

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique, que crea un estatuto laboral para jóvenes que se encuentren estudiando en la educación superior.

**BOLETÍN N°8.996-13.**

---

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique, con urgencia calificada de "suma".

Cabe destacar que este proyecto fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

#### **OBJETIVOS DEL PROYECTO**

Incorporar al Código del Trabajo, mediante un capítulo nuevo, el contrato especial y alternativo con estudiantes trabajadores que, habiendo acreditado la calidad de alumno regular o en vías de titulación en una institución de educación superior, técnica o de nivelación de estudios, tengan entre 18 y 28 años de edad inclusive.

Quedan exceptuados del rango superior de edad aquellos estudiantes con discapacidad de acuerdo a la ley N°21.015, que incentiva la inclusión al mundo laboral de personas con discapacidad.

-----

**NOTA:** el Capítulo y numeración de los artículos 152 quáter a 152 quáter F de este proyecto -de mantenerse- deberán ser ajustados durante la discusión en particular, porque la ley N°21.142, que incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores consigna esa misma numeración.

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, acompañados por la asesora del Subsecretario, señora Florencia Frontaura, el coordinador legislativo señor Francisco Del Río, las asesoras señoras María José Abud y Daniela Oyarzún, el asesor señor Miguel Pelayo y el economista señor Francisco Szederkenyi, los periodistas, señora Rocío Sabanegh y Mauricio

Álvarez y el fotógrafo, señor Pablo Yovane. La abogada asesora de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez. Los asesores del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señores Agustín Figari, Cristián Daly, Guillermo Álvarez, Fredy Vásquez y señora Fernanda Nitsche. La profesora de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señora Verónica Munilla. El Presidente del Colegio de Abogados de Valparaíso, señor Alejandro Gómez y los consejeros de la Orden, señores Aldo Fendez y Carlos Fuentes. La asesora y los asesores del Instituto Libertad y Desarrollo, señora María Trinidad Schleyer y señores Francisco Sánchez y John Henríquez. Los asesores de la Fundación Jaime Guzmán, señor Matías Quijada y Juan Eduardo Diez. La Presidenta de la Federación de Jardines Infantiles Zona Centro, señora Bárbara Fernández. El Habilitado en Derecho de la Universidad de Chile, señor Matías Berríos. La Secretaria de Jóvenes de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), señora Claudia Hasbún. El Presidente del Sindicato Cafeterías Tavelli, señor Álex Saavedra y el asesor Jurídico, señor Exequiel Abrigo. La Secretaria de la Federación Autónoma Walmart Chile, señora Isabel Araya. El Encargado de la Secretaría Nacional de Asuntos Juveniles de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señor Walter Cubillos y la Presidenta de la Federación VTF Zona Centro, señora Bárbara Fernández. La dirigente del Frente Amplio, señora Marianela Aravena. El Vicepresidente de la Confederación Coordinadora Sindicatos del Comercio, señor Leonel Sepúlveda, acompañado por el Director, señor Juan Álvarez y la Directora señora, Priscilla Astudillo. Asesores Parlamentarios: de la Senadora Allende, el señor Rafael Ferrada; del Senador Durana, el señor César Quiroga y la señora Pamela Cousins; de la Senadora Ebensperger, el señor Patricio Cuevas; de la Senadora Muñoz, el señor Luis Díaz y la señora Andrea Valdés; de la Senadora Goic, el señor Juan Pablo Severín y el señor Aldo Rojas; del Senador Latorre, el señor Leonardo Rissetti; del Senador señor Letelier, la señora Elvira Oyanguren; del Senador Moreira, el señor Raúl Araneda; del Comité UDI, la señora Ivette Avaria, del Comité Partido Por la Democracia, el señor Gabriel Muñoz y del Comité Partido Demócrata Cristiano, el señor Gerardo Bascuñán.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 19 de diciembre de 2018, concurren: de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el especialista en Políticas de Empleo, señor Gerhard Reinecke; de la organización Tu Primera Pega, el co-fundador, señor Horacio Llovet y de la Fundación Emplea-Hogar de Cristo, el Director, señor Ricardo Délano.

Especialmente invitados a la sesión celebrada el 9 de enero de 2019, asistieron el Presidente de la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), señor Arturo Martínez, acompañado por el Director, señor Manuel Gómez. El Director de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios (CONATRACOPS), señor Sergio Pérez acompañado por la señora Macarena Ortega y los señores Héctor Valdés. El Secretario General de Asuntos Juveniles de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señor Walter Cubillos, acompañado por el señor Mauro Díaz, la coordinadora, señora Natalia Masías y la Vicepresidenta de la Mujer, señora Julia Requena, esta última acompañada por las señoras Georgina Cortés y Andrea Palacios. El Secretario de la Coordinadora Sindical del

Sector Privado, señor Roberto Traslaviña, acompañado por los dirigentes, señores Manuel Sandoval, Héctor Contreras y Juan Poblete. El Presidente del Sindicato Starbucks, señor Andrés Giordano acompañado por los señores Gino Tramontina, Luis Infante, Lukas Cáceres, Juan Carneiro y la señora Virginia Marie Coughlin. El Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores, señor Segundo Steilen. El Presidente de la Coordinadora de Sindicatos de Trabajadores del Comercio, señor Manuel Díaz acompañado por las señoras Priscilla Astudillo y Miriam Campusano, y los señores Leonel Sepúlveda, Juan Álvarez, Aníbal Cano y Carlos Cano.

Especialmente invitados a la sesión celebrada el 9 de enero de 2019, concurrieron la Profesora de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señora Verónica Munilla; la Secretaria Técnica de Jóvenes de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), señora Claudia Hasbún; el Dirigente Nacional AFINJUV del Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), señor Mauro Díaz; el Director de la Fundación Cristo Vive, señor Gustavo Donoso. En representación de la Confederación Nacional de Estudiantes de Chile (CONFECH): la Presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad Católica, la señora Belén Larrondo; La Presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile, señora Karla Toro, acompañada por la señora Valentina Andrade y los señores Jaime Aragón y Nicolás Gálvez; la Presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Santiago de Chile, señora Constanza León Urtubia, acompañada por los señores Gabriel Iturra y Cristóbal Pino.

El Senador señor Álvaro Elizalde Soto concurrió a la sesión de 1 de agosto de 2018.

-----

## **ANTECEDENTES**

Para el debido estudio de esta iniciativa legal se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

### **I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS**

- El Código del Trabajo.

-La ley N°21.015, que incentiva la inclusión laboral al mundo laboral de personas con discapacidad.

-La ley N°18.987, que incrementa asignaciones, subsidio y pensiones que indica, de 1990.

-Decreto con fuerza de ley N°1, del Ministerio de Salud, del año 2006, sobre regímenes de prestaciones de salud.

-Decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1982, sobre sistema único de

prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público.

## II.- ANTECEDENTES DE HECHO

El mensaje que da origen a este proyecto de ley fundamenta su propuesta en los siguientes:

### **i. Antecedentes:**

En primer lugar, expone que las estadísticas chilenas y mundiales reflejan que la tasa de desempleo entre los jóvenes es superior a la tasa general. En el caso de Chile, detalla que mientras la tasa general de desempleo se ha mantenido en torno al 6,0%, la de jóvenes entre 18 y 24 años aumenta dramáticamente a más del doble, alcanzando un 15,9%, atendidas diversas razones entre las que se encuentra el hecho de no contar con experiencia laboral previa.

Por su parte, del total de jóvenes que no trabajan ni buscan trabajo, un 73% se declara en dicha situación debido a que se encuentran estudiando (Nueva Encuesta Nacional de Empleo "NENE", trimestre diciembre- febrero 2013), mientras que, según datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2011, 900.280 jóvenes entre 18 y 24 años declaran haber completado su educación terciaria o bien estar cursándola, de los que un 16% se encuentra estudiando y trabajando, mientras que un 63% sólo estudia.

Con todo, afirma que el hecho de encontrarse estudiando no necesariamente significa que los jóvenes no estén interesados en complementar su actividad académica con un empleo de tiempo parcial. De hecho, según la iniciativa, el 53% de los jóvenes desempleados aceptaría un trabajo con jornada parcial, según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, trimestre diciembre-febrero 2013, por lo que, en la mayoría de las ocasiones, la decisión de no trabajar dice relación con no entorpecer sus responsabilidades académicas con un contrato de trabajo formal que no se adecúe a sus horarios ni a las demás actividades estudiantiles.

Asimismo, el ingreso al mundo del trabajo y el aumento de los ingresos familiares puede exponer al joven a perder créditos, subsidios, becas y otros beneficios que se otorgan en relación a los ingresos del grupo familiar, lo que puede constituir una barrera importante para interesarse en trabajar. Por otro lado, sostiene que existe también un grupo de jóvenes que no han continuado sus estudios en la educación superior debido a la necesidad de apoyar económicamente en sus hogares, habida cuenta de la complejidad de compatibilizar los estudios y el trabajo.

Dicha circunstancia, añade, adquiere mayor relevancia si se considera que las condiciones actuales de contratación al amparo del Código del Trabajo impiden que el joven pueda adaptar su jornada de trabajo a los horarios académicos, por ejemplo, reduciéndolos en períodos de exámenes y aumentándolos en vacaciones o mientras la carga estudiantil disminuye. Del mismo modo, sostiene que tampoco es posible aprovechar los períodos en los que el estudiante se encuentra esperando

para ingresar a la próxima clase, los que en muchas ocasiones pueden ser de varias horas, sin perjuicio que, respecto de aquellos jóvenes que trabajan, el 42,4% declara asistir al establecimiento educacional en horario variable, esporádico o flexible, según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN 2011.

Sin embargo, dado que la jornada de trabajo debe ser continua, agrega que el joven no puede utilizar los períodos libres entre clases para desarrollar parte de su jornada, interrumpiéndola para asistir a clases y luego regresar a trabajar, completando así su jornada de trabajo.

## **ii. Objetivo:**

En este acápite, el mensaje sostiene que el trabajo durante el período de estudios superiores no sólo presenta un beneficio desde un punto de vista económico, al complementar el ingreso familiar y permitir financiar costos asociados a los estudios como transporte, alimentación y materiales, sino que también presenta ventajas al anticipar el ingreso de los jóvenes al mundo laboral, permitiéndoles desarrollar valores como la disciplina, el trabajo en equipo, la responsabilidad y el compañerismo, entre otros. En consecuencia, expone que ello permite enriquecer el currículum del joven, por lo que, al egresar de sus estudios y buscar trabajo, podrá acreditar que ya posee experiencia laboral, lo que configura un requisito exigido o altamente considerado en muchos empleos.

Como consecuencia de lo anterior, el proyecto de ley pretende incorporar un nuevo contrato especial para el trabajador estudiante. Dicha figura contractual propone que los jóvenes que se encuentran estudiando en la educación superior puedan compatibilizar sus estudios con un trabajo de jornada reducida, la que podrá ser interrumpida para aprovechar de manera eficiente las horas libres que tengan durante el día, sin ver perjudicados sus estudios.

Asimismo, la iniciativa apunta a incentivar la contratación de jóvenes y, de esta manera, reducir las altas tasas de desempleo que existen entre 18 y 24 años y aumentar el empleo formal, al permitir la compatibilización entre empleo y estudios.

A su vez, la exposición de motivos del proyecto agrega que, al favorecer la suscripción de contratos de trabajo, los jóvenes comenzarán a cotizar para su jubilación a temprana edad, de manera que verán incrementados sus fondos y aumentarán el monto de sus pensiones futuras, lo que resulta compatible con las campañas realizadas por el Ejecutivo con miras a incentivar la cotización de los trabajadores.

Finalmente, pretende que, con la existencia de un contrato especial para trabajadores estudiantes, aquellos jóvenes que no han ingresado a la educación superior, por tener que trabajar para contribuir económicamente en sus hogares, podrán encontrar una alternativa que les permita realizar ambas actividades a la vez, sin tener que sacrificar una de ellas.

### **iii. Contenido**

A continuación, el mensaje expone el contenido del proyecto de ley.

En primer lugar, aborda lo relativo al **ámbito de aplicación del contrato alternativo del trabajador estudiante**. A este respecto, el proyecto del Ejecutivo contemplaba que podrán celebrar el contrato alternativo en referencia los trabajadores estudiantes, entendiéndose por tales a quienes tengan entre 18 y 24 años de edad inclusive y se encuentren cursando estudios regulares en alguna institución de educación superior reconocida por el Estado<sup>1</sup>.

Sobre dicha figura contractual, explica que se trata de un contrato alternativo de aquellos celebrados al amparo de las normas generales, de modo que los jóvenes que no obstante cumplir los requisitos señalados prefieran mantenerse regulados por la legislación general no verán alterada su situación. A su vez, en caso que los servicios realizados correspondieren a alguna de las actividades descritas en otros contratos especiales, dispone que prevalecerán dichas normas por sobre las de este contrato alternativo.

En segundo lugar, el proyecto contempla la **supletoriedad de las normas generales del Código del Trabajo**, de modo que aquellas materias que no se encuentren reguladas en el contrato alternativo se regularán por las normas generales establecidas en el Código del Trabajo, en la medida que no sean incompatibles.

Respecto de los requisitos para suscribir el contrato, el mensaje contempla la **obligación de acreditar la calidad de estudiante de educación superior**, toda vez que es fundamental que el trabajador estudiante acredite su calidad de tal, pues las normas del proyecto están diseñadas para ser compatibilizadas con sus estudios. Como consecuencia de ello, establecía que el sujeto de este contrato estará obligado a acreditar al empleador cada seis meses su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo semestre o año académico que deberá anexarse al contrato individual de trabajo<sup>2</sup>.

En el mismo sentido, se expone que los requisitos señalados son sumamente importantes ya que, a la hora de realizar las fiscalizaciones, el inspector de la Dirección del Trabajo exigirá el correspondiente certificado, lo que permitirá comprobar de manera inmediata si el trabajador posee o no la calidad de estudiante, por lo que al contrato se

---

<sup>1</sup> El texto aprobado por la Cámara de Diputados contempla, en el artículo 152 quáter, contenido en su artículo 1º, que "(s)e 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".

<sup>2</sup> El texto aprobado por la Cámara de Diputados establece, en el artículo 152 quáter A, que "(e)l 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."

deberá agregar como estipulación mínima la mención de la calidad de estudiante.

Acerca de las **modalidades de contratación**, se propone que el contrato podrá ser celebrado a plazo fijo, por obra o faena o de manera indefinida, pero siempre terminará por el solo ministerio de la ley si el trabajador estudiante no acredita su calidad de tal o cumple 25 años de edad, sin perjuicio de las demás causales de terminación establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo<sup>3</sup>.

En consecuencia, en aquellos casos en que el contrato sea celebrado a plazo fijo, terminará por el vencimiento del plazo convenido en el contrato. Con todo, contemplaba que a dichos contratos no le serán aplicables las limitaciones en cuanto a la duración del mismo, ni se transformarán en indefinidos por efecto de las renovaciones o por el hecho de seguir prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo que apunta a evitar que se burle la exigencia del cumplimiento de los requisitos legales específicos requeridos para acogerse al nuevo régimen propuesto<sup>4</sup>.

Del mismo modo, tampoco permitía computar el tiempo trabajado en virtud de contratos suscritos al amparo de la iniciativa respecto de los contratos suscritos con posterioridad, cualquiera sea la naturaleza de éstos. Dicha regulación consideraba que se trata de una relación laboral cuyo fundamento está en la calidad de estudiante del trabajador, de manera que goza de características y prerrogativas propias y particulares, distintas a las de la generalidad de los contratos de trabajo.

En cuanto al **fuego de los trabajadores estudiantes**, el articulado contenido en la propuesta del Ejecutivo contemplaba que los trabajadores estudiantes accederían al fuego laboral establecido en el Código del Trabajo sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que el empleador requiera solicitar el desafuego para poner término a éste<sup>5</sup>.

Respecto de las **características de la jornada de trabajo**, el mensaje explica que una de las principales características del contrato alternativo que propone es la diferencia que presenta respecto de la

<sup>3</sup> El inciso primero del artículo 152 quáter C, aprobado por la Cámara de Diputados, propone que "(e)n 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."

<sup>4</sup> El inciso segundo del artículo 152 quáter C, aprobado por la Cámara de Diputados, contempla que "(e)l 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."

<sup>5</sup> Dicha norma no se encuentra contenida en el texto aprobado por la Cámara de Diputados.

jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo, toda vez que las normas establecidas para la generalidad de los trabajadores no se ajustan a los requerimientos de los estudiantes, de manera que se hace muy compleja su compatibilización con sus responsabilidades académicas.

En razón de ello, primer término, propone una jornada de trabajo reducida que no excederá de 30 horas semanales, no pudiendo pactarse horas extraordinarias ni distribuirse en más de seis días seguidos, precisamente para que el trabajador estudiante siga atendiendo sus responsabilidades académicas.

Respecto de dicha proposición y la normativa vigente respecto de la jornada parcial de trabajo, que posee el mismo límite temporal, el proyecto permite pactar distintas alternativas de distribución de jornada, las que deberán constar en el contrato de trabajo y sólo podrán hacerse efectivas habiéndose comunicado con al menos siete días corridos de anticipación. Sin perjuicio de lo anterior, dado que la mayor limitación en cuanto a la compatibilización de los horarios académicos y laborales está dada por la continuidad de la jornada de trabajo, permite la interrupción de la jornada diaria en atención a las especiales características de esta relación laboral.

Asimismo, el mensaje contemplaba que, con el objeto de resguardar correctamente los derechos de los trabajadores estudiantes, entre el inicio y término de la jornada no podrían transcurrir más de catorce horas, sumados los períodos trabajados y los períodos de interrupción, dentro de un lapso de veinticuatro horas, mientras que la suma de las horas trabajadas no podía ser superior a doce horas diarias, en concordancia con otros límites señalados en el Código del Trabajo, por ejemplo, a propósito de los trabajadores de hoteles, restaurantes o clubes. En el mismo sentido, establecía que el trabajador estudiante tendría derecho a un descanso ininterrumpido de a lo menos diez horas dentro de un período de veinticuatro horas, y que, cada cinco horas de trabajo continuo, podía ejercer a lo menos a media hora de descanso y colación, tiempo que no será imputable a la jornada<sup>6</sup>.

En cuanto al descanso semanal, contempla que los trabajadores estudiantes podrán convenir con su empleador quedar exceptuados del descanso en días domingos y festivos, no siéndoles aplicable lo establecido en el inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo, lo que deberá consignarse en el respectivo contrato de trabajo.

---

<sup>6</sup> La letra c) del artículo 152 quáter D aprobado por la Cámara de Diputados establece que 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. 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.”.

Finalmente, contempla que durante los períodos en que el trabajador estudiante se encuentre en receso de sus actividades académicas por vacaciones, su jornada de trabajo podrá extenderse hasta el máximo general de 45 horas semanales, aplicándose las demás reglas de este contrato alternativo, salvo la prohibición de pactar horas extraordinarias, las que se podrán celebrar durante estos períodos<sup>7</sup>.

A continuación, el proyecto se refiere a las **cotizaciones de los trabajadores estudiantes**.

