

INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA SOBRE EL PROYECTO DE LEY QUE CREA UN ESTATUTO LABORAL PARA JÓVENES QUE SE ENCUENTREN ESTUDIANDO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

BOLETÍN N° 8996-13

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Hacienda pasa a informar, en cumplimiento del inciso segundo del artículo 17 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 226 del Reglamento de la Corporación, el proyecto de ley mencionado en el epígrafe, originado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República don Sebastián Piñera Echenique, ingresado a tramitación durante su primer período el 14 de mayo de 2013, e informado en primer trámite constitucional y reglamentario por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. La referida iniciativa se encuentra con urgencia calificada de Suma.

La Comisión contó con la presencia del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, quien asistió acompañado por el Subsecretario del Trabajo señor Fernando Arab Verdugo y por el asesor legislativo señor Francisco del Río Correa, como asimismo, por el jefe de gabinete del Director de Presupuestos señor José Ignacio LLodrá Vial.

I.-CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS

1.-Idea matriz o fundamental del proyecto de ley:

Favorecer, por una parte, a los estudiantes que tengan entre 18 y 24 años de edad, (fue sustituido por hasta 28 años en la comisión técnica) y que cursen estudios regulares de educación superior, con normas específicas incorporadas en el Código del Trabajo en un nuevo Título, de manera que les permita compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral remunerada mediante una jornada de trabajo reducida y especial, con un máximo de 30 horas semanales, y, por otra parte, y como consecuencia, favorecer el trabajo formal a temprana edad, otorgándoles cobertura de seguridad social y mejores pensiones futuras, sin que por ello pierdan los derechos que les asisten en su calidad de estudiantes.

2.-Comisión técnica:

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

3.-Artículos que la Comisión Técnica dispuso que fueran conocidas por esta Comisión de Hacienda.

El artículo 152 quáter E nuevo, que el artículo primero permanente incorpora en el Código del Trabajo; y segundo transitorio, por incidir en materias presupuestarias o financieras del Estado.

4.-Normas de quórum especial

No hay, toda vez, que las normas de seguridad social a las que refiere, no alteran las normas generales ya consagradas sobre la materia.

5.-Artículo modificado: segundo transitorio

6- Diputado Informante: Se designó al señor José Miguel Ortiz Novoa.

II.--LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES¹

I. Legislación Extranjera

A continuación, se da cuenta de las distintas alternativas regulatorias del trabajo juvenil agrupando los casos analizados bajo tres criterios: i) países OCDE con baja tasas de desempleo; ii) países OCDE con regulación especial en las contrataciones de jóvenes y iii) países latinoamericanos con regulación especial en las contrataciones de jóvenes estudiantes. Previo a detallar las modalidades regulatorias sobre la materia, se entrega una caracterización del mercado laboral de jóvenes.

1. Países OCDE con bajas tasas de desempleo

Para determinar los países que tienen baja tasa de desempleo en la población joven, se recurrió a la base de datos OECD.Stat de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE.a). La base de datos tiene los grupos etarios definidos, por lo cual se optó por determinar los países de acuerdo a las siguientes características: i) jóvenes entre 15 y 24 años sin distinción de sexo, ii) tasa de desempleo anual en porcentaje y iii) serie histórica comprendida entre 2010 y 2016.

En relación al grupo etario, se ha considerado a los jóvenes de 15 años y más por ser esta una de las estadísticas que han determinado los organismos internacionales – especialmente la OIT – como población en edad de trabajar, o lo que es lo mismo como parte de la fuerza de trabajo.

La OCDE define como “desempleado [...] a aquellos que no trabajan actualmente pero que están dispuestos a hacerlo y que están buscando empleo activamente.” (OCDE)

- Ranking de países según tasa de desempleo en jóvenes

¹ Trabajo efectuado por las abogadas de la Biblioteca del Congreso Nacional, BCN, Irina Aguayo Ormeño y Paola Álvarez Droguett.

Una de las razones importantes de disminuir las tasas de desempleo, y en particular las juveniles dice relación con el efecto de largo plazo que tiene el desempleo, tanto en el bienestar como en la autoestima de las personas. Además como señala la OCDE, el desempleo de largo plazo puede generar pérdida de capacidades contribuyendo a disminuir la posibilidad de conseguir un empleo remunerado.

