

**MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE CREA UN ESTATUTO LABORAL PARA JÓVENES QUE SE ENCUENTREN ESTUDIANDO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

---

SANTIAGO, Junio 13 de 2013.-

**M E N S A J E N° 051-361/**

Honorable Cámara de Diputados:

**A S.E. EL  
PRESIDENTE  
DE LA H.  
CÁMARA DE  
DIPUTADOS.**

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, creando un nuevo contrato especial que tiene por objeto establecer una regulación acorde a las necesidades de los estudiantes de educación superior que quieran compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral.

En consecuencia, el proyecto establece un contrato de trabajo con jornada reducida, con la posibilidad de discontinuarla durante el día para adaptarse a los horarios de clases. Además, conforme a esta iniciativa, las remuneraciones obtenidas en virtud de este contrato no se considerarán para efectos de determinar la condición socioeconómica del estudiante o su grupo familiar a objeto de acceder a diversos mecanismos que tienen por objeto financiar los estudios en una institución de educación superior o los gastos asociados a ellos.

## **I. ANTECEDENTES**

Las estadísticas chilenas y mundiales reflejan que la tasa de desempleo entre jóvenes es superior a la tasa general. En Chile, 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%. Las razones de dicho fenómeno son diversas, no obstante, ciertamente influye en el mismo el hecho de no contar con experiencia laboral previa.

Ahora bien, de los jóvenes inactivos, es decir, aquellos que no se encuentran trabajando ni buscando trabajo, un 73% se declara en dicha situación debido a que se encuentran estudiando (Nueva Encuesta Nacional de Empleo "NENE", trimestre diciembre- febrero 2013).

A su vez, según datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2011, hay 900.280 jóvenes entre 18 y 24 años, que declaran haber completado su educación terciaria o bien estar cursándola. De ellos, un 16% se encuentran estudiando y trabajando, mientras que un 63% sólo estudia.

Con todo, 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 el 53%

de los jóvenes desempleados, aceptaría un trabajo con jornada parcial (Nueva Encuesta Nacional de Empleo, trimestre diciembre-febrero 2013). Por lo anterior, consideramos 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 y demás actividades estudiantiles.

Asimismo, al trabajar y aumentar los ingresos familiares, el joven puede verse expuesto a perder créditos, subsidios, becas y otros beneficios que se otorgan en relación a los ingresos del grupo familiar. Lo anterior, puede constituir una barrera importante para interesarse en trabajar.

Por otro lado, existe también un grupo de jóvenes que no han continuado sus estudios en educación superior debido a la necesidad de apoyar económicamente en sus hogares. Ello, pues la compatibilización entre estudios y trabajo parece ser compleja, como ya hemos señalado.

Lo anterior adquiere fuerza si se considera que las condiciones actuales de contratación, al amparo del Código del Trabajo, muchas veces impiden que el joven pueda adaptar su jornada a los horarios académicos, por ejemplo, reduciéndolos en períodos de exámenes y aumentándolos en vacaciones o mientras la carga estudiantil disminuye. Por lo mismo, 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. En efecto, respecto de aquellos jóvenes que trabajan, el 42,4% declara asistir al establecimiento educacional en horario variable, esporádico o flexible (Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN 2011).

Sin embargo, dado que la jornada de trabajo debe ser continua, el joven no puede utilizar los períodos libres entre clases para desarrollar parte de su jor-

nada, interrumpiéndola para asistir a clases y luego regresar a trabajar, completando así su jornada de trabajo.

## **II. OBJETIVO**

Trabajar 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. Ello 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. Dicho antecedente enriquece el currículum del joven, por lo que al egresar de sus estudios y buscar trabajo, podrá acreditar que ya posee experiencia laboral, requisito exigido o altamente considerado en muchos empleos.

Como consecuencia de lo anterior, el presente proyecto de ley pretende incorporar un nuevo contrato especial para el trabajador estudiante.