Sobre el particular, expone que, si los trabajadores son causantes de asignación familiar o han sido aceptados por una institución de salud previsional como cargas médicas, podrán optar por no cotizar para salud, en cuyo 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. Añade que dicha medida otorga la posibilidad a los estudiantes afiliados de optar por mantener la cobertura de salud de la que gozan por su calidad de causante de asignación familiar, de modo que, atendidas las especialísimas características del sujeto de este contrato, puedan elegir no alterar su situación en relación a su régimen de salud y evitar eventuales perjuicios. Asimismo, establece que los empleadores estarán obligados a declarar y pagar las cotizaciones para pensiones 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.

En cuanto al **acceso a crédito fiscal, subsidio o beneficio que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos**, el proyecto contempla que las remuneraciones que el trabajador estudiante reciba en virtud del contrato de trabajo no se considerarán como renta para efectos de determinar la condición socioeconómica del estudiante o su grupo familiar para el acceso al 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<sup>8</sup>.

Acerca del **régimen de incompatibilidades**, el articulado propuesto por el Ejecutivo contemplaba que el contrato no daría lugar al subsidio al empleo establecido en la ley N° 20.338, al subsidio previsional a trabajadores jóvenes de la ley N° 20.255, al subsidio al empleo de la mujer que consagra la ley N° 20.595 o cualquier otro beneficio o subsidio de similar naturaleza destinado a fomentar la generación de empleo<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> La letra g) del artículo 152 quáter D aprobado por la Cámara de Diputados agregó la posibilidad de suspender el contrato de trabajo hasta por un período máximo de dos meses o mantener la prestación de servicios bajo las mismas reglas.

<sup>8</sup> El inciso segundo del artículo 152 quáter F aprobado por la Cámara de Diputados incorporó, dentro de los beneficios que contempla, el financiamiento del acceso gratuito a las instituciones de educación superior.

<sup>9</sup> Dicha norma no se encuentra contenida en el texto aprobado por la Cámara de Diputados.

En cuanto a la **calidad de causante de asignación familiar**, propone que los causantes de asignación familiar que se encuentren contratados en virtud del régimen contractual que se propone conservarán su calidad de tales para todos los efectos legales.

Finalmente, en relación al **seguro de cesantía**, el mensaje establecía que, dada la naturaleza particular del contrato especial, quienes se acojan a este régimen no cotizarán para el seguro de cesantía de la ley N°19.728, pues, al igual que el contrato de aprendizaje, se trata de relaciones que tienen finalidades particulares cercanas a la formación de dichos trabajadores<sup>10</sup>.

## DISCUSIÓN EN GENERAL

El texto aprobado por la Cámara de Diputados, mediante dos artículos permanentes y tres disposiciones transitorias, introduce, en el Código del Trabajo, el contrato especial y alternativo de trabajo con estudiantes trabajadores.

El artículo 1° incorpora un Capítulo VIII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, titulado “Del contrato alternativo del estudiante trabajador”, que contiene siete artículos.

El artículo 152 quáter establece el concepto, los requisitos y el ámbito de aplicación del contrato especial y alternativo de trabajo con estudiantes trabajadores.

El artículo 152 quáter A contempla la obligación, para el estudiante trabajador, consistente en acreditar su calidad de alumno regular o de estudiante en vías de titulación.

El artículo 152 quáter B agrega, dentro de las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo, la circunstancia de regirse por las normas aplicables al contrato especial y alternativo de trabajo con estudiantes trabajadores y la calidad de estudiante de educación superior del estudiante trabajador.

El artículo 152 quáter C regula la terminación del contrato de trabajo, indefinido o a plazo fijo, en aquellos casos en 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. Asimismo, contempla las hipótesis de renovación del contrato a plazo fijo y su transformación en uno de duración indefinida.

El artículo 152 quáter D establece la duración máxima y la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo de los

---

<sup>10</sup> El inciso segundo del artículo 152 quáter E aprobado por la Cámara de Diputados establece que “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.”.

estudiantes trabajadores, la imposibilidad de pactar horas extraordinarias, el descanso semanal y la regulación aplicable durante el receso de actividades académicas.

El artículo 152 quáter E permite que los estudiantes trabajadores que sean causantes de asignación familiar, o hayan sido aceptados como cargas en una institución de salud previsional, puedan optar por no incorporarse como afiliados a dicho régimen. Asimismo, contempla el deber del empleador, consistente en 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.

El artículo 152 quáter F mantiene la calidad de causantes de asignación familiar de los estudiantes trabajadores, e impide que las remuneraciones que perciban sean consideradas como renta para 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.

El artículo 2° del proyecto permite que los estudiantes trabajadores puedan conservar su calidad de causantes de asignación familiar para todos los efectos legales.

El artículo primero transitorio establece que la ley comenzará a regir a contar del primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

El artículo segundo transitorio contempla que, durante el primer año presupuestario de vigencia de la 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.

El artículo tercero consigna que, durante los primeros tres años de vigencia de las disposiciones que regulan el estatuto especial que establece el proyecto, éstas deberán ser evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral, con el fin de que dicha instancia recomiende las enmiendas que se estimen necesarias y rinda un informe anual al Presidente de la República y al Congreso Nacional, debiendo recomendar su continuidad o la introducción de modificaciones.

-----

**SESIÓN CELEBRADA EL 1 DE AGOSTO DE 2018  
EXPOSICIÓN DEL MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,  
SEÑOR NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ**

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, expuso ante la Comisión los antecedentes, el contenido y los objetivos de la iniciativa legal en estudio.

Al iniciar su presentación, y en lo que atañe a los antecedentes del proyecto de ley, dio cuenta de un diagnóstico del empleo juvenil en Chile.

En primer lugar, afirmó que, actualmente, la fuerza laboral en el país asciende a 9.027.334 personas en edad de trabajar, de los que 8.381.841 personas desempeñan labores remuneradas y 645.493 se encuentran desocupados.

Respecto de la tasa de desempleo juvenil entre 18 y 28 años, señaló que dicho indicador asciende a 15,3%, lo que duplica el promedio nacional, que corresponde a un 7,2%, mientras que, en el caso de las mujeres, el desempleo juvenil alcanza un 20,4% hasta los 24 años.

Por su parte, entre los jóvenes que trabajan, aseveró que existe una gran precariedad considerando que la tasa de ocupación informal alcanza aproximadamente a un 36%, lo que se traduce en que un gran porcentaje se encuentra trabajando sin ninguna protección legal.

A su vez, añadió que sólo un 9% de los jóvenes entre 18 y 28 años declara que estudia y trabaja; un 41% de los jóvenes entre 18 y 24 años declara que sólo estudia; un 29% que sólo trabaja; y un 21% no trabaja ni estudia.

Agregó que, del 21% de jóvenes que no trabajan ni estudian, el grueso se concentra en la clase media baja y vulnerable (35,4% del primer quintil y 29,2% del segundo quintil), en oposición al 6,4% de aquellos que no estudian ni trabajan que provienen del quinto quintil. Asimismo, un 65% es mujer; un 74,5% proviene de los dos primeros quintiles; y un 63% es madre, en contraste con aquellas mujeres que realizan al menos una de estas dos actividades - estudiar o trabajar -, donde sólo un 30,2% es madre.

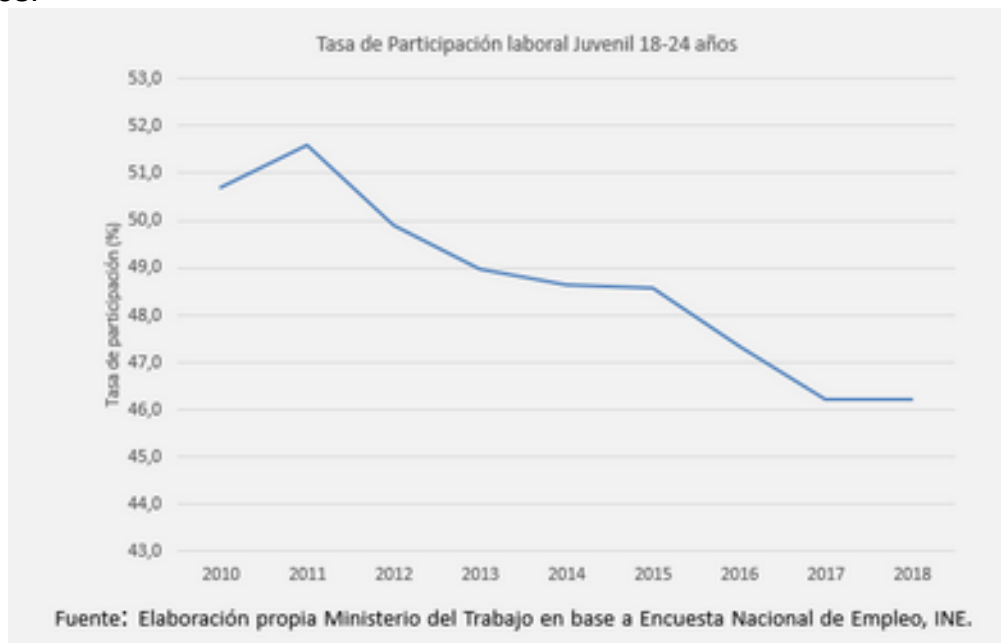
Seguidamente, afirmó que en los países desarrollados, más del 50% de los jóvenes trabaja y estudia. A nivel regional, por su parte, Chile es el país con la tasa más baja de jóvenes que estudian y trabajan, toda vez que, en América Latina, el 13,8% de los jóvenes entre 15 y 24 años estudia y trabaja.

Del total de jóvenes, agregó que un 28% declara que está dispuesto a trabajar pero no pueden hacerlo porque son estudiantes

(63%), porque los quehaceres del hogar no lo permiten (9%) y porque no tienen con quién dejar a los niños (9%).

Por su parte, un 47% de los jóvenes entre 18-28 años declara que la principal razón por la que no asiste a un establecimiento educacional es porque trabaja o busca trabajo.

A continuación, expuso el siguiente gráfico, que da cuenta de la tasa de participación laboral juvenil de personas entre 18 y 24 años:



Nota: La estimación anual se construye como el promedio simple entre los trimestres móviles enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre y octubre-diciembre de cada año; para 2018 se utilizaron solamente los primeros dos trimestres móviles. Para el cálculo de la tasa de participación anual se utiliza la estimación anual de la Fuerza de Trabajo sobre la estimación anual de la Población en Edad de Trabajar, como porcentaje.

Tratándose de las principales razones de estas cifras, explicó que dicen relación con la rigidez de la contratación formal, especialmente en materia de distribución de jornada, lo que imposibilita que el estudiante pueda compatibilizar los tiempos de estudio y trabajo. Asimismo, sostuvo que el trabajo y el aumento de ingresos puede exponer al estudiante a perder beneficios sociales destinados a financiar estudios superiores que se otorgan en consideración a los ingresos del estudiante y del grupo familiar.

Dicha circunstancia, añadió, se explica en razón de que actualmente algunos beneficios estudiantiles, como la gratuidad, el fondo Solidario, el crédito fiscal universitario y con garantía estatal y las becas estudiantiles (beca bicentenario, beca alimentación, beca excelencia académica, etc.), exigen como requisito de acceso pertenecer a la población de menores ingresos del país (entre 50% y 80% de la población de menores ingresos dependiendo del beneficio), o acreditar los ingresos propios y familiares de los últimos dos años, de modo que muchos jóvenes deciden no trabajar o hacerlo de manera informal para no ver alterada su situación socioeconómica.

Asimismo, sostuvo que se advierte un desajuste entre el sistema educativo y el mercado laboral, lo que dificulta el ingreso del estudiante al mundo laboral, principalmente porque el estudiante no cuenta con la experiencia o competencias requeridas.

En el mismo sentido, indicó que la contratación formal expone al estudiante a perder su calidad de carga legal o médica para efectos del plan de salud familiar, lo que genera que muchos jóvenes prefieran trabajar sin contrato.

Al efecto, expuso, a modo ejemplar, que un plan de salud familiar moderado en una clínica privada, para una familia de clase media compuesta por el padre y 3 cargas legales (3 niños y una madre en edad fértil), tiene un costo total aproximado de 11.15 UF, cuyo valor del hijo carga es aproximadamente 1,7 UF.

En dicha hipótesis, sostuvo que si este hijo deja de ser carga por empezar a percibir ingresos (por ejemplo, \$300.000 pesos por un contrato de 30 horas), el plan de salud de esa familia se reduce a 9,45 UF. Sin embargo, describió que la cotización de salud de ese hijo, equivalente a 7% - 21.000 pesos, implicará que para que el hijo pueda costear un plan de salud similar al que tenía como carga, tendrá que pagar, además de su 7%, por lo menos 2 UF más, es decir, tendrá que pagar casi 3 veces más de lo que pagaba siendo carga del padre, dado que a la su 7% se le deben sumar 2UF por concepto de GES.

Enseguida, se refirió a los objetivos del proyecto de ley.

En ese sentido, propuso implementar una herramienta que permita enfrentar el desempleo juvenil, considerando que existe una necesidad importante de mejorar la participación de los jóvenes en el mercado laboral tanto respecto de aquellos que no estudian ni trabajan como respecto de los jóvenes que, estudiando, quieren o requieren trabajar.

En segundo lugar, afirmó que el proyecto pretende aumentar el empleo formal en jóvenes entre 18-28 años, considerando que actualmente un 36% de los jóvenes se encuentra trabajando sin contrato de trabajo.

En la misma línea, agregó que se propone anticipar el ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo para iniciar desde el primer momento el ahorro previsional, incentivar el ingreso a la educación superior de jóvenes que no han ingresado o que han discontinuado sus estudios por tener que apoyar económicamente a sus familias, y mejorar la inserción de los jóvenes al mundo laboral, dotándolos de la experiencia requerida en muchos empleos. De ese modo, añadió que el proyecto busca aproximar la formación teórica a la formación práctica en una empresa que diga relación con la carrera del estudiante, lo que va de la mano con una política de re-focalización de programas y subsidios SENCE que incentiven la educación dual.

Asimismo, detalló que la iniciativa apunta a permitir al trabajador mantener su condición de causante de asignación familiar, sin perjuicio de las rentas percibidas en virtud del contrato, y permitir que el estudiante no cotice para el sistema de salud y mantenga su condición de carga familiar/médica. Del mismo modo, permite que la situación socio-económica del trabajador no se vea alterada por las rentas percibidas para que el estudiante no pierda los beneficios sociales destinados a financiar estudios superiores, tales como la gratuidad, fondo solidario, crédito fiscal universitario y con garantía estatal, becas estudiantiles, entre otras.

A continuación, expuso el contenido del texto aprobado, en primer trámite constitucional, por la Cámara de Diputados.

En primer lugar, enfatizó que la iniciativa fue aprobada, en general, en forma unánime por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Respecto del contenido del proyecto, explicó que su ámbito de aplicación operará respecto de los trabajadores estudiantes entre 18 y 28 años de edad inclusive que se encuentren cursando estudios regulares o en vías de titulación en instituciones de educación superior o en programas de nivelación de estudios, quedando exceptuados del límite superior los trabajadores estudiantes con discapacidad, de acuerdo a la ley N° 21.015.

Dicha figura contractual, detalló, no impedirá la celebración de contratos de trabajo de acuerdo a las reglas generales, de forma tal que se trata de un contrato alternativo respecto del contrato individual de trabajo.

Acerca de las empresas imposibilitadas para celebrar el contrato, expuso que no podrán celebrar este contrato las empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia, en virtud de una indicación del Diputado Gastón Saavedra.

En cuanto al requisito aplicable a los trabajadores estudiantes, consistente en acreditar su calidad de tal, detalló que se contempla la obligación de acreditar dentro de los 120 días siguientes de celebrado el contrato y, en lo sucesivo, cada un año, la calidad de alumno regular mediante certificado emitido por la institución educacional. Para el cumplimiento de dicha obligación, la iniciativa contempla que la institución educacional no podrá negarse a entregar el certificado, y aquélla se entenderá provisionalmente cumplida presentando un comprobante de certificado en trámite.

Acerca de la conversión del contrato especial a uno de acuerdo a las reglas generales, expuso que, en aquellos casos en que el trabajador estudiante pierda la calidad de estudiante, o cumpla 29 años de edad, la relación laboral dejará de regirse por las normas del contrato especial y se aplicarán en ese momento, y de pleno derecho, las normas generales del Código del Trabajo.

En lo que atañe a la jornada de trabajo, señaló que el texto aprobado por la Cámara de Diputados establece que no podrá exceder de 30 horas semanales ni distribuirse en más de 6 días, con una duración diaria que podrá ser continua o discontinua. Asimismo, permite establecer diferentes alternativas de jornadas diarias y semanales en el contrato, considerando, en cualquier caso, que las horas trabajadas no podrán ser superior a 10 horas diarias. Asimismo, la suma total de los periodos trabajados y los periodos de interrupción no podrá exceder de 12 horas diarias.

En cualquier caso, afirmó que el proyecto no permite pactar horas extraordinarias.

En caso de receso de las actividades académicas por vacaciones, añadió que el proyecto permite pactar, alternativamente, suspender el contrato, continuar con el régimen especial del contrato especial para trabajadores estudiantes, o aumentar la jornada hasta por 45 horas semanales, pudiendo acordarse horas extraordinarias, en cuyo caso la remuneración no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

Seguidamente, se refirió a la opción de no cotizar para salud.

Sobre el particular, expuso que el proyecto permite que los trabajadores puedan optar por no cotizar para salud, manteniendo su calidad de carga legal-médica hasta los 24 años. Con todo, establece que el empleador estará obligado a declarar y pagar las cotizaciones para pensiones, para el seguro de cesantía y para accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de salud en caso que el estudiante opte por cotizar.

Respecto de los beneficios estudiantiles, manifestó que la iniciativa contempla que las cantidades que el trabajador estudiante perciba no se considerarán renta para el registro social de hogares, fondo solidario, crédito fiscal universitario y crédito con garantía estatal, financiamiento del acceso gratuito a las instituciones de educación superior y cualquier otro sistema de crédito, subsidio o beneficio que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos.

Acerca de la calidad de causantes de asignación familiar, el proyecto establece que los trabajadores estudiantes mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar, no obstante las rentas percibidas en virtud del contrato hasta los 24 años.

En cuanto a la supletoriedad de las normas contenidas en el Código del Trabajo, aseguró que, en todo lo no regulado por el proyecto, los estudiantes trabajadores gozarán de todos los derechos del Código del Trabajo y se aplicarán las normas generales establecidas en el mismo en tanto no sean incompatibles. Asimismo, durante los primeros tres

años de vigencia, contempla que el estatuto especial deberá ser evaluado anualmente por el Consejo Superior Laboral.

A continuación, afirmó que el proyecto de ley cumple con los criterios contenidos en el Convenio N°175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 1994, que no se encuentra ratificado por Chile.

Dicho instrumento internacional tiene como fundamento la importancia del trabajo a tiempo parcial para la economía y como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo, y obliga a la igual protección entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo. Al efecto, los países miembros deben asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo en materia de sueldo mínimo, cotizaciones de seguridad social, derechos colectivos, seguridad y la salud en el trabajo, protección a la maternidad, terminación de la relación de trabajo, entre otras, sin perjuicio que las prestaciones pecuniarias puedan determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

Asimismo, dicho Convenio obliga a los países miembros a adoptar medidas para facilitar el acceso al trabajo, tales como otorgar una atención especial a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional. Contempla, además, el deber de revisar las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo, utilizar los servicios del empleo, cuando los haya, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial, realizar investigaciones y difundir información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

Finalmente, aseveró que la iniciativa recoge figuras contractuales similares que operan en otros ordenamientos, en que se contemplan diversos beneficios para las empresas contratantes, tales como el caso de España, en que rige un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa; Francia, donde existe un contrato de aprendizaje para jóvenes entre 16 y 30 años; Portugal, con un contrato para jóvenes estudiantes; Países Bajos, en que rige un contrato para jóvenes en el marco de la educación dual; Uruguay, cuya legislación contempla una ley Laboral Juvenil; e Italia, con un contrato de formación.