Para el año 2016, la tasa de desempleo promedio en los países OCDE para la población entre 15 y 24 años era de 12,9%. Sobre esta media se encuentran 17 países, en tanto con tasas de desempleo mayores al promedio OCDE se encuentran 21 países con datos en el año 2016. La tabla 1 muestra los países ordenados según los con menor tasa de desempleo a los de mayor tasa.

Tabla 1. Tasa de desempleo jóvenes entre 15 y 24 años. Periodo 2010-2016.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Japón	9,2	8,0	7,9	6,9	6,3	5,5	5,1
Islandia	16,2	14,6	13,6	10,7	10,0	8,7	6,5
Alemania	9,7	8,5	8,0	7,8	7,8	7,2	7,0
México	9,8	9,8	9,4	9,5	9,5	8,6	7,7
Suiza	8,2	7,7	8,3	8,7	8,6	8,8	8,6
Israel	14,3	11,8	12,1	10,5	10,6	9,3	8,6
Luxemburgo	14,2	16,8	18,8	15,5	22,6	17,3	10,0
Estados Unidos	18,4	17,3	16,2	15,5	13,4	11,6	10,4
República Checa	18,3	18,0	19,5	19,0	15,9	12,6	10,5
Corea	9,8	9,6	9,0	9,3	10,0	10,5	10,7
Países Bajos	8,7	7,7	9,5	11,0	10,5	11,3	10,8
Noruega	9,3	8,6	8,6	9,2	7,8	10,0	11,0
Austria	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2
Dinamarca	14,0	14,2	14,1	13,1	12,6	10,8	12,0
Australia	11,6	11,4	11,7	12,2	13,3	13,1	12,7
Estonia	32,0	21,7	19,8	17,9	14,3	12,6	12,8
Hungría	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9
Países OECD	16,8	16,3	16,3	16,3	15,0	13,9	12,9
Canadá	14,9	14,3	14,4	13,7	13,5	13,2	13,1
Reino Unido	19,5	20,2	21,2	21,1	16,3	15,4	13,2
Nueva Zelanda	17,4	17,5	18,0	16,3	15,0	14,7	13,2
Eslovenia	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3	15,2
Chile	18,6	17,5	16,3	16,1	16,5	15,5	15,6
Federación Rusa	16,9	15,2	14,8	13,8	13,7	16,0	16,3
Latvia	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3	16,4
Polonia	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7
Colombia	23,3	21,9	20,5	19,1	18,7	17,7	18,4
Suecia	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,3	18,9
Irlanda	28,3	29,9	33,0	29,6	26,9	22,4	19,0
Finlandia	20,3	18,9	17,8	20,0	19,3	21,1	19,1
Turquía	21,7	18,4	17,5	18,7	17,9	18,5	19,6
Bélgica	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1
Rep. Eslovaca	33,6	33,4	34,0	33,6	29,7	26,4	22,2
Francia	22,6	21,9	23,7	24,1	23,5	24,0	24,1
Portugal	22,8	30,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0
Italia	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8

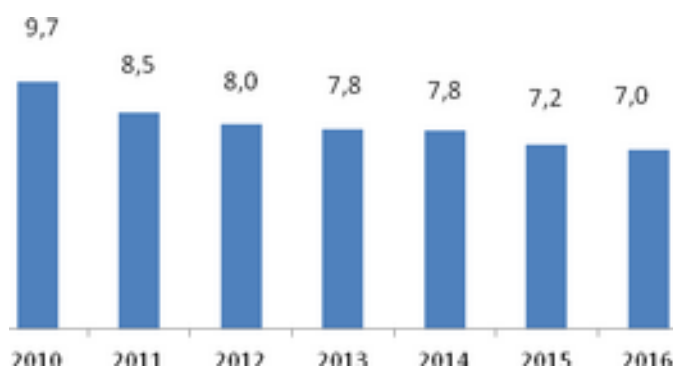
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
España	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4
Grecia	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3
Sud África	51,2	50,3	51,7	51,4	51,3	50,1	53,3

Fuente: OCDE

a. Alemania

De los países OCDE que tienen baja tasa de desempleo se ha escogido una muestra de países. En primer lugar, de acuerdo a la información Alemania presenta una tasa de desempleo juvenil de 7% en 2016, mostrando una baja desde el año 2010. El gráfico 1 muestra la tendencia que ha seguido la tasa de desempleo juvenil en Alemania.