A través de este contrato se intenta lograr 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 con esta iniciativa esperamos incentivar la contratación de jóvenes y, de esta manera, reducir las altas tasas de desempleo que hoy existen entre 18 y 24 años.

Por otro lado, es esperable que este contrato especial contribuya a aumentar el empleo formal, al permitir la compatibilización entre empleo y estudios.

A su vez, 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, aumentando así el monto de sus pensiones futuras. Además, esta política está en sintonía con todas las campañas realizadas por nuestro Gobierno con el objeto de incentivar la cotización de los trabajadores.

Finalmente, se 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, puedan encontrar una alternativa que les permita realizar ambas actividades a la vez, sin tener que sacrificar una de ellas.

### **III. CONTENIDO**

#### **a) Ámbito de aplicación del contrato alternativo del trabajador estudiante**

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.

En primer término, es necesario señalar que este contrato es alternativo a aquellos celebrados al amparo de las normas generales. Por lo anterior, 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, prevalecerán dichas normas por sobre las de este contrato alternativo.

**b) Supletoriedad de las normas generales del Código del Trabajo**

Aquellas materias que no se encuentren reguladas en el contrato alternativo que someto a vuestro conocimiento, se regularán por las normas generales establecidas en el Código del Trabajo, en la medida que no sean incompatibles.

**c) Obligación de acreditar la calidad de estudiante de educación superior**

En el esquema propuesto, es fundamental que el trabajador estudiante acredite su calidad de tal, pues las normas de este contrato están diseñadas para ser compatibilizadas con sus estudios. Como consecuencia, 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. Dicho documento deberá anexarse al contrato individual de trabajo.

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 anterior, en este contrato se deberá agregar como estipulación mínima la mención de la calidad de estudiante.

**d) Modalidades de contratación**

Este 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. Lo anterior, sin perjuicio de las demás causales de terminación establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

En consecuencia, en caso que el contrato sea celebrado a plazo fijo, terminará por el vencimiento del plazo convenido en el contrato. No obstante, 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. Luego, cabe recalcar que en este aspecto la normativa propuesta tiene por objeto evitar que se burle la exigencia del cumplimiento de los requisitos legales específicos requeridos para acogerse al nuevo régimen propuesto.

Tampoco se computará el tiempo trabajado en virtud de contratos suscritos al amparo de esta iniciativa, respecto de los contratos suscritos con posterioridad, cualquiera sea la naturaleza de éstos. Lo anterior, pues 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.

**e) Fuero de los trabajadores estudiantes**

Los trabajadores estudiantes gozarán del fuero laboral establecido en el Código del Trabajo, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que el empleador requiera solicitar el desafuero para poner término a éste.

**f) Características de la jornada de trabajo**

Una de las principales características de este contrato alternativo, es la diferencia que presenta respecto de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo. Lo anterior, pues se estima 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 primer término, se 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. Esta jornada reducida se establece precisamente para que el trabajador estudiante siga atendiendo sus responsabilidades académicas.

Si bien la jornada parcial de trabajo posee el mismo límite, se permite pactar distintas alternativas de distribución de ella, las cuales deberán constar en el contrato de trabajo y para hacerse efectiva alguna de ellas, deberá ser comunicada 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, se permite la posibilidad de interrumpir la jornada diaria. Ello en atención a las especiales características de esta relación laboral. Ahora bien, con el objeto de resguardar correctamente los derechos de los trabajadores estudiantes, entre su inicio y su término no podrán transcurrir más de catorce horas, sumados los períodos trabajados y los períodos de interrupción, dentro de un lapso de veinticuatro horas. Adicionalmente, la suma de las horas trabajadas no podrá ser superior a doce horas diarias, pues ello concuerda con otros límites señalados en el Código del Trabajo, por ejemplo, a propósito de los trabajadores de hoteles, restaurantes o clubes.

Asimismo, el trabajador estudiante tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de a lo menos diez horas dentro de un período de veinticuatro horas. Además, cada cinco horas de trabajo continuo, tendrá derecho a lo menos a media hora de descanso y colación, tiempo que no será imputable a la jornada.