Mediante la aprobación de la iniciativa, concluyó, se resolverían las problemáticas derivadas de la informalidad laboral juvenil, se protegería el desempeño de actividades remuneradas, se permitiría la compatibilidad entre el estudio y el trabajo, y se garantizaría el cumplimiento de los derechos que contempla el Código del Trabajo, tales como la antigüedad laboral, para efectos de las indemnizaciones por años de servicios, el derecho a fuero y las vacaciones del trabajador estudiante.

## **CONSULTAS**

El Senador señor Durana, luego de valorar el contenido y los objetivos del proyecto de ley, consultó acerca de las medidas adoptadas a raíz de la re-focalización de programas y subsidios que otorga el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, considerando las competencias de los trabajadores estudiantes.

Asimismo, consultó respecto de la incorporación de los servicios públicos al proyecto, con la finalidad de que trabajadores estudiantes puedan desempeñarse en la administración del Estado.

Enseguida, solicitó información respecto de los requisitos que deberán cumplir los establecimientos cuyos estudiantes suscriban el contrato especial de trabajo que contempla el proyecto, particularmente respecto de sus requisitos de acreditación institucional o por carreras.

Finalmente, requirió la opinión del Ejecutivo respecto de la necesidad de incorporar la cotización de salud del trabajador estudiante al plan familiar al que se encontrare adscrito, de modo de mejorar sus prestaciones y cobertura.

El Senador señor Letelier manifestó que, en general, no es partidario de aprobar la iniciativa en estudio.

Fundamentó su posición señalando que, en aquellos ordenamientos en que existe una figura similar, se trata de normativa que apunta a favorecer en general el trabajo de los jóvenes sin establecer requisitos relativos a las actividades académicas que estuvieren desarrollando. Asimismo, aseveró que la regulación aplicable a la jornada de trabajo en nuestro país, entre otras materias, resulta distinta de aquella contenida en otras legislaciones, de modo que utilizar los modelos comparados genera una serie de problemáticas.

Por otra parte, en relación a la participación laboral juvenil, sostuvo que, sin perjuicio de los indicadores sobre el particular, se debe considerar que un porcentaje de trabajadores se encuentra estudiando simultáneamente.

Enseguida, afirmó que, en general, resultaría pertinente establecer incentivos para que los jóvenes puedan insertarse al mundo del trabajo, pero debe evitarse cualquier regulación que implique una precarización laboral. Asimismo, sostuvo que, sin perjuicio de la eventual creación de nuevas plazas de empleo, se debe evitar que éstas impliquen el término de la relación laboral de trabajadores que hubieren suscrito un contrato individual de trabajo de aplicación general.

Finalmente, sostuvo que se debe abordar la situación de aquellos jóvenes que no trabajan ni estudian, y consultó la

evaluación del Ejecutivo de los planes de contratación laboral juvenil mediante subsidios o programas especiales.

La Senadora señora Muñoz manifestó su disconformidad con el proyecto en estudio, sin perjuicio de la necesidad de promover el ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo.

En efecto, arguyó que, en los términos que propone la iniciativa, se contemplan una serie de prerrogativas que podrán ser ejercidas por el empleador ante trabajadores estudiantes con muy bajo nivel de negociación, a raíz de la precariedad de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva, tal como podría ocurrir a propósito de las normas sobre duración de la jornada de trabajo, lo que podría dificultar o impedir el desempeño de sus actividades académicas.

En cuanto a las referencias a la regulación laboral en otros ordenamientos, afirmó que, en general, se trataría de normas relativas al contrato de aprendizaje, de modo que es posible aplicar sus disposiciones al Código del Trabajo.

El Senador señor Allamand manifestó su conformidad con los objetivos y el contenido de la propuesta legal en estudio.

Expuso que actualmente existen una serie de trabas para el ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo, lo que genera la necesidad de introducir reformas en la materia considerando que, además de la gravedad de la precariedad laboral, se debe resolver las falencias en el acceso al empleo y la informalidad en las condiciones de trabajo.

Acerca de la precarización laboral, consultó al Ejecutivo respecto de algún derecho o prerrogativa que, en el estatuto laboral propuesto, sufra algún desmedro en relación a los derechos de los trabajadores contratados bajo las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo.

La Senadora señora Goic aseveró que, con el propósito de mejorar la situación laboral de los jóvenes, resulta pertinente introducir adecuaciones al contrato de jornada parcial que establece el artículo 40 bis y siguientes del Código del Trabajo. Asimismo, opinó que los supuestos sobre los que se construye el proyecto tendrán un alcance muy reducido, tal como ocurre a propósito de la regulación relativa a las prestaciones de salud, que consideran únicamente la situación de las personas adscritas al sistema privado.

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, afirmó, en primer lugar, que las disposiciones contenidas en el proyecto sólo tendrán aplicación respecto del sector privado, no siendo aplicable al sector público.

Respecto del número de estudiantes que trabajan, aseveró que, según los datos obtenidos de la encuesta CASEN, en 2015, el 41% de los jóvenes entre 18 y 24 años sólo estudia; el 29% sólo trabaja; el 21% no estudia ni trabaja; y el 9% estudia y trabaja. Acerca de la tasa de

informalidad, describió que, según la Encuesta Nacional de Empleo del INE, cerca de un 40% se encuentra en dicha condición.

En relación a los cerca de quinientos mil jóvenes que no estudian ni trabajan, coincidió en la gravedad de dicha problemática, considerando que se trata, en su mayoría, de mujeres de los sectores más vulnerables de la población. Añadió que cerca del 30% de dicho universo entran en dicho estado al no conseguir una práctica profesional una vez que hubieren egresado de la educación técnico-profesional.

En lo que atañe a los derechos laborales que reconoce el contrato sometido a la consideración de la Comisión, aseveró que no hay ningún derecho establecido en el Código del Trabajo que no se aplique a la regulación objeto de estudio. Agregó que las reglas sobre antigüedad laboral, derechos que derivan del contrato indefinido, indemnizaciones por años de servicio, cobertura por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, permisos por enfermedad de un hijo, seguridad social, seguro de cesantía, descanso anual y fuero laboral, se encuentran igualmente reconocidos en el estatuto para trabajadores estudiantes.

En cuanto a la regulación aplicable en el ámbito de la salud, sostuvo que la regulación aplicable alcanza tanto al ámbito público y privado, incluyendo las licencias médicas que pueden operar para un trabajador que es carga de un plan de salud familiar, por lo que el proyecto no contempla innovaciones sobre el particular.

Agregó que, como criterio general, la eventual vulneración de derechos por parte de algunos empleadores no puede configurar una causal para no legislar en materia laboral, lo que genera la necesidad de mejorar los indicadores de fiscalización en la materia.

Enseguida, añadió que, bajo las normas del proyecto, el trabajador estudiante podrá determinar su jornada de trabajo conforme a los límites que establece la iniciativa, pudiendo ausentarse de su labor para cumplir con sus actividades académicas.

Acerca del contrato de jornada parcial, afirmó que, en la regulación actual, dicha figura genera una serie de inconvenientes para los trabajadores estudiantes, lo que justifica la presentación de la iniciativa de ley en estudio.

Respecto de la discontinuidad de la jornada de trabajo, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, expuso que, de aprobarse la iniciativa, los trabajadores estudiantes serán el grupo más favorecido para la organización de su jornada, toda vez que podrá aplicarse atendiendo a sus cargas académicas.

Dicha normativa, afirmó, recoge las condiciones actuales en que se verifican las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, tal como ocurre con una serie de figuras contractuales contenidas en el Código del Trabajo que cuentan con jornadas discontinuas, como el caso de los futbolistas profesionales, los trabajadores de artes y

espectáculos, los tripulantes de vuelo, el teletrabajo, los trabajadores agrícolas, el transporte de carga, los trabajadores de turismo, entre otros.

En ese contexto, sostuvo que el proyecto, en lugar de precarizar la relación laboral, permite reorganizar la jornada de trabajo a nuevas formas de contratación.

En la misma línea, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, manifestó que el proyecto -que, aseveró, puede ser denominado indistintamente como estatuto laboral o como un contrato especial- no contempla excepciones a la regulación vigente en materia de los derechos de los trabajadores, particularmente en relación al descanso semanal.

El Senador señor Elizalde, en sentido contrario, afirmó que el proyecto contempla una serie de excepciones respecto de la normativa aplicable a la generalidad de los trabajadores, tal como ocurre a propósito de derechos tales como el descanso en días domingos y festivos, o la cotización en materia de salud.

**SESIÓN CELEBRADA EL 12 DE DICIEMBRE DE 2018  
EXPOSICIÓN DEL MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,  
SEÑOR NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ**

**MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,  
SEÑOR NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ**

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, en esta sesión, profundizó la exposición que había realizado respecto de la iniciativa legal en estudio el día 1 de agosto de 2018.

Al iniciarla explicó que la fuerza laboral en el país es de 9.019.380 personas en edad de trabajar, de cuyo universo 8.380.808 son ocupados y 638.572 desocupados, según información obtenida durante el trimestre móvil agosto–octubre de 2018. Por su parte, la tasa de desocupación juvenil entre 18 y 24 años alcanzó un 20,5% -más que duplicando el promedio nacional que es de un 7,9%-, mientras que en el caso de las mujeres hasta los 24 años el desempleo juvenil alcanza un 23,8%. Asimismo, entre los jóvenes que trabajan, existe una gran precariedad, considerando que la tasa de ocupación informal alcanza un 37%, lo que se traduce en que un gran porcentaje de jóvenes se encuentran trabajando sin ninguna protección legal.

Agregó que, a su vez, solo un 8,8% de los jóvenes entre 18 y 24 años declara que estudia y trabaja; un 40,8% de los jóvenes entre 18 y 24 años declara que sólo estudia; un 28,4% que sólo trabaja; y un 22% que no trabaja ni estudia. Respecto del 22% de jóvenes que no trabajan ni estudian (“NINIS”), detalló que el grueso se concentra en la clase media baja y vulnerable (35,2% del primer quintil y 30,2% del segundo quintil), en oposición al 5,2% provenientes del quinto quintil, y un 60% es mujer, un 67% proviene de los dos primeros quintiles y un 48% es madre, en contraste con aquellas mujeres que realizan al menos una de estas dos actividades - estudiar o trabajar-, donde solo un 19% es madre.

Añadió que tales indicadores contrastan con aquellos obtenidos en otras latitudes, considerando que en los países desarrollados más del 50% de los jóvenes trabaja y estudia, mientras que a nivel regional Chile es el país con la tasa más baja de jóvenes que estudian y trabajan, toda vez que en América Latina el 13.8% de los jóvenes entre 15 y 24 años estudia y trabaja.

Respecto del 49% de los inactivos que declara estar dispuesto a trabajar, sostuvo que no pueden hacerlo porque son estudiantes (67%), porque los quehaceres del hogar no lo permiten o porque no tienen con quién dejar a los niños (6%), mientras que un 37% de los jóvenes entre 18-28 años declara que la principal razón por la que no asiste a un establecimiento educacional es porque "trabaja o busca trabajo".

Dichos indicadores, subrayó, explican la caída en la tasa de participación laboral juvenil que ha experimentado nuestro país en los últimos años.

Entre las razones que explican tales índices, explicó que se encuentran la rigidez de la contratación formal laboral, la creencia consistente en que al trabajar y aumentar los ingresos el estudiante se expone a perder beneficios sociales -tales como el acceso a la gratuidad, al Fondo Solidario, al Crédito fiscal universitario y con garantía estatal y Becas estudiantiles-, junto al desajuste entre el sistema educativo y el mercado laboral, principalmente porque el estudiante no cuenta con la experiencia o competencias requeridas, y la idea de que la contratación formal expone al estudiante a perder su calidad de carga legal o médica, lo que genera que muchos jóvenes prefieren trabajar sin contrato.

Enseguida, se refirió a los objetivos del proyecto de ley.

Sobre el particular, expuso que tiene por finalidad reducir las altas tasas de desempleo juvenil y aumentar las bajas tasas de participación, toda vez que existe una necesidad importante de impulsar la participación de los jóvenes en el mercado laboral, tanto respecto de aquellas personas que no estudian ni trabajan como respecto de los jóvenes que, estudiando, quieren o requieren trabajar.

Asimismo, apunta a aumentar el empleo formal en jóvenes entre 18-28 años, considerando que la mayor precariedad consiste en trabajar sin protección legal, y que un 37% de los jóvenes se encuentra trabajando sin contrato de trabajo.

Propone, además, aumentar el monto de pensiones futuras al iniciar desde el primer momento el ahorro previsional, incentivar el ingreso a la educación superior de jóvenes que no han ingresado o que han descontinuado sus estudios por tener que apoyar económicamente a sus familias, y anticipar el ingreso de los jóvenes al mundo laboral, dotándolos de la experiencia requerida en muchos empleos. En ese sentido, sostuvo que el proyecto busca aproximar la formación teórica a la formación práctica en una empresa que diga relación con la carrera del

estudiante, y va de la mano con una política de re-focalización de programas y subsidios SENCE que incentiven la educación dual.

En el mismo sentido, se dirige a permitir al trabajador mantener su condición de causante de asignación familiar, no obstante las rentas percibidas en virtud del contrato; permitir que el estudiante no cotice para el sistema de salud y mantenga su condición de carga familiar/médica; y permitir que la situación socio-económica del trabajador no se vea alterada por las rentas percibidas, para que el estudiante no pierda los beneficios sociales destinados a financiar estudios superiores (gratuidad, fondo solidario, crédito fiscal universitario y con garantía estatal, becas estudiantiles, etc.)

A continuación, expuso el contenido del proyecto de ley.

Respecto de su ámbito de aplicación, comprende a trabajadores estudiantes entre 18 y 28 años de edad inclusive que se encuentren cursando estudios regulares en instituciones de educación superior, en vías de titulación en instituciones de educación superior o en programas de nivelación de estudios, quienes deben acreditar la calidad de alumno regular dentro de los 120 días siguientes de celebrado el contrato y, en lo sucesivo, cada un año. Contempla que la institución educacional no podrá negarse a entregar el certificado, sin perjuicio de presentar un certificado en trámite.

Añadió que se trata de una figura contractual que puede convertirse en un contrato de trabajo según las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo en caso que el trabajador estudiante pierda la calidad de estudiante o cumpla 29 años de edad, lo que ocurre de pleno derecho.

En cuanto a la jornada de trabajo, no podrá exceder de 30 horas semanales, ni distribuirse en más de 6 días. Contempla, además, una duración continua o discontinua, diferentes alternativas de jornadas diarias y semanales, con un régimen horas trabajadas que no podrá ser superior a 10 horas diarias y distintas alternativas de prestación de servicios durante el periodo de vacaciones estudiantiles.

Respecto de las cotizaciones de salud, afirmó que podrán optar por no cotizar para salud, manteniendo su calidad de carga legal-médica hasta los 24 años; sin perjuicio de lo anterior, afirmó que el empleador estará obligado a declarar y pagar las cotizaciones para pensiones, para el seguro de cesantía y para accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de salud en caso que el estudiante opte por cotizar.

Acerca de los beneficios estudiantiles, sostuvo que las cantidades que perciba el trabajador estudiante no se considerarán renta para el Registro social de hogares, para el Fondo solidario, para el Crédito fiscal universitario y crédito con garantía estatal, para el financiamiento del acceso gratuito a las instituciones de educación superior o cualquier otro sistema de crédito, subsidio o beneficio, y en relación a la asignación familiar,

expuso que mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar hasta los 24 años.

Añadió que, en lo no regulado por el proyecto, los estudiantes trabajadores gozarán de todos los derechos del Código del Trabajo y se aplicarán las normas generales establecidas en dicho cuerpo legal, en tanto no sean incompatibles.

Finalmente, indicó que el proyecto recoge figuras similares contenidas en la legislación laboral de otros países, tal como el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa que opera en España para jóvenes desempleados, sin experiencia laboral y sin título profesional, con una duración por el plazo de 1 año que debe renovarse por el mismo tiempo inicial, salvo que la terminación sea por causales objetivas o disciplinarias. Dicha figura contempla que las empresas que contraten a jóvenes gozan de una reducción de la cuota de Seguridad Social del 100% si tienen menos de 250 trabajadores y del 75% si superan dicha cifra, lo que puede ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros meses.

Por su parte, en el caso de Francia, se contempla un contrato de aprendizaje para jóvenes entre 16 y 30 años, con un sueldo del 25% y 78% del salario normal de un trabajador, y un subsidio a las empresas contratantes de 1.000 euros, que se duplica en caso que la empresa hubiere contratado a un aprendiz por primera vez. Asimismo, contempla que todo empleador queda exonerado de las cargas sociales, cuando opere con menos de 11 trabajadores o se dedique a labores artesanales, entre otras situaciones, y concede beneficios tributarios para que el empleador disponga de un crédito en materia de impuesto a la renta de 1.600 euros, multiplicado por el número de personas contratadas bajo la modalidad de aprendizaje.

En el caso de Portugal, añadió que existe un contrato para jóvenes estudiantes, aplicable a estudiantes que asistan a cualquier nivel de enseñanza escolar o postgrado en una institución educacional, curso de formación profesional o un programa de empleo. Dicha figura exige que el estudiante acredite su condición y presentar su horario de clases, no procediendo las horas extras, y el trabajador debe escoger dentro de las posibilidades de horario presentadas por la empresa aquella que más se acomode a sus necesidades. Contempla además un beneficio a la empresa contratante cuando se trata de contratos de trabajo de duración indefinida, el que consiste en la reducción temporal del 50% de la tasa contributiva de responsabilidad del empresario a la Seguridad Social por un periodo de cinco años, tratándose de contratación de jóvenes en su primer empleo y por tres años para la contratación de desempleados de larga duración.

En los Países Bajos, explicó, opera un contrato para jóvenes en el marco de la educación dual, que permite suscribir contratos flexibles como mecanismo de evaluación para las empresas y primer paso para los jóvenes, con un sueldo mínimo más bajo para jóvenes entre 18-21 años. Dicho mecanismo contempla incentivos para las empresas

a través de convenios y financiamiento compartido, subsidios a la empresa para la contratación de jóvenes entre 18 y 21 años, con el fin de compensar las alzas que experimente el sueldo mínimo, rebajas tributarias, y permite combinar rebajas en las cotizaciones previsionales por hasta 2.000 euros al año con los subsidios al sueldo. Además, contiene beneficios de asistencia social para la reinserción, por lo que debe buscar trabajo, educación u oportunidades de prácticas por un periodo de 1 mes sin recibir beneficio.

En el caso de Uruguay, la Ley Laboral Juvenil establece distintas modalidades de contratación para jóvenes, tales como un contrato de primera experiencia laboral, practica laboral para egresados, trabajo protegido joven y beneficios para la empresa como intermediación laboral sin costo, subsidios por la contratación de personas jóvenes. En el caso italiano, añadió que el contrato de formación opera para jóvenes entre 16 y 32 años, con una duración mínima de 1 o 2 años, dependiendo de la finalidad para la cual se contrata (fines de práctica profesional o para la adquisición de habilidades profesionales de alto nivel), y, como incentivo, aplican rebajas tributarias a la empresa durante el periodo de contratación de jóvenes.