Gráfico 1. Tasa de desempleo de jóvenes entre 15 y 24 años. Alemania. Periodo 2010-2016.



Fuente: OCDE

Se destaca que en Alemania el 75% la tasa de la población en edad laboral (15 a 64 años) cuenta con un empleo remunerado, respecto de la tasa de desempleo a nivel general esta es de 1,7% inferior al promedio OCDE, en tanto la tasa de desempleo juvenil es - tal como se dijo- en el año 2016 de 7%, solo superior a Japón e Islandia.

- Incentivos en la contratación de jóvenes

Según un documento elaborado por la OIT “Formular y validar buenas experiencias a la inserción laboral de jóvenes” (2016), las bajas tasas de desempleo comenzaron con importantes reformas laborales (Reformas Hartz- del año 2003), que en general persiguieron tres objetivos: i) mejorar los servicios del sistema de búsqueda de empleo, ii) normas más estrictas para recibir el subsidio por desempleo y iii) el estímulo a la demanda de trabajo a través de una rebaja impositiva y un proceso de flexibilidad regulada del mercado laboral (OIT,2016).

Específicamente, las reformas permitieron la disminución progresiva de la tasa general de desempleo del país, tanto a nivel nacional como la de los jóvenes. No obstante, estas reformas también, según Montorial-Garrida (2013) han tenido efectos pocos deseados para el mercado laboral, como son: aumento de trabajos temporales y de trabajadores con bajos salarios

Respecto al empleo juvenil y su incentivo, en el documento indicado de la OIT se cita al Presidente de la Agencia Alemana de Empleo Federal, Frank J. Weise, quien señala que el resultado de los bajos niveles de desempleo juvenil se debe principalmente:

[...] a la facilidad que tienen los jóvenes alemanes en el paso a la vida laboral con el sistema de formación dual.

Este programa de formación dual, de larga data en Alemania, consiste en un esquema donde la formación profesional de jóvenes se realiza tanto en la empresa como en el centro de enseñanza. Su objeto es que jóvenes que hayan finalizado la *Hauptschule* (nivel básico de estudios de los 11 a 15 años con duración de cinco o seis años) puedan acceder al mismo tiempo a una formación teórica en centros de formación profesional (uno o dos días a la semana) y a una formación práctica en la empresa (tres o cuatro días a la semana), y luego de obtener el título respectivo, puedan tener la posibilidad de solicitar trabajo en esa misma empresa u otra (OIT, 2016).

Las empresas involucradas deben ofertar puestos de empleo formativos, por medio de un contrato de formación (*Ausbildungsvertrag*), en que jóvenes aspirantes se convierten en aprendices de los contenidos que son determinados conjuntamente por el gobierno y los representantes de las organizaciones empresariales, con una remuneración promedio mensual de 650 euros. El financiamiento del sistema es compartido entre el gobierno y los empleadores (*Handwerkskammer*, 2018).

La formación dual alemana se ha convertido en el modo de incorporar a los jóvenes al mercado del trabajo, evitando altas índices de desempleo juvenil, y permitiendo contar con personal calificado, siendo considerado un modelo de éxito también en otros países (Janet, 2017).

Por este contexto, cuando la crisis del desempleo juvenil alcanzó su máximo histórico en el año 2012 en los países de la UE, siendo Alemania uno de los pocos miembros donde la tasas de desempleo de jóvenes se mantuvo estable o disminuyó, este país puso a disposición el programa de formación dual para jóvenes de países de UE (*Bundesagentur für Arbeit*, 2018).

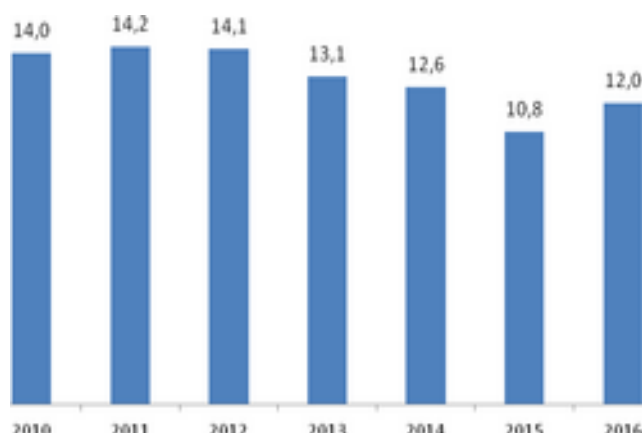
Así, el año 2013 el Gobierno alemán presentó el programa a *MobiPro-UE* o *The Job of my Life* (nombre comercial) dirigido a jóvenes europeos entre 18 y 35 años en situación de desempleo y en posesión, como mínimo, de un título de educación secundaria obligatoria (ESO). La finalidad de este programa es