En cuanto al descanso semanal, 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. Este acuerdo deberá consignarse en el respectivo contrato de trabajo.

Para terminar, 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 igualmente las demás reglas de este contrato alternativo, salvo la prohibición de pactar horas extraordinarias, acuerdos que se podrán celebrar durante estos períodos.

#### **g) Cotizaciones de los trabajadores estudiantes**

Si los trabajadores son causantes de asignación familiar o han sido aceptados por una institución de salud previsual como cargas médicas, podrán optar por no cotizar para salud. De verificarse este supuesto, 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.

La medida antes señala 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. Es decir, en base a las especialísimas características del sujeto de este contrato, se ha buscado una fórmula que les permita elegir no alterar su situación en relación a su régimen de salud y evitar eventuales perjuicios, cuestión que podría derivar de obligarlos a cotizar para salud conforme a las normas de la generalidad de los trabajadores dependientes. Luego, el estudiante que ya es beneficiario del sistema de salud, podrá optar, si así lo desea, por cotizar para

salud y de hacerlo accederá a las mismas prestaciones que cualquier trabajador cotizante del sistema.

Ahora bien, quienes no coticen para salud podrán presentar a su empleador, cuando corresponda, la licencia o certificado médico que acredite su incapacidad temporal, con el objeto de justificar la no concurrencia a sus labores durante el período prescrito.

Por otro lado, 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.

**h) Acceso a crédito fiscal, subsidio o beneficio que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos**

Las cantidades que el trabajador estudiante reciba en virtud del contrato de trabajo regido por este capítulo, 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, todos establecidos en la ley N° 20.027, 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.

**i) Incompatibilidades**

El contrato celebrado en virtud de este capítulo no dará lugar al subsidio al empleo establecido en la ley N° 20.338. Será también incompatible con el subsidio previsional a trabajadores jóvenes de la ley N° 20.255, con el subsidio al empleo de la mujer que consagra la ley N° 20.595 y con cualquier otro beneficio o subsidio de similar naturaleza destinado a fomentar la generación de empleo.

**j) Calidad de causante de asignación familiar**

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.

**k) Seguro de Cesantía**

Dada la naturaleza particular del contrato especial en análisis, quienes se acojan a este régimen no cotizarán para el seguro de cesantía de la ley N° 19.728, pues al igual que con el contrato de aprendizaje, se trata de relaciones que tienen finalidades particulares, más cercanas a la formación de dichos trabajadores.

En mérito de lo anteriormente expuesto, someto a vuestra consideración el siguiente:

**PROYECTO DE LEY:**

**Artículo 1°.-** Introdúzcase el siguiente capítulo VIII, nuevo, al 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 trabajador estudiante**

**Artículo 152 quáter.-** Las normas de este capítulo se aplicarán a los trabajadores estudiantes, entendiéndose por tales, toda persona que tenga entre 18 y 24 años de edad inclusive, que se encuentre cursando estudios regulares en alguna institución de educación superior reconocida por el Estado. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores estu-

diantes que cumplan con los requisitos antes señalados, podrán celebrar contratos de trabajo de conformidad a las reglas de aplicación general establecidas en este Código.

Si los servicios realizados por los trabajadores estudiantes definidos en el inciso anterior, correspondieren a alguna de las actividades descritas en los contratos especiales regulados en el presente título, prevalecerán dichas normas por sobre las de este capítulo.

En todas aquellas materias que no se encuentren reguladas en el presente capítulo, se aplicarán las normas generales establecidas en este Código, en tanto ellas no sean incompatibles.

Artículo 152 quáter A.- El trabajador estudiante estará obligado a acreditar al empleador cada seis meses su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo semestre o año académico, emitido por la institución de educación superior reconocida por el Estado en la que se encuentra cursando sus estudios. Dicho certificado deberá anexarse al contrato individual de trabajo, considerándose como parte integrante del mismo.

Artículo 152 quáter B.- Además de las estipulaciones señaladas en el artículo 10 de este Código, el contrato de trabajo deberá consignar la calidad de estudiante de educación superior del trabajador estudiante.