### **CONSULTAS**

La Senadora señor Goic opinó que el proyecto pretende resolver la informalidad laboral de los estudiantes y la pérdida de beneficios al ejercer una actividad remunerada.

En materia de salud, compartió la necesidad de mantener un sistema aplicable para la mayor parte de la población, la que no se encuentra afiliada al régimen privado de salud.

Agregó que, en la práctica, la contratación laboral de jóvenes se verifica mediante contratos a honorarios, lo que genera desprotección en el ejercicio de sus derechos laborales o previsionales.

En consecuencia, afirmó que ello requiere establecer un mecanismo de incentivo para utilizar la figura contractual que establece el proyecto y analizar la utilidad de la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, con las modificaciones que procedan, en reemplazo de la modalidad especial que propone la iniciativa.

Finalmente, consultó acerca del límite de edad que establece el proyecto, considerando que debe operar para aquellos trabajadores que se encuentran desempeñando actividades académicas, lo que generalmente se verifica hasta los 24 años, y no hasta los 28 años de edad, en los términos contenidos en el texto aprobado por la Cámara de Diputados.

La Senadora señora Ebensperger valoró el contenido de la iniciativa. Acerca del límite de edad, afirmó que, por regla general, los estudios universitarios se extienden más allá de los 24 años, de modo que resulta adecuado poder utilizar la figura contractual que establece el proyecto hasta los 28 años.

Asimismo, opinó que el proyecto beneficia a los estudiantes que viven en una región distinta a aquella en que estudian.

El Senador señor Allamand aseveró que el contrato a tiempo parcial requiere el ejercicio de una jornada de trabajo continua, lo que no ocurre tratándose del caso de los trabajadores estudiantes.

En ese contexto, consultó acerca de la modificación de las jornadas de trabajo que operarán en su caso.

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, explicó que la jornada de trabajo y sus modificaciones serán establecidas en los respectivos contratos de trabajo, de modo que podrán establecer diferentes alternativas de jornadas diarias y semanales, de forma mensual, para lo cual deberá contarse siempre con la aceptación del estudiante trabajador. Asimismo, contempla que en caso de que el empleador o el estudiante, para cumplir con sus deberes educativos, en razón de sus horarios, 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. Sostuvo que ello permite resolver la problemática que deriva de suscribir contratos a honorarios que encubren una relación laboral.

Acerca del límite de edad, manifestó que, en promedio, el egreso de los estudiantes de produce a los 27 años.

Finalmente, expuso que el proyecto no contempla distintos derechos que aquellos que operan para la generalidad de los trabajadores, tales como el derecho a descanso anual, sin perjuicio que, al término del año académico, las partes puedan optar por suspender el contrato, mantener su aplicación o aplicar la jornada ordinaria de trabajo.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, expresó que el incentivo que operará para las empresas que actualmente suscriben contratos de honorarios dice relación con evitar la aplicación de sanciones o multas laborales ante el término de la relación laboral.

Añadió que, en lugar de aplicar un contrato a jornada parcial, resulta pertinente utilizar una figura como aquella contenida en la iniciativa, considerando que contempla una regulación más amplia, que incluye el feriado, los permisos y la terminación del contrato, entre otras materias.

El Senador señor Letelier opinó que no resulta pertinente modificar el criterio fundamental consistente en la continuidad de la jornada de trabajo, lo que constituye una garantía en favor de los trabajadores. Añadió que la discontinuidad de la jornada genera una precarización del trabajo e incentiva el reemplazo de los trabajadores. En consecuencia, señaló que resulta pertinente modificar la jornada parcial de

trabajo en lugar de introducir una nueva figura contractual al Código del Trabajo.

### **SESIÓN CELEBRADA EL 19 DE DICIEMBRE DE 2018**

En esta sesión se inició el proceso de audiencias respecto del contenido del proyecto de ley.

#### **TU PRIMERA PEGA**

El cofundador de Tu Primera Pega, señor Horacio Llovet, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en estudio.

Primeramente, manifestó que, a partir de la experiencia recabada por dicha empresa, resulta necesario promover el ingreso de los estudiantes al mundo del trabajo. Afirmó que, en el marco de las medidas requeridas para avanzar en materia de desempleo, desigualdad e inequidad, se debe considerar que Chile cuenta con más de 17,4% de desempleo juvenil, 545 mil jóvenes que no estudian ni trabajan y sólo el 9% de los alumnos de educación superior trabaja, habida cuenta de la imposibilidad de compatibilizar trabajo y estudios. Añadió que, según la encuesta Casen, más del 70% de los menores de 30 años nunca ha trabajado, y desde 1960 el PIB creció 498%, mientras que la productividad lo hizo sólo en 7,8%.

En ese contexto, dio cuenta de un informe estadístico de Tu Primera Pega, cuya metodología de trabajo opera sobre la base de jóvenes que han utilizado sus servicios para conseguir uno de sus primeros empleos. Se trata de un estudio que recae sobre un universo evaluado de 14.256 jóvenes, en una muestra focalizada en aquellos que buscan un trabajo *part time*, de los que el 61% son mujeres, 37% hombres, 1% LGBT y 1% con discapacidad. De dicho universo, el 64% estudia y el 27% necesita otro trabajo, y el 52% de los que consiguió trabajo luego retomó sus estudios.

Añadió que para los jóvenes que estudian y trabajan la única oportunidad de trabajar formalmente, según señalan, es a través del contrato de media jornada, que permite trabajar hasta 30 horas semanales, pero dicha figura no está hecha sobre la focalización de la necesidad del joven estudiante, considerando que su prioridad es el estudio, pero para muchos el trabajo es el medio para lograrlo.

Por ello es que, añadió, la dificultad de contar con un mayor nivel de flexibilidad hace que el 68% de los jóvenes que estudian y trabajan bajo dicha forma contractual dejen de hacerlo de manera abrupta durante los primeros 6 meses. Entre los motivos de ello, sostuvo que se encuentran la falta de compatibilización entre el estudio y el trabajo -45%- y la distancia entre la casa y el trabajo -14%.

Entre tales indicadores, aseveró, el principal motivo de egreso y salida de los jóvenes que estudian y trabajan hace referencia a la problemática que surge de compatibilizar los horarios de

estudio y los respectivos horarios del trabajo predominantemente durante los primeros 6 meses de vivir la experiencia de estudiar y trabajar de manera conjunta.

En referencia a que el 14% de los jóvenes renuncian al trabajo por el motivo distancia entre la casa y el trabajo, sostuvo que se fundamenta en la cantidad de horas diarias que utilizan para ir a trabajar, considerando que casi el 61% de los jóvenes que declaran trabajar en Santiago provienen de las comunas de Peñalolén, La Florida y Puente Alto.

Añadió que la entidad ha podido concluir que más allá de que los jóvenes ponen el mayor esfuerzo para estudiar y trabajar, las normativas actuales funcionan como freno y dilatador del ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo, toda vez que 1 de 10 jóvenes solo puede estudiar y trabajar, algo que viene desde hace casi 7 años, lo que genera la necesidad de establecer un contrato más flexible.

Además, aseveró que, a partir de lo señalado por las empresas del sector, éstas valoran la iniciativa y creen que podrá solucionar varios puntos que funcionaban como barrera de ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo para lograr una mayor compatibilización estudio-trabajo y por consiguiente bajar los niveles de rotación y mejorar la productividad, toda vez que a menor rotación se produce una mayor fidelización y menores costos, junto a una mayor satisfacción del joven que se le permite hacer ambas cosas dándole prioridad y foco al estudio.

A su vez, respecto de las medidas que podrían adoptarse según los estudiantes trabajadores, expuso que el 68% de los jóvenes que estudiaban y que trabajaban, y que decidieron dejar el trabajo, señalan que si el problema de compatibilización estudio-trabajo se soluciona, y pueden contar con el tiempo necesario y flexible para estudiar y trabajar, volverían a trabajar a la misma empresa a la que renunciaron.

Enseguida, expuso las conclusiones de la organización respecto del proyecto de ley.

Hizo presente, en primer lugar, que resulta urgente la necesidad de introducir un contrato para estudiantes trabajadores, toda vez que hace 7 años los indicadores se han estancado respecto de la creación de empleos en dicho sector.

Añadió que la actual legislación, particularmente respecto del trabajo de media jornada, muestra altos grados de rigidez y resultados ineficientes para las necesidades de los jóvenes, considerando que 7 de cada 10 jóvenes que buscan trabajo a media jornada también estudia.

Asimismo, mencionó que, en promedio, las empresas que están asociadas con Tu Primera Pega cuentan con una dotación *full time* promedio entre el 40% al 60%, la que constituye la columna vertebral de la empresa, mientras que la dotación *part time* contratada es

para dar soporte, ayuda y mejorar la atención entre otros, por lo que las empresas contratan más empleados a media jornada para cubrir sus necesidades de operación requeridas.

Agregó que la aprobación de la iniciativa daría muchas oportunidades de ingreso laboral de jóvenes a pequeñas y medianas empresas, principalmente en regiones, y permitiría que los jóvenes puedan trabajar en un marco de flexibilidad. Sostuvo que ello no implicaría que las empresas cambien los contratos *full time* por este nuevo contrato para jóvenes, pues necesitan un equilibrio para mantener las operaciones. De ese modo, aseveró, es posible evitar la peor precarización, consistente en la imposibilidad de acceder al trabajo.

Por último, valoró que el proyecto en estudio impida la pérdida de beneficios por acceder al desempeño de actividades remuneradas, junto a un procedimiento de revisión anual de su aplicación.

### **CONSULTAS**

La Senadora señora Goic consultó respecto a los aspectos centrales en que, según la organización, debería recaer la flexibilidad laboral que propone el proyecto.

El Senador señor Durana abogó por incorporar a los centros de educación superior en el desarrollo de medidas que puedan facilitar el ingreso de los estudiantes al mundo del trabajo, particularmente en lo que respecta a la flexibilización de las jornadas de estudio.

La Senadora señor Muñoz consultó acerca del tipo de empleos al que acceden los estudiantes trabajadores.

El cofundador de Tu Primera Pega, señor Horacio Llovet, sostuvo que una de las materias sobre las que debe recaer una mayor flexibilidad dice relación con la interrupción de la jornada. Asimismo, abogó por mejorar la cobertura de salud de los trabajadores, sobre todo considerando que, al favorecer el ingreso temprano al desempeño de actividades remuneradas, se producirían una serie de efectos positivos, tales como una mayor cotización previsional y el desarrollo de habilidades.

A continuación, coincidió en la necesidad de incorporar a los centros de estudio en un diseño que permita la incorporación laboral de los estudiantes, reconociendo que las labores académicas constituyen las actividades que desarrollan preferentemente.

En cuanto al tipo de empleo, sostuvo que se trata de aquellos de carácter masivo y de baja calificación y escasa experiencia laboral.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, dado que el proyecto rige a un trabajador que probablemente desconoce las normas que regulan la actividad laboral, cuya malla horaria implica una jornada discontinua, y que

en momento de urgencia académica podría cumplir con las obligaciones que derivan de ello, consultó respecto de la eventual posibilidad de reemplazo de trabajadores contratados bajo las normas generales que contempla el Código del Trabajo.

El cofundador de Tu Primera Pega, señor Horacio Llovet, expuso que, a partir de la experiencia de la organización, las empresas cuentan con una estructura básica de trabajadores a tiempo completo, por lo que los contratos para trabajadores jóvenes operan para atender circunstancias específicas. En consecuencia, sostuvo que, según su parecer, no se produciría un reemplazo de trabajadores.

### **FUNDACIÓN EMPLEA-HOGAR DE CRISTO**

El director de la Fundación Emplea-Hogar de Cristo, señor Ricardo Délano, expuso respecto del proyecto de ley en estudio.

A modo de introducción, afirmó que la organización realiza labores para la activación e inserción laboral de sectores excluidos del mercado laboral, las que actualmente ascienden a cerca de 500 mil personas, con especial énfasis en jóvenes, mujeres, adultos mayores y migrantes, fortaleciendo sus competencias socio laborales.

En ese contexto, expuso que, del universo de jóvenes entre 18 y 28 años que no estudia ni trabaja, un amplio porcentaje corresponde a sectores vulnerables. Aplicando la normativa contenida en la iniciativa a dicho sector, equivalente a 1.341.887 personas del 40% con menores ingresos, afirmó que 72.139 personas estudian y trabajan, de los que 26.364 lo hacen informalmente. De los que sólo estudian, se trata de 458.539, de los que 155.066 estarían interesados en trabajar, pero no lo hacen por distintas razones. En cuanto a los que sólo trabaja, se trata de 370.686, de cuyo universo 186.648 declara que estaría dispuesto a estudiar. Finalmente, 440.524 no estudian ni trabajan.

En razón de tales indicadores, sumando a los jóvenes que sólo estudian y les interesaría trabajar, más los que sólo trabajan y les gustaría estudiar y los que trabajan y estudian informalmente, sostuvo que el efecto potencial del proyecto asciende a 368.149 personas, considerando que, en general, la iniciativa apunta a garantizar el ingreso al trabajo sin afectar el acceso a beneficios de diversa índole.

Asimismo, sostuvo que el proyecto apunta a resolver las problemáticas que dificultan el acceso al mercado del trabajo, tales como la falta de apoyo en la formación, apresto y búsqueda para la obtención y mantención de un empleo, la baja articulación entre el sistema formativo y la demanda laboral, los menores niveles de escolaridad y menores redes de contacto y la existencia de barreras tales como el cuidado de hijos, personas dependientes o quehaceres del hogar, lo que genera más inactividad y desempleo en los quintiles más pobres.

En consecuencia, aseveró que el proyecto constituye una medida que apunta en la dirección requerida para incorporar a un grupo importante de personas al mundo del trabajo.

En relación al reemplazo de trabajadores, afirmó que, considerando la experiencia observada en la inserción laboral, no se observará un reemplazo de trabajadores contratados bajo las normas generales contenidas en el Código del Trabajo.

### **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

El especialista en Políticas de Empleo de OIT, señor Gerhard Reinecke, expuso las observaciones de la organización acerca del proyecto de ley en análisis.

Dicha exposición recayó sobre las propuestas formuladas por la entidad durante el primer trámite constitucional del proyecto que fueron acogidas e incorporadas al texto sometido a la consideración de la Comisión.

Al efecto, expuso que, desde el inicio de la tramitación legislativa del proyecto, la OIT constató que desde su punto de vista era plausible legislar sobre este tema y que a la vez era crucial ponderar los beneficios de una ley de este tipo con la necesidad de mantener una adecuada protección laboral y social para los trabajadores concernidos.

Seguidamente, se refirió a las modificaciones al proyecto original a la luz de los comentarios formulados por la OIT.

En cuanto al artículo 152 quáter del proyecto, afirmó que no contenía ninguna norma específica en materia salarial, por lo que la entidad sugirió especificar que se respetará el salario mínimo respecto de estos trabajadores y aumentar el rango etario de los estudiantes trabajadores. En razón de ello, añadió que se propuso modificar el concepto de estudiante trabajador al cambiarse el rango etario de 18-24 a 18-28 años de edad, exceptuando a los estudiantes con discapacidad de la ley 21.015, e incorporar a los estudiantes en vías de titulación y ampliar y clarificar las instituciones de educación en que se desempeñan los estudiantes trabajadores, incluyendo educación universitaria y técnica e instituciones de nivelación de estudios. Además, propuso prohibir la celebración del contrato a empresas condenadas por accidentes graves o fatales.

Del mismo modo, señaló que se propuso cambiar la relación entre este contrato y los demás contratos especiales y establecer que los estudiantes trabajadores gozarán de todos los derechos del Código del Trabajo.

Sobre dichas materias, aseveró que se recogieron las observaciones de la OIT sobre el ámbito de aplicación subjetivo del proyecto, al ampliar el rango etario de los estudiantes trabajadores. Del mismo modo, sostuvo que al establecer que gozarán de los derechos del Código del Trabajo se atiende a las observaciones manifestadas a propósito

de la remuneración, esto es, el salario mínimo proporcional (garantizado para todos los trabajadores a tiempo parcial) y el recargo por trabajo en días domingo y festivos (inciso segundo del artículo 38 del Código del Trabajo).

En relación al artículo 152 quáter A, señaló que se aumenta el período por el cual el estudiante trabajador se considera como tal, debiendo acreditar su calidad de estudiante una vez al año, en vez de cada seis meses, y establece un plazo de 120 días desde la celebración del contrato para que el trabajador presente el certificado que acredite tal calidad. Asimismo, se establece la obligación de la institución educacional de emitir dicho certificado y la posibilidad de acreditar el vínculo en forma provisional mediante comprobante de trámite, junto a la obligación del empleador de llevar un registro de los certificados.

Respecto del artículo 152 quáter B, añadió que se acogió la propuesta consistente en constar en el contrato de trabajo la circunstancia de regirse por dicha norma.

Acerca del artículo 152 quáter C, expuso que la organización propuso establecer que si bien no aplicaría la indemnización cuando la relación laboral se extingue de pleno derecho, habría que aclarar si bajo otros supuestos correspondería alguna indemnización, considerando que la norma que dispone que el tiempo de servicio rendido en esta modalidad no se computará como antigüedad para otros contratos posteriores no pareciera suficientemente justificada e implicaría a la larga un abaratamiento de costos, afectando las indemnizaciones futuras.

Por ello, observó que la norma que establece el fuero laboral a favor del estudiante trabajador, pero que aun así permite su despido sin autorización judicial, tornaría ineficaz la protección del fuero, lo que sería especialmente grave en el caso de estudiantes trabajadores que gocen de fuero por otras causales, como el fuero maternal o sindical.

Entre las modificaciones realizadas en materia de terminación del contrato, detalló que se eliminó la causal de terminación del contrato por pérdida de calidad de estudiante, estableciendo la continuidad laboral bajo las reglas generales del Código del Trabajo. Asimismo, se computan los años de servicio prestados bajo esta modalidad, se eliminan las restricciones a las indemnizaciones, se reestablecen normas de continuidad para los contratos a plazo fijo y se elimina inciso sobre fuero laboral de los estudiantes trabajadores.

En consecuencia, sostuvo que se recogieron las observaciones de la OIT en cuanto a la terminación del contrato, modificando las disposiciones que daban un trato distinto a los estudiantes trabajadores en cuanto a causales de término, cómputo de antigüedad, y, sobre todo, eliminando la institución del fuero para estos trabajadores.

Respecto del artículo 152 quáter D, afirmó que las observaciones de la organización consistían en que las posibilidades de distribución de jornada eran sumamente flexibles y tal vez cabría acotarlas.

En razón de ello, entre las modificaciones realizadas se agregó que el acuerdo sobre las alternativas de jornada se realice en forma mensual y siempre con aceptación del estudiante, junto a la posibilidad de que opte por las alternativas de jornada, y establece un permiso sin goce de remuneración para rendir exámenes.

Asimismo, se reducen de 14 a 12 las horas entre el inicio y término de la jornada, contemplando que la suma total de horas máximas dentro de la jornada se reduce de 12 a 10, con un descanso diario mínimo que se aumenta de 10 a 12 horas y las horas continuas que dan derecho a colación se reducen de 5 a 4.