que los jóvenes puedan completar su formación profesional dual en Alemania en cualquiera de las 350 diferentes ocupaciones profesionales que incluyen posiciones de personal técnico, personal sanitario, educadores, técnicos en mecánica e informática, diseñadores multimedia, técnicos en hotelería, vendedores, entre otros(*Bundesagentur fur arbeit* 2018)

b. Dinamarca

En Dinamarca el 75% de la población tiene empleo remunerado, siendo mayor al promedio OCDE. Sin embargo, la tasa de desempleo juvenil se ubica en el año 2016 en un 12%, solo 0,9 puntos porcentuales por sobre el promedio de los países OCDE. En términos de tendencia esta ha disminuido sistemáticamente entre el 2010 y el 2016. El gráfico 4 muestra estas tasas.

Gráfico 4. Tasa de desempleo de jóvenes entre 15 y 24 años. Dinamarca. Periodo 2010-2016.



Fuente: OCDE

Destaca que si bien la tasas de desempleo juvenil experimenta una baja a lo largo del periodo analizado, el año 2016 respecto al año 2015 sube en 1,2 puntos porcentuales.

- Incentivos en la contratación de jóvenes

Algunos elementos particulares del mercado del trabajo danés, son la flexiseguridad y la garantía juvenil, que han hecho que éste país se haya visto menos afectado por la crisis económica (*European Comission*, 2018).

En primer término, el modelo danés de la flexiseguridad se basa en la movilidad de los trabajadores. Es un sistema donde el trabajador despedido no cuenta con ningún tipo de indemnización, pero si con un seguro de cesantía que otorga prestaciones de hasta el 90% de su remuneración; y donde los actores sociales fijan las reglas del mercado de trabajo. Asimismo, el modelo está acompañado de políticas de activación que incitan a los desempleados a encontrar rápidamente un nuevo empleo (*Denmark*, 2018).

Por su parte, la garantía juvenil es una iniciativa de la UE para facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral y esta implementada en este país desde los años noventa mediante los siguientes mecanismos:

- Programa Apoyo en educación y capacitación ante el desempleo juvenil

El programa de desempleo juvenil danés se enmarca dentro de las reformas a las políticas de mercado laboral iniciadas en el año 2004. El objetivo general del programa es estimular a los jóvenes con baja capacitación en un oficio o empleo para participar en un plan educacional a fin de aumentar sus capacidades y transformarse en un trabajador capacitado (*Danish Agency for Labor Market and Recruitment, 2018*).

El programa, en un comienzo, fue dirigido a jóvenes menores de 25 años poco calificados y/o que no tenían derecho a las prestaciones por desempleo regular. Dado su éxito, fue ampliado a todos los jóvenes mayores de 25 años que fueran desempleados, tuvieran o no calificaciones suficientes para incorporarse al Programa. Actualmente, el gobierno ha adoptado medidas para jóvenes desempleados entre los 18 y 30 años de edad que consisten en facilitar su transición al trabajo si tienen educación, y si no la tienen es proporcionar una inserción en el mercado del trabajo.

El sistema opera de la siguiente manera: después de cuatro meses de cesantía, un *job centre* llama al joven desempleado para determinar si éste se encuentra en proceso de búsqueda de un trabajo o no y le ofrece ayuda para “colocarlo” en algún empleo regular. Si el joven sigue sin empleo, no habiendo podido el *job centre* conseguir uno, se activa el seguro de desempleo y el plan de educación individual.

