. Se entiende por estudiante trabajador *toda persona que tenga entre 18 y 28 años de edad inclusive, quedando exceptuados del rango superior aquellos estudiantes con discapacidad de acuerdo a la ley N° 21.015, que se encuentre cursando estudios regulares o en vías de titulación, en alguna institución de educación superior universitaria o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios. 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.*

Sin perjuicio de lo anterior, los estudiantes trabajadores que cumplan con los requisitos antes señalados podrán celebrar contratos de trabajo de conformidad con las reglas de aplicación general establecidas en este Código.

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.

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.

Artículo 152 quáter A.- El estudiante trabajador estará obligado a *acreditar su calidad de alumno regular o de estudiante en vías de titulación, dentro de los ciento veinte días de celebrado el contrato de trabajo y, en lo sucesivo, una vez cada año en que se mantenga la relación laboral, mediante certificado vigente emitido por la institución respectiva. Las instituciones de educación tendrán la obligación de emitir los certificados cuando sean solicitados por el estudiante para estos efectos, sin que puedan negarse a ello ni aun por encontrarse éste en mora o por cualquier otro concepto.*

*Esta obligación se entenderá provisionalmente cumplida si es que el estudiante trabajador presenta al empleador un comprobante que indique que el respectivo certificado se encuentra en trámite. En este caso, el estudiante trabajador deberá presentar el certificado a más tardar en el plazo de tres meses, contado desde el vencimiento del plazo a que alude el inciso anterior.*

El certificado respectivo deberá anexarse al contrato individual de trabajo, y se considerará como parte integrante del mismo.

*Los certificados entregados según lo establecido en este artículo constarán en un registro que deberá mantener el empleador. En este registro constará también la circunstancia de no presentarse el certificado en la época debida.*

Artículo 152 quáter B.- Además de las estipulaciones señaladas en el artículo 10, el contrato de trabajo deberá consignar *la circunstancia de regirse por las normas de este capítulo y la calidad de estudiante de educación superior del estudiante trabajador.*

Artículo 152 quáter C.- En caso que el trabajador estudiante deje de cursar estudios regulares en alguna institución de educación superior reconocida por el Estado o cumpla 29 años de edad, la relación laboral dejará de regirse por las

**normas de este título y se aplicarán en ese momento y de pleno derecho las normas generales de este Código. En tal caso, si el trabajador estaba contratado a plazo fijo, el plazo se mantendrá vigente. Si el contrato era indefinido, el tiempo trabajado bajo el régimen de trabajador estudiante se considerará para efectos de las indemnizaciones en virtud de las reglas generales.**

*Los estudiantes trabajadores gozarán del fuero laboral establecido en este Código, durante la vigencia del respectivo contrato, conforme a las reglas generales. Con todo, en caso que el contrato termine por el sólo ministerio de la ley conforme a lo indicado en el inciso primero de este artículo, el empleador deberá requerir la autorización del juez en conformidad a lo dispuesto en el artículo 174, quien deberá conceder el desafuero previa constatación del cumplimiento de los 29 años del trabajador o bien la pérdida de su calidad de estudiante.*

**El contrato especial de este capítulo que sea celebrado a plazo fijo se renovará automáticamente si, cumplido el plazo, el trabajador continúa prestando funciones; ninguna de las partes expresa la voluntad de poner término al contrato, y se siguen cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 152 quáter. Si renovado el plazo por tercera vez el trabajador continúa prestando funciones, el contrato pasará a ser indefinido de pleno derecho.**

Artículo 152 quáter D.- La jornada de trabajo estará sujeta a las siguientes reglas:

- a) No podrá exceder de treinta horas semanales.
- b) La distribución de las horas de trabajo señaladas en la letra precedente deberá constar por escrito en el contrato de trabajo. Este acuerdo podrá establecer diferentes alternativas de jornadas diarias y semanales, *de forma mensual, para lo cual deberá contarse siempre con la aceptación del estudiante trabajador. En caso de que el empleador o el estudiante, para cumplir con sus deberes educativos, requiera adoptar alguna de las jornadas alternativamente pactadas, deberá comunicarlo por el medio que las partes convengan en el contrato, a lo menos con siete días corridos de anticipación a la jornada alternativa. Con todo, el estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos.*
- 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.

d) No se podrán pactar horas extraordinarias.