En el mismo sentido, respecto del régimen de vacaciones académicas, se cambia de un régimen de jornada completa a las siguientes 3 alternativas: suspender el contrato de trabajo, mantener el contrato de trabajo en los términos actuales o aplicar un régimen de jornada completa.

En consecuencia, comentó que en el texto aprobado en primer trámite constitucional se restringe la distribución de la jornada en cuanto a horas máximas diarias, descanso mínimo y derecho a colación.

Por otro lado, se mantiene la prohibición de pactar horas extraordinarias con los estudiantes trabajadores, lo que responde a la necesidad de restringir las horas que puede dedicar a sus actividades laborales, pues se trata de una jornada máxima de 30 horas.

Respecto al artículo 152 quáter E, indicó que la entidad observó que la norma no dispone un mecanismo para acreditar en forma fehaciente la cobertura de salud respecto de los trabajadores que se eximen de cotizar, los que podrían verse afectados por falta de cobertura en licencias médicas y permisos pre- y post-natales. Por ello, afirmó que la exclusión de este tipo de contratos de la cotización para el seguro de cesantía no parece justificada, por lo que sugirió considerar instituir la cobertura por esta contingencia con cargo al Fondo Solidario de Cesantía.

Entre las modificaciones realizadas a dicho texto, se encuentra lo relativo a los sujetos beneficiarios de prestaciones de salud y, a la vez, se clarifica que pueden optar a mantener el régimen actual de beneficiario, no adquiriendo la calidad de afiliado hasta la edad que corresponda, y establece que el empleador es responsable del pago de las cotizaciones para el seguro de cesantía.

Por ello, señaló que se incorpora el pago del seguro de cesantía, eliminando la norma que excluía su cotización, y en materia de previsión de salud los trabajadores quedan afectos a uno de dos regímenes: beneficiario o afiliado.

En lo que dice relación con el artículo 152 quáter F, sostuvo que la entidad abogó por no considerar la remuneración del estudiante trabajador como renta para efectos de recibir beneficios

relacionados con el financiamiento de la educación superior, con la finalidad de estimular la formalización del empleo de estos trabajadores en los términos de la Recomendación N°204, y que el incentivo al empleo joven pasa por reducir el costo laboral, en vez de subsidiarlo.

Entre las modificaciones realizadas, explicó que se amplían los beneficios para los que la remuneración percibida por los estudiantes trabajadores no se considera renta, agregando el financiamiento gratuito de acceso a la educación superior, becas y beneficios estatales actuales o futuros, y se elimina la negativa al subsidio al empleo joven y otros subsidios a la contratación.

En razón de lo anterior, expresó que se recogieron las observaciones de la OIT al ampliar los beneficios para los cuales la remuneración no constituye renta, y se vuelve al modelo anterior de subsidio al empleo joven.

Agregó que, además, se eliminó el artículo 3° del texto original del proyecto, y se modifica la fecha para su entrada en vigencia.

Explicó, enseguida, que en el artículo tercero transitorio se establece una evaluación anual por parte del Consejo Superior Laboral, lo que podría contribuir a observar un posible efecto sustitución entre los trabajadores estudiantes y los trabajadores que se desempeñan bajo el régimen general.

A continuación, se refirió a los posibles efectos del proyecto en materia de empleo.

En un principio, sostuvo que conceptualmente los empleos acogidos a la nueva modalidad contractual pueden clasificarse de la siguiente manera:

En primer lugar, estarían los empleos que anteriormente se desarrollaban de manera informal o se crearían en condiciones informales, y que se formalizarán acogiéndose a la nueva modalidad, lo que constituye un efecto deseado de la ley.

Luego, estarían los empleos que anteriormente no existían o no se crearían, y que se crean acogiéndose a la nueva modalidad, lo que también es un efecto deseado de la ley.

Finalmente, estarían los empleos que anteriormente se desarrollaban bajo el régimen general de contratos de trabajo o se crearían bajo el régimen general, y que se crean acogiéndose a la nueva modalidad (efecto sustitución), lo que es un efecto deseado solo en la medida en que la nueva modalidad se ajuste mejor a las necesidades del estudiante en cuanto a la distribución de la jornada laboral, pero no deseado en la medida que se sustituyen otros trabajadores bajo el régimen general.

En ese marco, aseveró que no es posible por el momento cuantificar la probable proporción de cada una de las situaciones al implementarse la iniciativa. Sin embargo, sostuvo que las modificaciones respecto del proyecto inicial, que apuntan a establecer los mismos derechos laborales y previsionales para los trabajadores bajo la nueva modalidad y los trabajadores bajo el régimen común, tenderían a atenuar la posibilidad que se produzca el efecto de sustitución. Asimismo, valoró que el proyecto prevea una evaluación anual por parte del Consejo Superior Laboral, lo que entrega una herramienta de monitoreo y mejora a los actores sociales y al Gobierno.

### **CONSULTAS**

El Senador señor Allamand consultó respecto de los aspectos positivos que contiene el proyecto y la experiencia comparada de su aplicación en otras legislaciones, sobre todo considerando la distribución de la jornada que contempla.

La Senadora señora Muñoz solicitó información relativa a la eventual sustitución del contrato de trabajo actualmente vigente al aplicarse la figura contractual que contempla el proyecto, considerando que aquellos estudiantes en vías de titulación son contratados conforme a las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo.

Asimismo, consultó las razones que explican el plazo de cuatro meses que contempla el artículo 152 quáter A, para que el estudiante trabajador acredite su calidad de alumno regular o de estudiante en vías de titulación.

El Senador señor Durana consultó acerca de la experiencia internacional en la legislación que contempla un contrato especial para jóvenes trabajadores.

La Senadora señora Goic, respecto de la cotización de salud, sostuvo que establecer un régimen opcional impide el acceso a licencias médicas en caso de enfermedad. En ese contexto, consultó acerca de las medidas que pudieran adoptarse para evitar dicha circunstancia.

El especialista en Políticas de Empleo de OIT, señor Gerhard Reinecke, expuso, en relación a la continuidad de la jornada, que el proyecto posibilita su interrupción, lo que genera la necesidad de evaluar la introducción de límites a ésta.

Añadió que, en general, el proyecto debe evitar la pérdida de derechos laborales o previsionales para los estudiantes, sobre todo en el caso de los que se encontraren en vías de titulación.

Manifestó que la iniciativa aborda una temática específica, relativa a los jóvenes que se encuentran desempeñando actividades académicas, de modo que no resulta pertinente que resuelva todas las materias que afectan a los jóvenes trabajadores.

Respecto de la experiencia comparada, afirmó que no existe un modelo único, toda vez que distintos países han aplicado estatutos especiales distintos.

En cuanto al plazo que contiene el artículo 152 quáter A, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, expuso que se trata de un término que permite solicitar la entrega del respectivo certificado ante los establecimientos educacionales, aun cuando podría ser acotado durante la discusión en particular del proyecto.

### **SESIÓN CELEBRADA EL 9 DE ENERO DE 2019**

Esta sesión estuvo dedicada a escuchar a representantes de entidades sindicales, quienes emitieron su opinión acerca de la iniciativa despachada por la Cámara de Diputados.

#### **PRESIDENTE DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CHILE (CTCH), SEÑOR ARTURO MARTÍNEZ**

Sus primeras palabras fueron para manifestar una preocupación de la Central de Trabajadores de Chile, referida al hecho de estarse fragmentando el Código del Trabajo con estatutos especiales, ahora para los jóvenes estudiantes, mañana quizás para los trabajadores de la tercera edad.

A continuación, puntualizó que debe evitarse que las empresas contraten trabajadores que no son estudiantes, porque el requisito es exigible transcurridos 120 días, de manera que un contrato especial para el estudiante trabajador debe definir con claridad los rangos de edad (28 años) y la condición de estudiante regular, al momento de la suscripción del contrato, lo que evitará que se contrate con esta normativa especial a jóvenes que no son estudiantes.

El cumplimiento de cualquiera de estas condiciones debe ser sancionada como falta grave y dejar sin efecto el contrato especial y pasar a regirse por la norma general por el propio imperio de la ley.

Añadió que, a la prohibición de celebrar este contrato por parte de las empresas que durante los dos últimos años calendario registren accidentes graves, debería contemplarse también el caso de aquellas empresas que hayan sido sancionadas por prácticas antisindicales.

Prosiguió demostrando preocupación por la interrupción de la jornada, porque -subrayó- es exagerado fragmentarla en varias partes, ya que dejaría al estudiante trabajador a disposición de la empresa por muchas horas, como así ocurre actualmente en los hoteles y, en general, en el área del turismo donde los trabajadores se encuentran sujetos las 24 horas del día al llamado de la empresa.

Expresó que, si bien la norma general establece una sola interrupción para el momento de la colación, el máximo que se podría admitir para los estudiantes es de dos interrupciones por día para que el joven pueda asistir a sus clases.

Comentó que en el proyecto de ley se consigna una opción para el joven estudiante referida a la cotización o no en el sistema de salud, materia que para la Central de Trabajadores de Chile es preocupante, porque si el trabajador estudiante decide no cotizar y solamente se rige por lo que corresponde al grupo familiar va a verse enfrentado a un problema en lo tocante a las licencias médicas, quién las pagará y, si se trata de una mujer, cómo se va a enfrentar el embarazo, pre natal y post natal.

En cuanto a la calidad de causante de derechos sociales de beneficios de créditos y otros por su calidad de estudiante, opinó que deberían quedar consagrado de mejor manera, al igual que en el caso de ser carga familiar.

Respecto de la cotización para pensiones, indicó que se debería considerar una cotización inferior al trabajador normal. El contrato especial de jóvenes estudiantes debería cotizar solo un cinco por ciento de su remuneración.

En lo tocante al contrato a plazo fijo observó que la iniciativa dispone que a la tercera renovación del contrato éste pasará a ser indefinido, en circunstancias que la norma general lo dispone para el momento de la segunda renovación.

Seguidamente, el Presidente de la Central de Trabajadores de Chile, señor Arturo Martínez, manifestó que no parece apropiado el transformar este contrato especial para jóvenes estudiantes en un contrato normal de cuarenta y cinco horas semanales para el período de receso académico, dado que el joven estudiante necesita descanso y vacaciones.

Finalmente, hizo presente su preocupación por el tema de los descansos dominicales, porque en el proyecto de ley se establece que los jóvenes estudiantes pueden convenir con su empleador quedar exceptuados del descanso en días domingos y festivos, situación que choca con la normativa general, porque los trabajadores que atienden público deben tener libre al menos dos domingos al mes y este derecho estaría siendo vulnerado.

**DIRECTOR DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES  
DEL COMERCIO, PRODUCCIÓN Y SERVICIOS (CONATRACOPS),  
SEÑOR SERGIO PÉREZ**

El Director de la CONATRACOPS, señor Sergio Pérez, opinó que el proyecto de ley no cumple el objetivo de solucionar el

desempleo juvenil, porque la propuesta que despachó la Cámara de Diputados solamente se enfoca en los trabajadores estudiantes, que corresponde a un grupo reducido dentro de aquellos que no trabajan ni estudian.

Luego, recordó que el Gobierno manifestó que los trabajadores estudiantes van a tener acceso a la gratuidad, requisito que estimó inconstitucional, ya que existen otros estudiantes trabajadores, de mayor edad a la establecida en el proyecto de ley, que no podrían acceder a la gratuidad.

Respecto de la fragmentación de la jornada, preguntó quién se hace cargo de los pasajes de la locomoción que se van a requerir, porque si va a ser de cargo del estudiante trabajador, señaló que resultaba irrisorio, puesto que el trabajador iba a tener que pagar para poder trabajar.

Continuando con el tema de la fragmentación de la jornada, expuso que no debería existir, porque para el trabajador estudiante no significaría ningún beneficio.

Observó que la normativa se refiere a las obligaciones y responsabilidades del estudiante trabajador, pero no hace mención de las que le corresponden al empleador y, en el caso específico del inciso final del artículo 152 quáter A, se abre la posibilidad de que el empleador -que sólo registra la circunstancia de no haberse presentado el certificado de la calidad de estudiante- pueda contratar trabajadores no estudiantes por más de siete meses y le echen la culpa al trabajador y lo despidan.

También advirtió sobre la exigencia de una tercera renovación del contrato para adquirir la calidad de contrato indefinido.

Añadió la situación de las mujeres embarazadas, pre y post natal y el tema de las enfermedades que pueden aquejar a los trabajadores estudiantes, aludiendo al caso de aquellos que sean carga de la familia, donde sólo justificarán la ausencia, pero no percibirán la remuneración proporcional, provocando que la trabajadora o el trabajador vuelva a sus labores poniendo en riesgo su salud física o mental.

A continuación, se refirió a la imposibilidad de pactar horas extraordinarias contemplada en el artículo 152 quáter E, pero comentó que no se prohíben las horas extras, ya que es práctica habitual en las empresas que los trabajadores sigan en sus labores sin respetar la jornada y tampoco se les paga por ellas. Lo mismo sucede, señaló, respecto de los turnos de noche y el trabajo de los días domingo, que debieran ser pagados con recargo.

En la forma que está redactado el proyecto, subrayó que el trabajador estudiante va a estar a disposición de la empresa las 24 horas del día y, en el caso de las vacaciones, va a poder trabajar 45

horas semanales o suspender el contrato, por lo que se preguntó si realmente son normas que van en beneficio de los estudiantes.

**SECRETARIO GENERAL DE ASUNTOS JUVENILES DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT), SEÑOR WALTER CUBILLOS**

El Secretario General de Asuntos Juveniles de la Central Unitaria de Trabajadores, señor Walter Cubillos dio inicio a sus palabras señalando que la CUT rechaza la propuesta de Estatuto Laboral para jóvenes, por las siguientes razones:

-Es una propuesta legislativa que no se construyó en forma tripartita

-La propuesta vulnera lo establecido en el Convenio Marco sobre Trabajo Decente, que dice: "Promoción del Empleo Juvenil, creando un espacio tripartito de seguimientos de políticas y programas destinadas a este propósito y, aumentando las bases de conocimiento para promover nuevas iniciativas en la materia."

Recordó que el Programa nacional del trabajo decente en Chile se firmó en Santiago de Chile el 6 de noviembre de 2008 por el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), quienes suscribieron un acuerdo tripartito destinado a abordar como prioridad política y social el desafío del trabajo decente en el país. El convenio fue firmado en La Moneda por la Presidenta de la República, Michelle Bachelet; el ministro del Trabajo y Previsión Social, Osvaldo Andrade; el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Alfredo Ovalle; el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez; y el director de la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur de América Latina, Guillermo Miranda.

Agregó que también se debe considerar el Convenio 144 de la OIT, ratificado por Chile en el año 1992, que refiere sobre "la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo".

En lo que respecta a la iniciativa del Gobierno de Sebastián Piñera, hizo mención de las siguientes palabras del Ministro del Trabajo y Previsión Social: *"el estatuto viene a formalizar el trabajo juvenil y facilitar al estudiante el ingreso al mundo laboral, sin perder los beneficios estudiantiles y con flexibilización horaria"*

A continuación, reseñó los puntos conflictivos contenidos en el proyecto de ley:

-Las remuneraciones pactadas en este contrato especial pueden y serán inferiores al ingreso mínimo mensual. Sólo si, por motivos de baja en la carga académica y/o vacaciones en la Institución

Educativa acreditada se pactan jornadas de 45 horas semanales, el empleador deberá ajustarse al salario mínimo vigente.

-En ninguna cláusula se asegura que empleador y trabajador/a fijarán los turnos u horarios respecto de la malla o carga académica del estudiante.

-La única manera que este trabajador pueda tener vacaciones es suspendiendo el contrato especial por hasta 2 meses no estando obligado el empleador a pagar sus remuneraciones.

-Gracias a la presión de las organizaciones sindicales se logró que diputadas y diputados votaran para que el contrato especial no termine por “el sólo ministerio de la ley”, sino que existan reales posibilidades de tener un contrato con las normas generales y el cual reconozca los años de servicio del trabajador/a involucrado. No así el resto de cláusulas, vale decir: feriados legales, vacaciones progresivas, beneficios Cajas de Compensación y otros.

-Al ser de 30 horas semanales la jornada laboral bajo esta contratación, las remuneraciones serían aproximadamente de \$190.000 sin poder optar por horas extras que aumenten el ingreso.

-No existe regulación de cuanto es el máximo de personal contratado bajo esta modalidad, permitiendo así el reemplazo de trabajadores contratados por jornada completa.

-Queda en suspenso la real jornada laboral al día de aquel joven, pudiendo alcanzar hasta 12 horas de trabajo al día y desvalorizando el valor hora/trabajo respecto del de sus pares provocando más brecha salarial.

-Vulnera convenio en marco del Trabajo Decente, firmado el año 2008 por el Gobierno de Chile, por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y OIT, la cual contiene: “Promoción del Empleo Juvenil, creando un espacio tripartito de seguimientos de políticas y programas destinadas a este propósito y, aumentando las bases de conocimiento para promover nuevas iniciativas en la materia.”.

El/la trabajador/a estudiante que sigue siendo carga de sus padres no tiene derecho al subsidio de incapacidad laboral de un trabajador/a común, siendo que desempeña las mismas labores y corre los mismos riesgos.

Seguidamente, especificó la problemática de fondo de la siguiente manera:

-Diversificación de trabajadores, unos que en relación con el empleador son mano de obra barata y otros que para el empleador son de mayor costo.

-Exenta al empleador de pagar cotización de salud.

-Flexibiliza las relaciones laborales del trabajador en general por el reemplazo.

-No se necesita ni de un estatuto, ni de un contrato especial para resolver problemática de beneficios estudiantiles.

-Da pie para el próximo Proyecto de Ley "Estatuto Laboral para Tercera Edad" con idénticas cláusulas de desigualdad.

Recogiendo lo que señala el mismo texto: *"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, así como 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".* El Secretario General de Asuntos Juveniles de la Central Unitaria de Trabajadores, señor Walter Cubillos resaltó que se puede resolver la necesidad nacional del trabajador estudiante si se legisla sobre esta norma y no se necesitaría de un estatuto laboral o de un contrato especiales.

Añadió que el empresariado no necesita de estímulos para contratar jóvenes, pues la mano de obra y/o conocimiento debería ser la motivación para ello.

Finalmente, manifestó el rechazo categórico de la CUT al proyecto de ley, tanto estatuto laboral como contrato especial, porque no se justifica su creación y es evidente el daño que provocaría a las relaciones laborales ya existentes.

Aseveró que es necesario crear una mesa tripartita de discusión para afrontar el trabajo joven. Ninguna legislación laboral puede hacerse a espaldas de las y los trabajadores y pauteada por los empresarios. Asimismo, se debe vincular a esta discusión la propuesta para "superar la línea de la pobreza" presentada por la CUT en el marco de la mesa -con el Gobierno- sobre ingreso mínimo mensual.

**SECRETARIO DE LA COORDINADORA SINDICAL DEL SECTOR  
PRIVADO, SEÑOR ROBERTO TRASLAVIÑA**

El Secretario de la Coordinadora Sindical del Sector Privado, señor Roberto Traslaviña, explicó que agrupa a sindicatos de Scotiabank, Jumbo Autónomo, Sindicato 3 de UNILEVER, Sindicato Fundación Las Rosas, Clínica Las Condes, BATA, Sindicato Nacional Santa Isabel, Banco Santander, SKYS, Mega Johnson y SALCO-BRAND.

Expresó que la Coordinadora que representa no está de acuerdo con la iniciativa de ley, lo que hace necesario su rechazo.