Además, los jóvenes menores de 30 años desempleados se encuentran sujetos a la activación obligatoria después de sólo tres meses de desempleo y no después de seis meses como las personas mayores de 30 años desempleadas. Esta activación significa que el joven tienen el derecho y el deber de participar a tiempo completo en programas de educación vocacional o formación especial (en la educación ordinaria o en otras actividades, tales como capacitación laboral) durante al menos 18 meses. Su negativa a participar en los cursos de educación especial tiene como consecuencia la pérdida del derecho a la prestación por desempleo.

Asimismo, tratándose de jóvenes desempleados de 24 años o menos, la prestación de desempleo se reducirá además en un 50% después de seis meses de desempleo con el objetivo de darles un mayor incentivo para emprender un programa regular de educación.

- Acuerdo tripartito de garantía de mano de obra calificada

En el año 2016, el gobierno con una serie de interlocutores sociales acordaron un plan para garantizar mano de obra calificada. Para dichos efectos, los empleadores se comprometieron a suministrar entre 8.000 a 10.000 puestos de trabajo de aprendizaje adicionales, lo que constituye una medida de incentivo a los jóvenes para comenzar su formación vocacional (*European Commission, 2018*).

- *Jobcenter*

Estas organizaciones son parte del sistema de apoyo a los desempleados y constituyen organismos municipales especializados en la ayuda para encontrar trabajo orientado a la población joven, a través de ofrecimiento de pasantía, de formación o de la búsqueda de empleo (*Jobnet, 2018*).

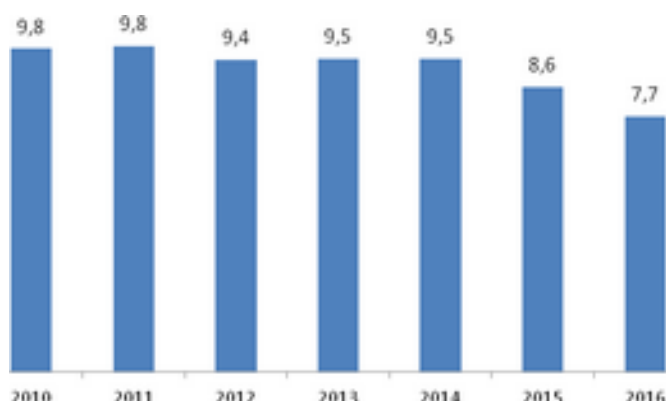
- *Youth Guidance Centres*

Son Centros de orientación juvenil distribuidos en los 98 municipios del país que evalúan el grado académico, competencias sociales que tienen los jóvenes para completar su educación o iniciar la educación superior. Su foco está en la transición de los jóvenes luego de terminar su educación obligatoria hacia la educación superior, o en su defecto el mercado del trabajo (*Ministry Educación, 2018*).

c. México

México es otro de los países con una buena tasa de desempleo juvenil, sigue a Alemania con una tasa de 7,7%, mientras el promedio OCDE es de 12,9%, es decir, México tiene una tasa 5,2 puntos porcentuales menores que el promedio OCDE. En términos de tendencia desde el 2010 a la fecha ha reducido su tasa de desempleo juvenil aunque a una tasa menor que Alemania. El gráfico 2 muestra esta evolución.

Gráfico 2. Tasa de desempleo de jóvenes entre 15 y 24 años. México. Periodo 2010-2016.



Fuente: OCDE

En términos generales, el porcentaje de la fuerza laboral que ha estado desempleada durante un año y más en México es de 0,1%. En 2012

México realizó una reforma importante en el mercado laboral al disminuir las rigideces, especialmente en la contratación de mujeres, ello permitirá que el empleo aumente así como el PIB.

En términos del empleo juvenil, la tasa de desempleo llega como se dijo al 7,7%, encontrándose dentro de los países con mejor ranking.

- Incentivos en la contratación de jóvenes

El año 2012, este país implementó una reforma laboral que tuvo como objetivo incentivar la creación de empleos estables, por medio de medidas flexibilizadoras del mercado del trabajo (Anguiano, 2013:1). Uno de los ejes de la reforma laboral fue incorporar nuevas modalidades de contratación laboral, que no obstante ser de aplicación general a todos los trabajadores están dirigidas especialmente a ciertos grupo de trabajadores, como jóvenes y mujeres, entre otros.