e) La jornada laboral establecida en la letra a) precedente no podrá distribuirse en más de seis días seguidos. Con todo, siempre deberá considerarse la limitación de jornada diaria establecida en la letra c).

f) Los estudiantes trabajadores cuyos contratos se rijan por el presente capítulo podrán convenir con su empleador quedar exceptuados del descanso en días domingos y festivos, y no les será aplicable lo establecido en el inciso cuarto del artículo 38. Este acuerdo deberá consignarse en el respectivo contrato de trabajo.

g) Durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso de las actividades académicas por vacaciones, las partes podrán acordar las siguientes alternativas:

*i. Suspender el contrato de trabajo hasta por un período máximo de dos meses. En este caso, se entenderá vigente la relación laboral, pero suspendida la obligación del trabajador de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar cualquier remuneración que tenga su origen en el contrato de trabajo, salvo aquellas devengadas con anterioridad a la suspensión.*

*ii. Mantener la prestación de servicios bajo las reglas establecidas en el presente capítulo.*

*iii. Pactar una jornada hasta por el máximo de cuarenta y cinco horas ordinarias semanales, pudiendo acordarse también horas extraordinarias en la forma señalada en el artículo 31. En este caso, la remuneración del estudiante trabajador no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.*

El acuerdo sobre cualquiera de estas alternativas deberá constar por escrito.

Artículo 152 quáter E.- Los estudiantes trabajadores contratados bajo el régimen de este capítulo, que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud conforme a lo dispuesto en las letras b) y c) del artículo 136 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, *o beneficiarios de un contrato de salud que un tercero haya celebrado con una institución de salud previsional, podrán optar por mantener dicha calidad, según corresponda, y no adquirir la calidad de afiliado al régimen de prestaciones de salud conforme al artículo 134 de aquel texto normativo, hasta la edad que corresponda de acuerdo a las reglas generales.* En dicho caso, su 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.

Con todo, los empleadores estarán obligados a declarar y pagar las cotizaciones para pensiones, *para el seguro de cesantía y para el seguro social contra riesgos de*

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744, siendo estas últimas de su cargo.

Sin perjuicio de lo anterior, los estudiantes trabajadores cuyos empleadores estén exceptuados de la obligación de declarar y pagar cotizaciones de salud conforme al inciso primero, podrán presentar a éstos, cuando corresponda, la licencia o certificado médico que acredite su incapacidad temporal, con el objeto de justificar la ausencia a sus labores durante el período de reposo prescrito.

Artículo 152 quáter F.- Los estudiantes trabajadores contratados bajo las normas establecidas en este capítulo mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar hasta la edad establecida en la letra b) del artículo 3 del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las remuneraciones que el estudiante trabajador reciba en virtud del contrato de trabajo regido por este capítulo no se considerarán como renta para efectos de determinar su condición socioeconómica o la de su grupo familiar para el *registro social de hogares*, acceso al Fondo Solidario, crédito fiscal universitario, crédito con garantía del Estado *o financiamiento del acceso gratuito a las instituciones de educación superior*, ni para cualquier otro sistema de crédito fiscal, subsidio, *becas* o beneficio *estatal actual o futuro*, que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos.

Artículo 2.- Intercálase en el inciso final del artículo 2 de la ley N° 18.987, entre la palabra “calendario” y la expresión “, conservarán”, la siguiente oración: “o que se encuentren contratados en virtud del contrato especial regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro I del Código del Trabajo.”.

#### Artículos transitorios

***Artículo primero.- La presente ley comenzará a regir a contar del primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.***

Artículo segundo.- Durante el primer año presupuestario de vigencia de esta ley, el mayor gasto fiscal que represente su aplicación se financiará con cargo al presupuesto vigente de las respectivas instituciones y, en lo que faltare, el Ministerio de Hacienda podrá suplementarlos con los recursos que se traspasen de la Partida Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público.

***Artículo tercero.- Durante los primeros tres años de vigencia de las disposiciones que regulan este estatuto especial, éstas deberán ser evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral, con el fin de que dicha instancia recomiende las enmiendas que se estimen necesarias.***

*Para efectos de lo dispuesto en esta disposición, el Consejo Superior Laboral rendirá un informe anual, en el mes de abril del año que corresponda, al Presidente de la República y al Congreso Nacional, debiendo recomendar su continuidad o la introducción de modificaciones.”.*

Fuente: Elaboración propia con información de la Cámara de Diputados.