Artículo 152 quáter C.- Cualquiera sea la modalidad en que se pacte el presente contrato, éste terminará por el solo ministerio de la ley si el trabajador estudiante deja de cumplir el requisito señalado en el artículo 152 quáter A o cumple 25 años de edad. Lo anterior, sin perjuicio de las demás causales de terminación establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del presente Código. Con todo, no podrán impetrarse las indemnizaciones establecidas en los artículos 161 y 163 de este Código.

El contrato regido por este capítulo, en caso de ser celebrado a plazo fijo, terminará por el vencimiento del término convenido y no le serán aplicables las limitaciones establecidas en el N° 4 del artículo 159, ni producirá los demás efectos señalados en dicho numeral. Tampoco se computará el tiempo trabajado en virtud de contratos suscritos al amparo de las normas de este capítulo, respecto de los contratos suscritos con posterioridad, cualquiera sea la naturaleza de éstos.

Los trabajadores estudiantes gozarán del fuero laboral establecido en este Código, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que para poner término a éste se requiera pedir la autorización previa

al juez competente a la que hace referencia el artículo 174.

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

a) No podrá exceder de 30 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. En caso que el empleador 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 dicha jornada alternativa;

c) Su duración diaria podrá ser continua o discontinua. No obstante, entre su inicio y su término no podrán transcurrir más de catorce 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 doce horas diarias. Adicionalmente, el trabajador estudiante tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de a lo menos diez horas dentro de un período de veinticuatro horas. Asimismo, cada cinco horas de trabajo continuo, el trabajador estudiante 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);

e) Los trabajadores estudiantes cuyos contratos se rijan por el presente capítulo, 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. Este acuerdo deberá consignarse en el respectivo contrato de trabajo, y

f) Durante los períodos en los que el trabajador estudiante se encuentre en receso de las actividades académicas por vacaciones, su jornada de trabajo podrá pactarse hasta por el máximo establecido en el artículo 22. En este caso podrán pactarse horas extraordinarias en la forma señalada en el artículo 31, no alterándose las demás reglas establecidas en el presente capítulo.

Artículo 152 quáter E.- Los trabajadores estudiantes contratados bajo el régimen de este capítulo, que sean causan-

tes de asignación familiar o que hayan sido aceptados por una institución de salud previsional como beneficiarios de un contrato de salud, aun cuando no reúnan las calidades indicadas en las letras b) y c) del artículo 136 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, podrán optar por no cotizar para salud. 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 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 trabajadores estudiantes 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 durante el período de reposo prescrito su ausencia a sus labores.

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

Las cantidades que el trabajador estudiante reciba en virtud del contrato de trabajo regido por este capítulo, 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, todos establecidos en la ley N° 20.027, 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.

El contrato celebrado en virtud de este capítulo no dará lugar al subsidio al empleo establecido en la ley N° 20.338, al subsidio previsional a trabajadores jóvenes instaurado en la ley N° 20.255, al subsidio al empleo de la mujer que consagra la ley N° 20.595 o a cualquier otra bonificación a la contratación de mano de obra o de naturaleza homologable.”.

**Artículo 2°.-** Intercálase en el inciso final del artículo 2° de la ley N° 18.987, entre las palabras “calendario” y “,conservarán”, la siguiente oración: “o que se encuentren

contratados en virtud del contrato especial regulado por el Capítulo VIII, Título II, Libro I del Código del Trabajo".

**Artículo 3°.-** Introdúzcanse en el inciso tercero del artículo 2° de la ley N° 19.728, entre la palabra "aprendizaje" y la expresión "los menores de dieciocho años", la frase "o al contrato alternativo del trabajador estudiante".

**Artículo transitorio.-** Durante el primer año 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.

Dios guarde a V.E.

**SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE**  
Presidente de la República

**FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN**  
Ministro de Hacienda

**EVELYN MATTHEI FORNET**  
Ministra del Trabajo  
y Previsión Social