Estas nuevas modalidades de contratación, según dispone la Ley Federal del Trabajo, deben constar por escrito, cuentan con los mismos derechos de la seguridad social y antigüedad que las otras formas contractuales, y poseen ciertas restricciones para evitar la precarización del trabajo, por ejemplo son improrrogables los contratos con esta modalidad. Estas nuevas modalidades son las siguientes:

- Contratos a prueba: permiten contratar trabajadores de uno a seis meses (art. 39-A, Ley Federal del Trabajo).
- Contratos de capacitación inicial: permiten contratar a los trabajadores por un periodo de tres a seis meses con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado (art. 39-B, Ley Federal del Trabajo).
- Contratos de temporada: permiten contratar por día, semana o mes (art. 39-F, Ley Federal del Trabajo).
- Teletrabajo: Trabajo en domicilio con todas la prestaciones de la Seguridad Social. Permite utilizar los medios informáticos, computadoras, para desarrollar el trabajo desde la casa.

Las modalidades de contratación al ser más flexibles benefician a los jóvenes que estudian, o a mujeres con tareas del hogar y a aquellos trabajadores que necesiten flexibilidad de horario (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2014).

Específicamente, respecto de la norma del artículo 39 F de la Ley Federal de Trabajo, Juárez (2015:13) sostiene que este tipo de contrato de relaciones discontinuas, facilita a los empleadores contratar por ejemplo a estudiantes, para trabajar solo jornadas de medio tiempo, fines de semana o en temporadas.

2. Países OCDE con regulación especial en las contrataciones de jóvenes, con independencia de la tasa de desempleo

a. España

En el caso de España, las tasas de desempleo juvenil son una de las mayores de la OCDE alcanzando casi al 50% de los jóvenes. Para el año 2016, se observa que la tasa de desempleo juvenil era de 44,4% mostrando un leve descenso respecto de años anteriores, en particular del 2012 al 2014 donde la tasa de desempleo juvenil superó el 50%. El gráfico 6 muestra cómo ha evolucionado la tasa de desempleo en jóvenes entre 15 y 24 años en España para el periodo 2010-2016.

Gráfico 6. Tasa de desempleo de jóvenes entre 15 y 24 años. España. Periodo 2010-2016.



Fuente: OCDE

Si bien en España, la fuerza de trabajo ocupada alcanza al 60% de la población, el porcentaje de la fuerza laboral que se encuentra desocupada por un periodo superior a un año o más, es del 9,5%. Dentro de este contexto se enmarcan las altas tasas de desempleo juvenil.

- Incentivos en la contratación de jóvenes

A partir del año 2010, en este país se crearon un conjunto de políticas con el objeto de reformar el mercado del trabajo, incentivando la contratación de jóvenes y los grupos más vulnerables de la población, mercado que, luego de la crisis económica mundial e inmobiliaria, se vio muy afectada (El país, 2010). Situación que no se ha revertido completamente con las políticas implementadas, considerando que la tasa de desempleo juvenil fue de 44,4% para el año 2016.

Una de las primeras medidas implementadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en proceso de diálogo con los interlocutores sociales, fue la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven que contempla actuaciones para mejorar empleabilidad, facilitar la inserción en el ámbito laboral, y promover el emprendimiento (Ministerio del Empleo y Seguridad Social, 2018).

Dentro de la Estrategia, en el año 2014 se dictó la Ley 18/2014 que introdujo el Sistema de Garantía Juvenil que permite que todos los jóvenes menores de 25 años o menores de 30 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, acceder a una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en el plazo de cuatro meses inmediatamente posterior a la finalización de la educación formal o de la situación de desempleo. Posteriormente, la Ley 25/2015, extendió esta garantía a los jóvenes de 30 años mientras su tasa de desempleo supere el 20%.

Además, se introdujeron una serie de incentivos a la contratación de las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en materia de contratación indefinida y contratos formativos. Se contempla un total de 100 medidas para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, fomentar el emprendimiento y mejorar su empleabilidad. Entre ellas, destacan (Ministerio del Empleo y Seguridad Social, 2018):

- La rebaja de las cotizaciones a la Seguridad Social, con reducciones y bonificaciones de hasta el 100%, para las empresas que contraten a jóvenes menores de 30 años.
- Programas para que los jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura puedan terminar la Educación Secundaria Obligatoria.
- Programas formativos con compromiso de contratación o el incentivo de los contratos formativos para la mejora de empleabilidad de los jóvenes cesantes.
- Además, del establecimiento de una tarifa plana de 50 euros para jóvenes autónomos que inicien un emprendimiento con su compatibilización de la prestación por desempleo, y la posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo.