Los fundamentos de dicha opinión son los siguientes:

-Se provoca un retroceso en la consagración de los derechos laborales básicos para la nueva categoría de trabajadores que se pretende crear.

-Además, se genera un efecto de promoción de empleo a costa de precariedad, desconociendo la desigualdad inherente que caracteriza las relaciones laborales,

-En efecto, el proyecto olvida que, en las relaciones laborales subordinadas, los trabajadores no tienen la capacidad de negociación para discutir sus condiciones de trabajo en forma directa con los empleadores.

Enseguida y sobre la base del texto aprobado por la Cámara de Diputados planteó las siguientes observaciones específicas:

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

-Respecto del artículo 152 quáter:

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

El primero, la edad de tope de 28 años, que sin duda excede el rango necesario para cubrir estudios superiores y más bien beneficia a las empresas en la contratación de mano de obra en condiciones precarias. Los 24 años de edad incluidos, es plazo suficiente para beneficiar el acceso a trabajo con contrato especial.

El segundo concepto es "en vías de titulación", condiciones que en algunas carreras puede ser eterno y que se presta para abusos. El beneficio debe apuntar a posibilitar y facilitar la realización de estudios regulares y prácticas profesionales que son las que requieren mayor flexibilidad laboral. Hoy tenemos muchos trabajadores (as), que estudian vespertinamente y pueden realizar su proceso de titulación sin mayor inconveniente.

-Respecto del artículo 152 quáter A, referido a la acreditación de la calidad de estudiante:

Se requiere eliminar el concepto de "en vías de titulación", por las razones ya indicadas.

Así también es necesario restringir la acreditación de calidad de alumno regular, pues esto no requiere más de 30 días corridos de celebrado el contrato. Las instituciones educativas están en condiciones de certificar sin mayor tiempo que este. Los 120 días que se fijan de plazo, exceden largamente lo razonable y propician el trabajo precario haciendo abuso de la norma.

-Respecto de los artículos 152 quáter B y 152 quáter C que regulan la formalidad del contrato:

Debieran adecuarse en el sentido ya expresado respecto de los límites de edad y la condición de egresado.

-Respecto del artículo 152 quáter D sobre jornada, su distribución y permisos:

En las letras a) y b) no se distingue cuál es el cambio favorable que introducen respecto de lo que ya está normado en el Código del Trabajo (Libro I, Título I), para la jornada parcial. Si se requerirá acuerdo del empleador para acceder a permisos o jornadas especiales relacionados con los estudios, no hay cambio respecto a la condición actual y no asegura al estudiante contar con esa facilidad en el momento oportuno, lo que es grave dada su condición. A nuestro entender en la letra b), se debe dar una señal clara de apoyo al estudiante, otorgando el derecho a permiso, con ocasión de rendir sus exámenes académicos.

Respecto de la letra c), no beneficia al estudiante, sino que permite que se le imponga una jornada discontinua que representa un costo más alto para él (en términos económicos y tiempos de traslados) versus el tiempo que sirve al empleador. Y de paso, afectaría a un sector importante de trabajadores formales, como lo es, el del retail. La jornada debe acordarse en los términos que existe hoy para cualquier trabajador. Posibilitar un "acuerdo" de pacto de jornada diaria discontinua, sólo significará que los empleadores impongan condiciones que no podrán ser discutidas por los trabajadores y abrirá un espacio peligroso de abusos, que terminarán desvirtuando los objetivos que el proyecto dice promover, como a su vez, afectando un derecho laboral básico vigente, como es el descanso y el principio de la concentración de la jornada.

Las letras e), f), g), h) e i), no requieren indicaciones especiales, pues el Código del Trabajo vigente las contiene y son pertinentes.

-Respecto de los artículos 152 quáter E, referido a la salud, cotización previsional, seguro de cesantía y seguro social contra riesgo de accidentes y 152 quáter F, que regula la asignación familiar:

Son las únicas normas que incorporan una condición más favorable a los estudiantes de educación superior para que puedan laborar y aportar al costeo de sus estudios sin verse perjudicados previsionalmente o económicamente por ello.

El Secretario de la Coordinadora Sindical del Sector Privado, señor Roberto Traslaviña, finalmente se refirió a otros alcances generales importantes a este proyecto, que muestran la falta de interés hacia la persona y su rol en el mundo del trabajo, cual es pretender coartarle el justo reconocimiento respecto del fuero sindical y maternal, como también el derecho a descanso (vacaciones).

Resumiendo lo expuesto, señaló que la Coordinadora cree en la necesidad de atender y normar el trabajo de jóvenes estudiantes, pero dentro de un marco simple y de respeto a lo construido hasta ahora como condiciones de trabajo, que no genere efectos nocivos de aprovechamiento de los empleadores, sino que contenga un equilibrio razonable de beneficio recíproco.

Puso término a su presentación con la propuesta de la Coordinadora Sindical del Sector Privado que dice “Sostener y Mejorar condiciones generales de trabajo”.

#### **PRESIDENTE DEL SINDICATO STARBUCKS, SEÑOR ANDRÉS GIORDANO**

El Presidente del Sindicato Starbucks, señor Andrés Giordano, y también Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores de Bares, Restaurantes y Afines en primer lugar hizo un llamado a las autoridades respecto de clima social y político del país, que afecta principalmente a dirigentes sociales que se encuentran amedrentados y amenazados de muerte por haber apoyado el paro de los portuarios.

En lo atinente al proyecto de ley en discusión, informó que dejaba para conocimiento de los integrantes de la Comisión un documento firmado por diversas organizaciones sindicales y estudiantiles que reúnen la mayor presencia de jóvenes, todas las cuales rechazan la iniciativa del Gobierno, pero, a su vez, realizan una propuesta alternativa que tenga sentido con las necesidades de los interesados.

Entrando directamente en la materia, comentó que el proyecto de ley es engañoso, que se concentra en utilizar las necesidades efectivas que tienen los estudiantes que trabajan para beneficiar y flexibilizar la manipulación de mano de obra específicamente en sectores como el comercio y servicio.

Agregó, en consecuencia, que la primera razón para el rechazo de la iniciativa es que hay una fundamentación distorsionada. Así, el mensaje del Ejecutivo señala que del 9% de los jóvenes entre 18 y 28 años que declara que estudia y trabaja, el 3% declara estar en la informalidad. Al respecto, subrayó que no existe ningún indicio que ello sea por voluntad propia de los jóvenes como ha argumentado el Ejecutivo.

Añadió que se presentan casos de estudiantes que deben renunciar a la formalidad para mantener los beneficios de

financiamiento de la educación, pero la gran mayoría de ellos lo tienen como una imposición del empleador que se ahorra costos y no paga cotizaciones.

Continuó diciendo que la mayor informalidad juvenil no se concentra en quienes estudian y trabajan, porque el 30% de los jóvenes desempleados son aquellos denominados “ninis”, que ni trabajan ni estudian, sobre los cuales el proyecto de ley no se ocupa.

La fundamentación distorsionada también habla - especificó- de la “rigidez de la contratación formal”, esto es, la existencia de una jornada continua que impide que los estudiantes ingresen al mercado laboral. Recalcó que hoy en día se producen diversas jornadas part time que permiten en los sectores formales compatibilizar estudios y trabajo por 16, 20, 25, 30 horas semanales, incluso hay casos de contratos sólo por los fines de semana.

Manifestó que la idea de que la jornada debe ser interrumpida para que el joven pueda compatibilizar estudios y trabajo es rechazada por las organizaciones sindicales y estudiantiles firmantes del documento aludido con antelación. Los datos de la encuesta CASEN revelan que sólo el 1% de los jóvenes declara que ha ingresado al mercado laboral, porque no le acomodan los horarios.

El Presidente del Sindicato Starbucks, señor Andrés Giordano seguidamente se refirió a la segunda razón para el rechazo de la iniciativa, la existencia de un vicio de inconstitucionalidad claro, que es del todo improcedente y que consiste en permitirle al Estado que discrimine entre dos tipos de trabajadores y entre dos tipos de estudiantes para entregar beneficios vinculados al financiamiento de la educación.

Advirtió que no pueden existir estudiantes de primera y segunda categoría, uno que accede a la gratuidad y trabaja en el mismo lugar y percibe los mismos ingresos que otro que no accede a la gratuidad por diferenciarse con un contrato especial como el que se propone.

La tercera razón para rechazar el proyecto de ley se configura con una serie de retrocesos y defectos. Comentó que el propio Ministro del Trabajo y Previsión Social en reuniones sostenidas con diversas organizaciones ha dicho que no está dispuesto a transar con el tema de la fragmentación de la jornada, materia que para el expositor y sus representados es el núcleo principal de la discusión.

Recalcó que la fragmentación de la jornada está pésimamente regulada en el proyecto de ley y, además, en cualquier circunstancia difícilmente va a poder ser controlada por el trabajador, lo que se prestaría para un sinnúmero de abusos que provocarían un deterioro en la calidad de vida de quienes están bajo ese contrato y también para que las empresas terminen sustituyendo a trabajadores que se rigen por las normas generales del Código del Trabajo, que son menos flexibles, que tienen derecho a descansos dominicales, descansos compensatorios y recargos.

Recordó que el Ministro del Trabajo y Previsión Social ha dicho que es una falacia que no se respeten los descansos dominicales y ha hecho referencia a empresas que no trabajan los domingos, pero -clarificó- quienes laboran en el sector de comercio, servicios y gastronomía trabajan los 365 días del año, pero al menos con descansos compensatorios, como que aquel que labora un 18 de septiembre no lo hace en el del próximo año, reciben un recargo adicional, se garantizan 2 domingos de descanso todos los meses, salvo para los trabajadores que laboran menos de veinte horas y que son contratados especialmente por los fines de semana y, asimismo, existen los conocidos domingos adicionales del comercio que suman 7 domingos en el año y que se pueden anexar a un domingo libre como un día sábado.

Alertó que los derechos precedentemente indicados con el proyecto de ley en análisis quedan suprimidos, puesto que la jornada tiene una regulación propia y, por lo tanto, sería un nuevo incentivo para el abaratamiento de la mano de obra, sino también para la administración a la hora de disponer los turnos de trabajo.

El Presidente del Sindicato Starbucks, señor Andrés Giordano reiteró en materia de la jornada fragmentada que las empresas en las que se va a utilizar el contrato de estudiantes tienen horarios punta de actividad comercial y es precisamente en esos horarios donde se va a disponer de los trabajadores estudiantes.

Sobre el tema de la desprotección ante la incapacidad laboral, pre y post natal de cargas no cotizantes, señaló que existe un riesgo potencial al generar el incentivo para no cotizar, dado que no se descontaría el 7% de remuneraciones que son de cuantía menor, es decir, 192 mil pesos en 30 horas de trabajo, lo que va a provocar que los jóvenes no hagan uso de licencias médicas y regresen a laborar con el riesgo que ello implica.

En cuanto a la imposición de la jornada, subrayó que ningún texto del proyecto de ley garantiza que el empleador respete las necesidades académicas de los estudiantes ni la malla curricular. La redacción propuesta supone que el empleador y el estudiante trabajador que generalmente no va a tener experiencia laboral van a negociar la jornada.

Además, indicó que la iniciativa legal presenta un sinnúmero de defectos como el no pronunciarse en aquellos casos en que las partes tienen visiones distintas sobre qué malla curricular prima, por lo que el resultado va a ser una imposición del empleador.

Continuando con la exposición de la tercera razón para rechazar el proyecto de ley, el Presidente del Sindicato Starbucks, señor Andrés Giordano hizo mención del peligro de un fraude contractual, puesto que existen 120 días (cuatro meses) para certificar la calidad de estudiantes, con la posibilidad de extenderlo por tres meses más si es que existe algún documento que certifique que se encuentra en tramitación la obtención del certificado. Agregó que en la práctica se sabe que puede ocurrir un fraude, ya que durante siete meses trabajadores que no son

estudiantes podrán trabajar en forma precaria, pero que será más rentable para los empleadores.

La propuesta de ley, precisó, también dificulta el paso de un contrato a plazo fijo a un contrato indefinido, en circunstancias que actualmente son dos las renovaciones, pero el texto de la Cámara de Diputados exige tres renovaciones del contrato a plazo fijo.

Por otro lado, mencionó que la iniciativa prohíbe a los empleadores, en el artículo 152 quáter, celebrar los contratos con estudiantes cuando registren accidentes graves o fatales en el año calendario anterior y hayan sido condenados por culpa o negligencia, lo que es ilusorio puesto que es prácticamente imposible que un accidente acaecido en el año anterior se condene en el lapso de 365 días, de acuerdo a los procedimientos que rigen.

A sus reparos en el tema descrito, sumó que no existe mención respecto de las empresas que violan derechos fundamentales.

Prosiguió haciendo notar que se otorga un solo permiso durante toda la relación laboral para rendir exámenes, existe incertidumbre sobre las vacaciones y la posibilidad de extender a 45 horas semanales bajo la misma modalidad del estatuto laboral de jóvenes, esto es, trabajar 45 horas bajo la modalidad de jornada fragmentada, renunciando a los descansos dominicales y demás materias ya explicadas.

Puso término a su exposición reiterando el rechazo al proyecto de ley y formuló una propuesta para modificar el Código del Trabajo en materia de jornada parcial que permita generar garantías universales para los trabajadores estudiantes, con un acceso sin discriminación a los beneficios de financiamiento de la educación, el respeto por las mallas académicas y los tiempos de traslado de los estudiantes y la consagración de permisos garantizados en épocas semestrales de exámenes.

**PRESIDENTE DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES,  
SEÑOR SEGUNDO STEILEN**

El presidente de la Unión Nacional de Trabajadores, señor Segundo Steilen, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en estudio.

Al iniciar su presentación, afirmó que la organización que representa apoya el proyecto, más allá de las correcciones que pudieren ser introducidas durante su tramitación. Fundamentó dicha postura en la necesidad de evitar la informalidad laboral de los trabajadores estudiantes, a raíz de la eventual pérdida de beneficios que la suscripción de un contrato de trabajo puede generar bajo la legislación vigente para dicho sector.

En ese contexto, opinó que el proyecto debe garantizar el respeto de todos los derechos laborales en favor de los trabajadores estudiantes, incluyendo el fuero maternal, entre otros.

Asimismo, señaló que la iniciativa sólo puede ser aplicada a jóvenes estudiantes, considerando que se trata de un sector específico de trabajadores, lo que requiere atender a sus particularidades sin precarizar sus condiciones de trabajo.

### **COORDINADORA DE TRABAJADORES DEL COMERCIO**

El presidente de la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio, señor Manuel Díaz, presentó las observaciones de la entidad respecto del proyecto de ley.

Manifestó que la organización, que agrupa a trabajadores que se desempeñan en diversas empresas del rubro, apoya la idea de legislar sobre la regulación aplicable a los trabajadores estudiantes, con los debidos resguardos respecto de su contenido.

Al efecto, afirmó que se debe cautelar que el acceso de las remuneraciones de los trabajadores no afecte el ejercicio de beneficios sociales. Asimismo, aseveró que la interrupción de jornada sólo debe producirse una sola vez, según las necesidades de los trabajadores en atención a sus exigencias académicas.

En el mismo sentido, añadió que se debe regular el acceso de los trabajadores estudiantes al recargo del 30% sobre el sueldo por el trabajo en día domingo.

La representante de la organización, señora Miriam Campusano, agregó que, a nombre de la Confederación de Sindicatos del Comercio y el Retail, manifiestan su empatía con el rechazo al proyecto, aun cuando la aprobación de la idea de legislar permitiría regular la situación de los trabajadores estudiantes.

Afirmó que dicha circunstancia requiere promover medidas que, en general, protejan los derechos de los trabajadores y recojan sus necesidades más relevantes. Por lo anterior, aseveró que, antes de cualquier reforma específica, se debe revisar profundamente el conjunto de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, con la finalidad de consagrar un sistema que proteja a los trabajadores.

A continuación, el asesor sindical de la organización, señor Carlos Cano, añadió que la iniciativa no resuelve los problemas de la generalidad de los trabajadores jóvenes ni de aquellos que no se han incorporado al mundo del trabajo. Afirmó que se trata de un proyecto que sólo puede operar para aquellos que desempeñan labores esporádicas y pretenden incrementar sus ingresos. Dicho sector, añadió, requiere cautelar dos materias: establecer una sola interrupción de jornada, atendiendo al desempeño de sus labores académicas, y evitar que los ingresos que reciban afecten su acceso a beneficios sociales.

Finalmente, indicó que la organización apoya el proyecto aprobado por la Cámara de Diputados, siempre que en su articulado se establezca un solo quiebre de jornada, considerando dicha carga académica, y garantizar explícitamente derechos tales como el pago del 30% sobre el sueldo por el trabajo en día domingo.

### **SESIÓN CELEBRADA EL 16 DE ENERO DE 2019**

En esta sesión se continuó escuchando las distintas opiniones sobre el contenido del proyecto de ley en análisis.

#### **PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO, SEÑORA VERÓNICA MUNILLA ESPINOZA**

La profesora de Derecho del Trabajo, señora Verónica Munilla Espinoza inició sus palabras para señalar lo insólito que le parecía estar discutiendo en el año 2019 cómo retroceder en las condiciones laborales hacia un estado previo al año 1924.

Agregó que dentro de la flexibilidad que permite el Código del Trabajo por medio del contrato a tiempo parcial no veía la necesidad de la creación de un mal llamado estatuto, puesto que un estatuto se define como un conjunto de normas que posicionan o que garantizan un nivel superior de condiciones laborales, cosa que claramente no ocurre en la iniciativa de ley.

Desde el punto de vista técnico, puntualizó que el proyecto de ley crea un problema dentro del sistema del Código del Trabajo, porque cuando se habla de trabajo versus descansos se está frente a una dualidad. Esto es, hay una jornada laboral como tiempo trabajado y todo lo que no es jornada es descanso, independiente del tiempo que se utilice para el descanso, sea para estudiar, para recrearse, para dormir, etcétera.

En el caso de los alumnos universitarios, especificó, lo no trabajado se traduce en tiempo para estudiar y la incorporación de tipos laborales distintos a la regla general siempre va en relación con la función, es decir, se establece un contrato especial con una jornada especial por ejemplo en el caso del trabajador portuario o de los trabajadores del agro. Entonces, la propuesta del Ejecutivo va en la línea de que sin tener el trabajador una función especial determinada se permiten modificaciones dentro de la estructura general de la jornada de trabajo versus el descanso. Recalcó que dicha modificación no se efectúa en relación a lo que el trabajador lleva a cabo, sino que respecto de la edad del trabajador y de que se encuentra estudiando.

La proposición del Ejecutivo rompe el sistema general del Código del Trabajo y el temor desde la doctrina y de la academia es que se termine con un sistema de jornadas muy parecido a lo que ocurre

con el sistema de penas en el Derecho Penal, que no tiene una congruencia interna.

Añadió que el hecho de incorporar elementos como los que contiene la iniciativa de ley dentro del sistema del Código del Trabajo va a pervertirlo.

A continuación, manifestó que las condiciones laborales en la propuesta del Gobierno aparecen bastante desmejoradas, primero con la discontinuidad de la jornada y en segundo lugar mediante el concepto de acuerdo que estaría implícito.

Al respecto, comentó acerca de la poca feliz redacción del artículo 152 quáter D, letra c), que es el núcleo del proyecto de ley, esto es, la posibilidad de discontinuar dentro de un mismo día la jornada de trabajo, puesto que el principio de continuidad en el Derecho del Trabajo tiene dos proyecciones, una dice relación con la vigencia de la relación laboral en que la preferencia del legislador está dirigida por el contrato indefinido y la otra se vincula con la continuidad de la prestación de servicios dentro de la misma jornada de trabajo.

Puntualizó que lo que se pretende romper mediante este proyecto de ley es lo que ha costado años construir; y no precisamente por concesiones graciosas del empleador o del Estado, cual es la defensa del debido tiempo de descanso del trabajador y, en el caso específico, para el estudio.

Entonces, el hecho de resquebrajar el esquema general del Código del Trabajo e introducir modificaciones para esta especial categoría de trabajadores, que no debiera tener la categoría de especial bajo ningún caso, y por lo demás tratar de compatibilizarlo con la regla general, lo que provoca es que los tiempos que se ubiquen dentro de dos segmentos de jornadas serán -en los hechos- calificados como una jornada pasiva. Esto es, los trabajadores van a estar a disposición del empleador, porque por la especial configuración de nuestras ciudades, de nuestros establecimientos educacionales no van a alcanzar a ir a la Universidad y volver.

En ese sentido, añadió que la modificación que se plantea es muy poco feliz, porque la forma en que se redacta la letra c) del artículo 152 quáter D consiste en el llamamiento a que se provoquen intervalos de jornada pasiva dentro de un mismo día. Y, además, con un límite que sería único en la configuración del Código del Trabajo, que son las 12 horas, es decir, entre el inicio del primer turno de trabajo, el espacio de tiempo discontinuo y el segundo turno no pueden pasar más de 12 horas, en circunstancias que un trabajador normal a disposición del empleador no puede estar más de 10 horas. Advirtió que se está precarizando a los estudiantes de la educación superior por el mero hecho de ser estudiante y por el mero hecho de tener una edad determinada.

Manifestó no entender este propósito, puesto que ya se cuenta en el Código del Trabajo con flexibilidad en los artículos 40 bis y siguientes (jornada parcial) y el hecho de permitirlo para los estudiantes

universitarios instala la duda, ya que no está justificado en torno a la función, sino que es el mero hecho de una constatación, por lo que nada impide que el día de mañana se cree un estatuto especial para mujeres o un estatuto especial para minusválidos o para aquellos que se desempeñen en centros penitenciarios, etcétera, porque se está abriendo la puerta a algo que no fue una concesión graciosa, puesto que se trata de la aplicación de un principio dentro de la jornada laboral, que es el principio de continuidad y la no contaminación entre el espacio de descanso, que en el caso de los trabajadores estudiantes es ocupado para concurrir a clases, y el espacio efectivamente laborado.

La profesora de Derecho del Trabajo, señora Verónica Munilla Espinoza prosiguió su exposición señalando que la propuesta de ley rebaja en dos aspectos el nivel de protección establecido por el orden público laboral, evidenciando la creación de un sistema eminentemente discriminatorio. En primer lugar, aludió a la letra g), literal i. del artículo 152 quáter D, que posibilita la suspensión del contrato de trabajo del estudiante y, por ende, las obligaciones tanto del empleador como del trabajador durante el período estival o de vacaciones.

Resaltó que si se lee aisladamente el literal i., desde el punto de vista de la doctrina se observa la pérdida del derecho a feriado, porque de la redacción se desprende que si no se trabaja no se paga, de modo que pierde la calidad de derecho y se transforma únicamente en descanso, rompiendo la lógica de lo que son los feriados dentro del esquema del Código del Trabajo.

La segunda desprotección que contiene el proyecto de ley -explicó- es que se exime a los estudiantes trabajadores - sólo por la edad y por el hecho de estudiar- de la aplicación del artículo 38 del Código del Trabajo y, en específico, del inciso cuarto que regula el descanso compensatorio, en circunstancias que se trata de jóvenes que van a tener que estudiar la semana siguiente. Se preguntó ¿cómo van a poder estudiar?

Comentó que todo el diseño de la iniciativa se basa en una voz frecuentemente utilizada, cual es el acuerdo que se produciría entre el empleador y el estudiante trabajador. Presupone que un estudiante puede acordar con su empleador someterse a una rebaja de los derechos que contiene el orden público laboral a propósito de esta forma de contratación.

Advirtió que nada más lejano que la noción de acuerdo para efectos de entender una relación de trabajo, en relación con el artículo 3° y el artículo 7° del Código del Trabajo, donde queda claro que se trata de una relación subordinada, una relación naturalmente de poder y de asimetría de poder. Por lo tanto, expresó que, respecto de estos futuros trabajadores estudiantes universitarios, que son trabajadores jóvenes, el proyecto de ley presupone que pueden llegar a acuerdo con una parte que es naturalmente superior. Aquello -afirmó- es no entender nada, porque el empleador también tiene derecho a estar en esa posición de superioridad,

puesto que la expresión del mando es su expresión del derecho de propiedad sobre los bienes productivos.

Preguntó ¿cómo presuponemos el ejercicio de la libertad en una relación que por su naturaleza no es libre respecto de la parte disminuida, que es la parte trabajadora? Aún más, recalcó, el Código del Trabajo está estructurado para proteger a la parte disminuida, ya que no son relaciones de igualdad. Antes de 1924, en Chile se pensaba que eran relaciones iguales, cuando existía un único cuerpo legal que regulaba el tema mediante el arrendamiento de servicios (Código Civil). Este último texto plantea el concepto de libertad de las partes contratantes y no dio abasto, por lo que se empezó a crear la legislación laboral en el año 1924.

La profesora de Derecho del Trabajo, señora Verónica Munilla Espinoza, planteó la inquietud de estar discutiéndose en el Congreso Nacional -el año 2019- un proyecto de ley que presupone desconocer lo que dio origen a la regulación de los derechos laborales.

Agregó que lo único que se está creando, por medio de la iniciativa de ley, además de innecesaria, es mano de obra barata juvenil para los grandes centros comerciales.

Finalizó con una reflexión sobre las exigencias curriculares de los estudiantes, que implican concentración en las salas de clases, en la lectura de documentos, en la preparación de ensayos, de exámenes, etcétera, y el proyecto de ley va a sacrificar el principio de continuidad de la jornada de trabajo para solucionar problemas que no son laborales como las dificultades de la implementación de la gratuidad, la revisión de las mallas curriculares y la diferenciación del ingreso y las malas condiciones de remuneraciones en el país.

Por ello preguntó ¿por qué regular a través del Código del Trabajo temas que no son del área laboral?

### **AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES (ANEF)**

La Secretaria Técnica de Jóvenes de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), señora Claudia Hasbún, expuso respecto de la iniciativa legal en estudio.

Inició su presentación señalando que la propuesta legislativa ha permitido la unión de los trabajadores en torno al rechazo del texto aprobado por la Cámara de Diputados, sobre todo considerando la deuda histórica que, según señaló, existe entre el Estado respecto de las falencias de la regulación laboral y la precarización del empleo. Dicha circunstancia, añadió, se vería agravada al aprobarse el proyecto de ley, a raíz del empeoramiento que generaría en las condiciones laborales de los trabajadores estudiantes, incluyendo aquellos servicios públicos que aplican el Código del Trabajo.

Lo anterior genera la necesidad de garantizar la debida estabilidad en el empleo con funcionarios cuyas labores trasciendan los gobiernos de turno. Sostuvo que, por el contrario, el proyecto afecta la estabilidad laboral de los jóvenes, al promover la flexibilidad laboral e incorporar mano de obra de bajo costo.

Añadió que el proyecto, además, afecta la calidad de educación que reciben los estudiantes y profundiza los principios que subyacen a economía neoliberal, que generan una mayor flexibilización del empleo para grandes grupos de trabajadores.

#### **ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD**

El Dirigente Nacional de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto Nacional de la Juventud, señor Mauro Díaz, presentó ante la Comisión las observaciones de la organización respecto del proyecto de ley en estudio.

En términos generales, aseveró que el proyecto pretende ser aplicado a estudiantes entre 18 a 28 años con la finalidad de regular la informalidad en el empleo, anticipar el ingreso al mercado laboral, compatibilizar estudios con trabajo y favorecer la cotización previsional temprana.

Sin embargo, afirmó que la asociación manifiesta su rechazo a la iniciativa en análisis, atendidas una serie de razones.

La primera de ellas, explicó, dice relación con una discriminación arbitraria que contempla el proyecto al establecer menos derechos laborales a cambio de beneficios educacionales, tales como la gratuidad. En efecto, sostuvo que se obliga a optar al estudiante, de modo que si se acoge al estatuto podrá optar a una remuneración que no será considerada para ejercer dicho derecho, lo que no ocurrirá tratándose de un régimen laboral general. Dicha circunstancia, afirmó, constituye una grave discriminación que debe ser resuelta.

Una segunda razón consiste en que la iniciativa no soluciona la informalidad que afecta a los trabajadores jóvenes, considerando que resolver dicha problemática consiste en un deber del empleador más que una obligación del trabajador. Añadió que, según información recabada al efecto, entre los jóvenes entre 15 a 29 años, solo un 11% trabaja y estudia, a diferencia de los *ninis*, que son el 29,9%, cuyas razones para no trabajar no son la rigidez de la jornada de trabajo sino la atención del hogar, mientras que sólo el 1% declara que no le acomodan los horarios.

Un tercer factor dice relación con los retrocesos en derechos y estabilidad laboral. Al efecto, subrayó que el régimen de jornada discontinua de trabajo contempla turnos diarios ilimitados, de modo que sería posible que un trabajador tuviera que acudir 3 veces en el día al lugar de trabajo, lo que impediría el desempeño de sus actividades académicas,

considerando los tiempos de traslado y sus costos, afectando, en definitiva, su vida académica y familiar.

Agregó que el proyecto genera desprotección maternal y en materia de salud, toda vez que, en caso de seguir siendo carga familiar, no se pagan las licencias médicas por incapacidad temporal, tal como ocurre con el pre y post natal, lo que implica obligar al estudiante a trabajar aunque se encuentre enfermo.

Respecto de la renuncia a los descansos dominicales y festivos en el mes y eliminación de pago de horas extraordinarias, afirmó que el proyecto dice que se puede “pactar” la eliminación del descanso dominical y festivo, sin considerar que la capacidad negociadora del estudiante es inexistente.

En cuanto a la jornada de trabajo, afirmó que el proyecto permitiría la sustitución laboral de aquellos trabajadores o trabajadoras que tienen jornada continua, al permitirse un fraccionamiento de la jornada sobre todo en los horarios de mayor afluencia en aquellos establecimientos que atienden directamente al público.

Acerca del cumplimiento de las responsabilidades académicas del trabajador estudiante, manifestó que el proyecto sólo contempla un derecho a un permiso sin goce de sueldo para el período de exámenes, lo que no constituye una real ayuda al estudiante.

Añadió que el proyecto permite que pueda producirse un fraude a la ley, al establecer que el estudiante debe acreditar su calidad dentro de los 120 días de firmado el contrato, y 3 meses adicionales si acredita que está en trámite el certificado, por un plazo total de seis meses.

Dicha regulación, añadió, permite contratar a trabajadores no estudiantes por hasta 6 meses, lo que resulta improcedente, e incluso se podría volver a contratar al “no estudiante” después de 6 meses, pues no hay impedimento.

Asimismo, afirmó que la aplicación del proyecto puede perjudicar la calidad de vida personal y académica de las y los estudiantes, al contemplar turnos rígidos dependiendo del alto flujo y trabajo por hora en turnos ilimitado.

En consecuencia, recalcó que la iniciativa significaría extender la carrera universitaria y con ello la deuda de los trabajadores estudiantes.

En razón de ello, propuso modificar el Código del Trabajo en lo relativo a la jornada parcial de trabajo, estableciendo que las remuneraciones no se considerarán para gratuidad, becas y cualquier otro beneficio, que el empleador respetará la malla académica del o la estudiante, que se aplicarán mayores facultades de fiscalización a la inspección del

trabajo y el aumento en la cuantía de multas para empresas que no cumplan, y se garanticen permisos en épocas de exámenes.

### **FUNDACIÓN CRISTO VIVE**

El señor Gustavo Donoso, Vicepresidente de Fundación Cristo Vive, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley.

Al iniciar su presentación, explicó que la organización constituye una institución sin fines de lucro fundada en 1990, la que atiende a alrededor de 30.000 personas vulnerables al año. Su objetivo consiste en la promoción social, económica y cultural de grupos vulnerables, con líneas de servicio en materia de educación inicial, salud primaria, rehabilitación de drogodependencias, reinserción socio laboral de personas en situación de calle, atención a personas con discapacidad psíquica y cognitiva, formación en oficios y capacitación laboral.

Añadió que la formación en oficios y capacitación laboral se realiza mediante el Registro Especial de Organismos Técnicos de Capacitación de SENCE, que reúne a cerca de 40 instituciones sin fines de lucro que cumplen un estándar de calidad de infraestructura y docencia. La organización se encuentra presente en todas las regiones del país, dedicándose a la formación en oficios e intermediación laboral de alrededor de 12.000 personas al año, en el rango etario de entre 16 y 65 años (40% del total corresponde al rango etario del proyecto de ley), pertenecientes al 60% más pobre (85% corresponde a los dos quintiles más bajos).

En cuanto a los problemas detectados en los usuarios, éstos dicen relación con que muchos no pueden ingresar porque requieren generar ingresos económicos para sus familias.

Tales problemáticas dicen relación con que algunos usuarios que trabajan no pueden ingresar a capacitaciones, ya que exceden el 60% en el puntaje del Registro Social de Hogares, alrededor de un 20% abandona la formación porque se ven obligados a trabajar, dada la situación económica de sus hogares, y en la mayoría de los casos, las opciones laborales a que pueden optar son incompatibles con la carga horaria mínima para la formación. Asimismo, la mayoría de los que trabaja lo hace de modo informal, naturalizando la ilegalidad, y los pocos que trabajan de modo formal pierden beneficios.

Entre las ventajas adicionales de combinar trabajo y estudio, afirmó que si el trabajo se desarrolla en un área laboral relacionada con el oficio que se está aprendiendo significa una práctica paralela al estudio, similar a la considerada en la metodología dual, que permite avanzar mucho más rápido, tanto en el trabajo como en el estudio.

En razón de ello, y considerando que existen Programas de Formación y Capacitación administrados y supervisados por el Estado que duran entre 3 y 10 meses, la organización solicita que sus usuarios que trabajen o deseen trabajar puedan también optar al Estatuto Laboral para Jóvenes, sumándose así a quienes se encuentran cursando

estudios regulares o están en vías de titulación en instituciones de educación superior, universitarias y técnicas, reconocidas por el Estado, o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.

Afirmó que, aun cuando en el proyecto de ley se encuentran cubiertas algunas de las materias, solicitó revisar especialmente que no se vulneren derechos tales como el de sindicalización, a negociar colectivamente, a percibir como mínimo la proporción del sueldo mínimo correspondiente a la jornada laboral que se ejerza y a ser acreedores de indemnización por años de servicio de acuerdo a las mismas condiciones que se debe cumplir con el resto de los trabajadores.

Añadió que, según el texto despachado por la Cámara de Diputados, los estudiantes trabajadores que se acojan a este régimen de contratación podrán optar por opciones en su sistema de previsión de salud, resulta adecuado revisar con atención que existan fórmulas viables de mantención de derechos tales como el cobro de las licencias médicas por enfermedad y por pre y post natal y el derecho al fuero maternal.

### **CONFEDERACIÓN DE ESTUDIANTES DE CHILE (CONFECH)**

La presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile, señora Karla Toro, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, afirmó que en las últimas semanas la comisión ha escuchado una serie de argumentos respecto a que el proyecto del Estatuto Laboral Juvenil no resuelve el 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. Asimismo, se ha sostenido que genera situaciones de discriminación entre los jóvenes que con la misma edad van a tener condiciones laborales distintas, y 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. Afirmó que se trata de buena parte de los argumentos que han sido expuestos en la Comisión, los que, según postuló, no habría sido suficientes para generar un consenso acerca de que se trata de un proyecto que no debe seguir en curso.

A nombre de la organización, aseveró que el centro de la discusión está en que el 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. En razón de ello, centró su presentación en explicar que el estatuto laboral es desfavorable para los estudiantes y promueve el trabajo precario.

En efecto, indicó que el proyecto dificulta que un contrato a plazo fijo pase a ser indefinido, toda vez que 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, pues 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.

Dicha regulación, afirmó, exige considerar que como ha sido 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. En consecuencia, añadió que la iniciativa generaría un malestar psicológico al estudiante, ante el nivel de incertidumbre que significa todos los años o cada semestre la interrogante respecto de la continuidad en el trabajo, junto a una baja confiabilidad de la regularidad de sus ingresos. A lo anterior, agregó, se debe sumar 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.

Por lo anterior, advirtió que con una prolongación de la inestabilidad contractual -como la propuesta- se sometería a los estudiantes a pagar insalvablemente los costos de las fluctuaciones del mercado junto a quienes son adultos y sostienen familias, pues tendrán que competir con este tipo de contratos más flexibles en tiempos de inestabilidad económica.

Un segundo aspecto, añadió, dice relación con que la flexibilidad propuesta también se da en las jornadas de trabajo, tendiendo al aumento de ésta.

Sobre el particular, expuso 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. Ello requiere considerar 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. Tal situación, según explicó, ocurriría en el caso de un estudiante que tiene clases de 8:00 a 14:00 y después de eso trabaja 8 horas efectivas, pues si su trabajo comienza a las 15:00 terminaría su jornada a las 23.00 horas, lo que sería aún más complejo considerando que se permiten extensiones de hasta 12 horas y el fraccionamiento de la jornada.

Por lo anterior, manifestó que la extensión de la jornada laboral a 12 horas favorecerá el trabajo nocturno, el que no será remunerado de modo diferenciado pues el proyecto establece que será una hora de trabajo más. Entonces, se trataría de un contrato que promueve la discriminación, toda vez que un trabajador regido por un contrato indefinido recibiría beneficios que no recibirá el estudiante.

Un tercer punto, añadió, consiste en que la flexibilidad propuesta no contempla protección social.

Sobre este aspecto, afirmó que el descanso dominical constituye un derecho garantizado como derecho general de los

trabajadores, mientras que bajo el estatuto propuesto “la excepción” del derecho se condiciona solo por el hecho de ser estudiante, sin atender a razones objetivas de la naturaleza del servicio o el tipo de empresa, sino que sólo por ser estudiante joven, lo que no regula ni garantiza el día de descanso.

Por otro lado, manifestó que el Estatuto tampoco hace un resguardo real del riesgo a accidentes a los que eventualmente puede estar sometido el estudiante, toda vez que 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 supone una sentencia judicial ejecutoriada. Asimismo, si es condenado el mismo año o dos años antes del accidente (grave o fatal) está habilitado para contratar a jóvenes estudiantes, y si los jóvenes estudiantes que fueron contratados con anterioridad a la “condena”, deberán continuar prestando servicios en virtud de este régimen especial. Dicha circunstancia impide fundamentar la necesidad de someter a los jóvenes estudiantes del país a tal riesgo e intensidad de trabajo.

Enseguida, comentó que, como es ampliamente descrito, las relaciones laborales son desiguales, toda vez que el empleador detenta el poder de dirección al interior de la empresa. En ese contexto, expuso que el proyecto descansa bajo el supuesto 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 y seguir estudiando.

Con todo, aseveró como lo demuestra un largo número de antecedentes, literatura, e incluso organizaciones sindicales, siempre prevalece la voluntad 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 decida aceptar una mayor intensidad de trabajo y condiciones más riesgosas. En consecuencia, puntualizó que no puede haber garantías de un derecho como el descanso si está condicionado por un acuerdo previo en condiciones desiguales.

En el mismo sentido, sostuvo que el Estatuto llega a ser expresivo de la desprotección del trabajador cuando se plantea que, en vacaciones, mediante un acuerdo entre el trabajador y el empleador, se puede trabajar como cualquier otro trabajador, pero sin los mismos derechos, es decir, 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.

Añadió, que, reconociendo la problemática derivada del empleo juvenil, ésta radica en la tasa de ocupación y no en la informalidad laboral, toda vez que existen políticas que han intentado avanzar en esa línea, por ejemplo, mediante el subsidio al empleo joven, el que, si bien se sustenta en una estrategia frágil y subsidiaria, demuestra algún grado de compromiso con la calidad del trabajo. Por lo anterior,

sostuvo que para enfrentar el desempleo se debe promover políticas que promuevan inserciones laborales más estables, seguras y de calidad, de modo que si se quiere alcanzar una transición de más jóvenes estudiantes al empleo formal y disminuir el desempleo juvenil ello no puede ser a costa de su precarización.

En consecuencia, subrayó que el estatuto no genera un beneficio para los estudiantes, tal como ha sido demostrado por la intervención de sindicatos y organizaciones estudiantiles, al generar una situación que precariza sus condiciones laborales.

### **FEDERACIÓN DE ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA**

La Presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad Católica, señora Belén Larrondo, expuso acerca del proyecto de ley en estudio.

A nombre de la organización, abogó por el rechazo del proyecto de ley toda vez que, según afirmó, se trata de una iniciativa que no ha sido lo suficientemente discutida con los estudiantes que pueden ser afectados por su aplicación. Asimismo, expresó que el estatuto no cumple con el propósito consistente en disminuir el desempleo juvenil, por lo que las medidas en la materia deben enfocarse específicamente en aquellos jóvenes que no estudian ni trabajan. Afirmó que, lejos de ello, el proyecto generaría una mayor rotación laboral, menos compromiso del trabajador con el empleador y la generación de mano de obra barata, lo que beneficia a sólo una parte de la relación laboral y precariza las condiciones laborales.

Respecto a la eventual rigidez de la jornada de trabajo respecto de las labores académicas, señaló que sólo el 1% de los jóvenes declara no trabajar por dicha razón, mientras que un 26,7% no lo hace por temas familiares o personales, tales como el cuidado de terceros en situaciones de discapacidad, entre otras. Para resolver tales contingencias, abogó por trabajar en una política pública que reconozca el trabajo doméstico, sin establecer un estatuto que precariza las condiciones laborales de los trabajadores.

Entre las falencias del proyecto, se refirió a la fragmentación de jornada, que genera un mayor gasto en transporte para el trabajador y puede ser impuesta unilateralmente por el empleador. Asimismo, afectaría el aspecto académico y la calidad de vida de los jóvenes, al impedir el desempeño de las actividades propias del quehacer estudiantil, sobre todo al existir una evidente asimetría de poder entre el trabajador y el empleador en el marco del relación de trabajo.

### **FEDERACIÓN DE ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE**

La presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Santiago de Chile, señora Constanza León Urtubia, se refirió al proyecto en análisis.

Al inicio de su presentación, informó que en la Universidad de Santiago de Chile más del 50% de sus estudiantes trabaja y estudia. El desempeño de ambas labores, añadió, genera una serie de complejidades, pues quienes lo realizan deben responder a una serie de presiones en el ámbito laboral y académico.

Sin embargo, afirmó que el estatuto no mejora en ningún aspecto las condiciones de trabajo y estudio, pues, además de lo señalado precedentemente, el fraccionamiento de la jornada genera una serie de consecuencias que deben ser atendidas.

En efecto, aseveró que se trata de una figura que permite que el trabajador deba estar a disposición del empleador indefinidamente dentro de la jornada, lo que puede afectar el desempeño de sus actividades académicas.

Asimismo, subrayó que el proyecto discrimina a aquellos trabajadores estudiantes que no suscriben el contrato propuesto, al afectar el ejercicio de beneficios tales como la gratuidad educacional. Además, opinó que genera trabajadores de distinto tipo, de modo que el estatuto puede generar la pérdida de trabajo que actualmente se desarrollan bajo un contrato de trabajo indefinido, lo que podría disminuir el desempleo juvenil, pero aumentar el desempleo de los trabajadores regidos por las normas generales.

En consecuencia, reiteró que el proyecto no mejora las condiciones de trabajo de los estudiantes, sino que se enmarca dentro de un contexto de precarización de éstas.

### **CONSULTAS**

La Senadora señora Goic manifestó que, a partir de las exposiciones, es posible sostener que el aspecto positivo del proyecto dice relación con evitar que los ingresos afecten el acceso a beneficios sociales.

La Senadora señora Muñoz, luego de coincidir en algunos aspectos destacables del proyecto, indicó que el proyecto requiere considerar la opinión de los involucrados, sobre todo en materia de capacitación y formación para el empleo, junto a los cambios que enfrenta el trabajo en la actualidad, las reformas en estudio respecto del sistema previsional y laboral y el impacto en el ámbito educativo.

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, expuso que el proyecto sometido a consideración de la Comisión contiene mejoras sustantivas respecto del texto original del Mensaje que le dio origen, de modo que se han recogido las observaciones de diversos sectores.

Añadió que se trata de un proyecto que se enmarca dentro de las jornadas parciales, considerando que contempla un límite temporal para éstas. Afirmó que la iniciativa permite vincular el desempeño de actividades remuneradas con el estudio, con el propósito de resolver la incompatibilidad que existe actualmente.

Enseguida, aseveró que para el empleador no existiría una diferencia de costo de contratación entre un contrato general y uno para trabajadores estudiantes, de modo que no se produciría un incentivo para el reemplazo de trabajadores.

Entre los propósitos del proyecto, sostuvo que se produce un ingreso temprano al mundo del trabajo, lo que genera beneficios de diversa índole.

Asimismo, agregó que la iniciativa reconoce todos los derechos derivados del vínculo laboral, incluyendo aquellos propios del derecho colectivo del trabajo, y permite su transformación hacia un contrato laboral indefinido. Del mismo modo, expresó que no se innova en la duración de la jornada, descanso dominical, seguros por accidentes, descanso anual, entre otras materias.

Finalmente, afirmó que el proyecto permite avanzar en materia de educación dual, lo que permite que, mientras se desarrollan los planes de capacitación, se aplique una normativa acorde al desarrollo de tales actividades.

## **INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD**

El señor Mirko Salfate, Director del Instituto Nacional de la Juventud, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley.

Inició su presentación señalando que el proyecto pretende resolver una de las principales problemáticas de la juventud, consistente en la imposibilidad de integrar el aspecto educativo con el mundo laboral, lo que ha generado, entre otros factores, un alto desempleo juvenil e informalidad laboral, tal como ha sido reconocido en diversos estudios sobre la materia.

Ello produce, añadió, la necesidad de generar un sistema que logre conciliar el estudio y el trabajo, dando la posibilidad de realizar ambas actividades a la vez con una mayor protección de sus derechos, flexibilizando los horarios de trabajo y compatibilizándolos con sus exigencias académicas.

Además, afirmó que entre los jóvenes existe una creciente disconformidad acerca del ingreso al trabajo, toda vez que el 53% se encontraría ajeno a la posibilidad de acceder a un trabajo formal, y 1 de cada 3 cree que sus condiciones laborales son peores que las de los adultos, lo que se ve agravado por un marco legal que dificulta conciliar ambas experiencias.

Añadió que la conciliación entre ambas actividades es un propósito que pretenden alcanzar los jóvenes, al servir como puerta de ingreso al mundo del trabajo y operar como una experiencia fundamental en el aspecto financiero y la experiencia formativa, aun cuando la normativa vigente desincentiva el logro de tales objetivos, lo que se refleja en el trabajo informal, estudiantes que no pueden trabajar y viceversa.

Al referirse al contenido del proyecto, aseveró que contiene una mejora respecto del texto presentado originalmente, al aumentar el empleo formal para jóvenes entre 18 y 28 años, fomentando que puedan acceder formalmente al trabajo. Asimismo, sostuvo que facilita la compatibilización entre trabajo y estudio al permitir la discontinuidad de la jornada laboral, anticipar el ingreso al trabajo e incentivar la educación dual y evitar que la percepción de ingresos afecte el acceso a beneficios sociales. Propuso, además, que su aplicación pueda ser revisada por el Consejo Superior Laboral.

En consecuencia, abogó por aprobar el proyecto, al fomentar la compatibilización entre el proceso educativo y el mundo laboral, al construir un marco normativo acorde con los desafíos de los trabajadores estudiantes en su incorporación al trabajo.

-----

NOTA: la Comisión acordó enviar oficio al Superintendente de Salud, con la finalidad de que informe acerca del funcionamiento de la figura de la carga cotizante en relación con las ISAPRES. El oficio número 32 se expidió con fecha 17 de enero de 2019.

La Superintendente de Salud (Subrogante), señora Marcela Palma San Miguel, en su respuesta señala, en el párrafo final, lo siguiente: “para que los jóvenes no pierdan su calidad de beneficiarios por el hecho de adquirir jurídicamente la calidad de cotizantes, al suscribir este tipo especial de contrato, se sugiere incluir una norma del siguiente tenor:

“Las cotizaciones de salud de los trabajadores cuyo contrato de trabajo se suscriba conforme a la presente ley, serán enviadas por el empleador a la institución de salud previsional en la que el trabajador está registrado como carga, según lo dispuesto en el artículo 202 inciso tercero del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, de Salud, quien mantendrá su calidad de cotizante con aporte en su Isapre.”.

-----

### **SESIÓN CELEBRADA EL 13 DE MARZO DE 2019**

En esta sesión, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, se refirió a las implicancias del proyecto en el acceso a prestaciones de salud para los trabajadores estudiantes que suscriban el contrato especial que contempla la iniciativa.

Al efecto, aseveró que, según lo informado por la Superintendencia de Salud, en la actualidad algunas ISAPRES -en principio sin una norma legal que lo permita expresamente- permiten que las cargas de un cotizante puedan contribuir al financiamiento de un plan de salud familiar, manteniendo tal condición y pudiendo acceder al pago de licencias médicas.

En razón de lo anterior, dio cuenta de la voluntad del Ejecutivo consistente en presentar, durante la discusión en particular de la iniciativa, una indicación que establezca expresamente dicha normativa como un derecho de los trabajadores estudiantes, de modo de garantizar su acceso al pago de licencias médicas durante el desempeño de actividades remuneradas.

El Senador señor Letelier sostuvo que la regulación actualmente vigente respecto de los derechos que operan para las cargas del régimen de salud descansa sobre una idea errada, consistente en que se trata de personas que no desempeñan actividades remuneradas. Asimismo, sostuvo que la propuesta debe considerar que la mayor parte de la población no cotiza en el régimen privado, y que su aplicación disminuiría los ingresos que percibe el sistema público de salud, al haber una rebaja del número de aportantes.

Asimismo, consultó respecto de la aplicación de la normativa sobre pre y post natal a los trabajadores estudiantes que pudieran suscribir la figura contractual que contempla el proyecto.

La Senadora señora Muñoz, en el mismo sentido, manifestó que la opción de mantener la cotización en el plan familiar con derecho a licencia puede generar un encarecimiento de la cotización de cargo del trabajador estudiante, lo que debe ser considerado en detalle durante la tramitación en particular de la iniciativa.

La Senadora señora Goic opinó que el proyecto de ley, en lugar de incorporar un estatuto especial, debe establecer una normativa específica aplicable a los trabajadores estudiantes, cautelando los derechos laborales que actualmente establece el Código del Trabajo, incluyendo la regulación aplicable al contrato a jornada parcial.

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg, señaló que la legislación presume que la carga de salud carece de ingresos propios y contempla que, al enterar cotizaciones previsionales como trabajador dependiente, accede a un plan de salud con menores prestaciones que aquellas a las que podría acceder en un plan familiar. En razón de ello, sostuvo que se produce un desincentivo para el pago de cotizaciones de salud, lo que pretende ser modificado por el proyecto de ley en estudio, de modo que la cotización del trabajador estudiante en el plan familiar otorgue inmediatamente el acceso a licencias médicas.

Respecto del acceso a las prestaciones de pre y post natal, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, indicó que, al

incorporar la cotización de salud de los trabajadores estudiantes, podrían acceder al descanso maternal que dicha normativa contempla.

En el mismo sentido, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, agregó que, bajo el régimen que contempla el proyecto, si un estudiante opta por no cotizar y luego comienza a enterar cotizaciones durante el embarazo puede acceder a la proporción correspondiente del pre natal y al período correspondiente al descanso post natal.

### **VOTACIÓN EN GENERAL Y FUNDAMENTOS DE VOTO**

Enseguida, la Comisión procedió a la votación en general del proyecto de ley.

El Senador señor Allamand fundamentó su votación a favor señalando, en primer lugar, que la iniciativa apunta a promover la integración de los jóvenes al mundo de trabajo y resolver las problemáticas que derivan de los altos índices de informalidad laboral que caracterizan a dicho sector.

Asimismo, más allá de las modificaciones que pudieren introducirse durante el análisis en particular del proyecto de ley, valoró dos aspectos: la incorporación de elementos de flexibilidad, lo que permitiría que los jóvenes puedan cumplir con las exigencias académicas, y las medidas que contempla para evitar un empleo precario, esto es, sin acceso al conjunto de prestaciones propias de la seguridad social.

El Senador señor Letelier, al fundamentar su voto de abstención, comentó que, sin perjuicio de las intenciones que persigue el proyecto, resulta pertinente analizar el contenido del texto sometido a la consideración de la Comisión. En razón de ello, sostuvo que consagrar un estatuto laboral específico para los estudiantes trabajadores puede generar una serie de consecuencias de diverso orden, tales como un reemplazo de trabajadores contratados mediante un contrato individual de trabajo.

La Senadora señora Muñoz fundamentó su voto de abstención expresando que resulta necesario que la normativa laboral se ocupe de la situación laboral de los trabajadores estudiantes. En ese contexto, aseveró que el proyecto podría generar un impacto para los trabajadores que hubieren suscrito un contrato individual de trabajo, al producir un reemplazo de trabajadores y una flexibilización de derechos laborales. Asimismo, afirmó que el proyecto atiende únicamente a un grupo específico de jóvenes, lo que puede constituir una situación discriminatoria, sobre todo considerando que la legislación comparada da cuenta de mecanismos que, en lugar de promover la flexibilización laboral, apuntan a conciliar el trabajo y el estudio mediante la capacitación y la inserción al trabajo.

La Senadora señora Goic valoró que la iniciativa evite afectar a un estudiante que estuviere recibiendo un ingreso por el desempeño de actividades remuneradas, con la finalidad de promover el desarrollo de habilidades previo al ingreso formal al mundo del trabajo. Enseguida, reiteró que resulta innecesario introducir un estatuto especial aplicable a los estudiantes trabajadores, toda vez que, en lugar de ello, es pertinente ajustar la legislación vigente a las particularidades requeridas para conciliar el trabajo y las actividades académicas, lo que permitiría evitar una precarización laboral.

**-Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand y Durana, y 2 abstenciones, de la Senadora señora Muñoz y del Senador señor Letelier.**

-----

### TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar en general el proyecto de ley en informe en los mismos términos en que lo hizo la Cámara de Diputados:

### PROYECTO DE LEY

“Artículo 1º.- 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.

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 previsual, 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 1982, 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.”.

-----

Acordado en sesión celebrada el día 1 de agosto de 2018, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroovic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 12 de diciembre de 2018, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroovic (Presidenta), de la Senadora señora Luz Ebensperger Orrego (en reemplazo del Senador Durana) y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 19 de diciembre de 2018, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroovic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y José Durana Semir; en sesión celebrada el 9 de enero de 2019, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroovic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 16 de enero de 2019, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroovic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y José Miguel Durana Semir y en sesión celebrada el 13 de marzo de 2019, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroovic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel.

Sala de la Comisión, a 15 de marzo de 2019.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR  
Secretaria Abogada de la Comisión

## RESUMEN EJECUTIVO

---

### PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE CREA UN ESTATUTO LABORAL PARA JÓVENES QUE SE ENCUENTREN ESTUDIANDO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR (BOLETÍN N°8.996-13)

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** Incorporar al Código del Trabajo, mediante un capítulo nuevo, el contrato especial y alternativo con estudiantes trabajadores que, habiendo acreditado la calidad de alumno regular o en vías de titulación en una institución de educación superior, técnica o de nivelación de estudios, tengan entre 18 y 28 años de edad inclusive. Quedan exceptuados del rango superior de edad aquellos estudiantes con discapacidad de acuerdo a la ley N°21.015, que incentiva la inclusión al mundo laboral de personas con discapacidad.
- II. ACUERDOS:** aprobado en general por 3 votos a favor, de la Senadora Goic y de los Senadores Allamand y Durana, y 2 abstenciones, de la Senadora Muñoz y del Senador Letelier.
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de dos artículos permanentes y tres disposiciones transitorias.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no tiene.
- V. URGENCIA:** suma.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** Mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 83 votos a favor, 51 votos en contra, 4 abstenciones (votación en general).
- IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 17 de julio de 2018.
- X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general.
- XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** - El Código del Trabajo; la ley N°21.015, que incentiva la inclusión laboral al mundo laboral de personas con discapacidad; la ley N°18.987, que incrementa asignaciones, subsidio y pensiones que indica, de 1990; decreto con fuerza de ley N°1, del Ministerio de Salud, del año 2006, sobre regímenes de prestaciones de salud; decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1982, sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público.

---

Valparaíso, 15 de marzo de 2019.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR  
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz  
Abogado ayudante

## ÍNDICE

### DISCUSIÓN EN GENERAL

Sesión 1-agosto-2018	
Primera exposición del Ministro del Trabajo y Previsión Social	12
Consultas	18
Sesión 12-diciembre-2018	
Segunda exposición del Ministro del Trabajo y Previsión Social	21
Consultas	25

### AUDIENCIAS

Sesión 19-diciembre-2018	
Tu Primera pega	27
Fundación Emplea-Hogar de Cristo	30
Organización Internacional del Trabajo	31
Sesión 9-enero-2019	
Central de Trabajadores de Chile	36
Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio Producción y Servicios (CONATRACOPS)	37
Asuntos Juveniles de la CUT	39
Coordinadora Sindical del sector privado	41
Sindicato Starbucks	44
Unión Nacional de Trabajadores	47
Coordinadora de Trabajadores del Comercio	48
Sesión 16-enero-2019	
Profesora Verónica Munilla Espinoza	49
Agrupación Nacional de Empleados Fiscales	52
Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto Nacional de la Juventud	53
Fundación Cristo Vive	54
Confederación de Estudiantes de Chile (CONFECH)	56
Federación de Estudiantes de la Universidad Católica	59
Federación de Estudiantes de la Universidad de Santiago	59
Instituto Nacional de la Juventud	61
Sesión celebrada el 13-marzo-2019	62
Votación en general y fundamentos de voto	64
Texto del proyecto que se propone aprobar en general	65