En materia de apoyo a la contratación, se establecen nuevos incentivos para propender a la contratación indefinida y a los contratos formativos.

- Contrato para la Formación y el Aprendizaje

Este contrato tiene una reducción del 100% de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para las de 250 o más trabajadores. Además, tiene una bonificación de hasta el 25% por la actividad formativa, que debe ser como mínimo del 25% el primer año y del 15% el segundo y tercer año.

- Contrato en Prácticas

Este tipo de contratos está dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantías Juvenil y cuenta con incentivos de hasta el 50% en las cotizaciones por contingencias comunes.

- Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

Permite la reducción de hasta el 100% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes durante 12 meses (75% para empresas de más 250 trabajadores y 100% por el resto) por la contratación de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantías Juvenil desempleados menores de 30 años sin empleo anterior, con una experiencia laboral inferior a tres meses o que procedan de otro sector (recalificación profesional), y que compatibilicen empleo con formación.

Actualmente, se mantienen como beneficiarios de este incentivo las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

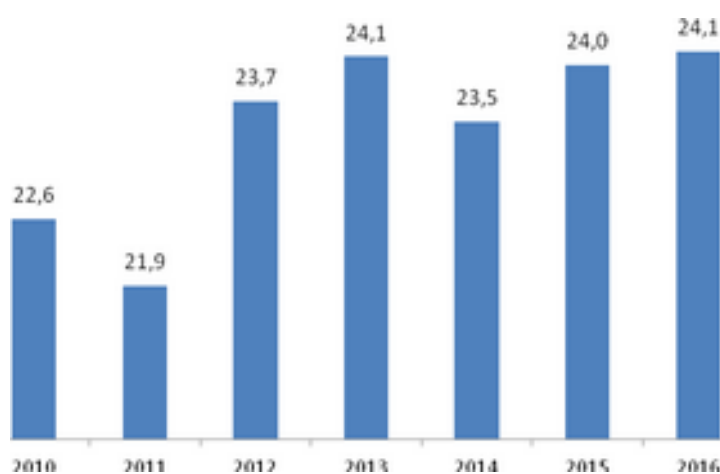
- Trabajadores autónomos

Por medio de Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se establecen bonificaciones para los trabajadores por cuenta propia o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

b. Francia

Francia se encuentra entre los seis países con las mayores tasas de desempleo juvenil, de acuerdo a los datos de la OCDE. Mientras el promedio OCDE es de 12,9% para el año 2016, en Francia para el mismo año la tasa de desempleo juvenil alcanza a 24,1%. En términos generales para el periodo 2010-2016, la tendencia de la tasa de desempleo juvenil en Francia es al alza. El gráfico 5 muestra estos datos.

Gráfico 5. Tasa de desempleo de jóvenes entre 15 y 24 años. Francia. Periodo 2010-2016.



Fuente: OCDE

Pese a la alta tasa de desempleo juvenil en Francia, el 65% de la población en edad de trabajar (15 a 64 años) se encuentra con empleo remunerado.

- Incentivos en la contratación de jóvenes

A continuación, se presentan algunas medidas de incentivo para la contratación de jóvenes tomadas por el gobierno francés, a saber:

- Acompañamiento en el empleo

La Agencia de empleo - *Pole Emploi* - es un establecimiento público administrativo que tiene a su cargo el seguimiento de solicitudes de inserción laboral en Francia y reconocida por el artículo L. 5312-1 del Código de Trabajo francés (*Pole Emploi*, 2018).

El procedimiento de inserción opera de la siguiente manera: luego de 15 días de la inscripción, el interesado realiza un proyecto, junto a su consejero, basado en sus competencias profesionales, situación personal y familiar. Posteriormente, el interesado podrá disponer de ofertas razonables de empleo.

- Contratos de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo de duración determinada que permite obtener un diploma o un título profesional para jóvenes entre 16 y 25 años, y que por la Ley del 8 de agosto de 2016 "sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la obtención de una carrera" permitió el acceso a personas hasta la edad de 30 años. El trabajo se desarrolla en una empresa o en un Centro de Formación. Según la edad del estudiante/trabajador éste ganará entre 25 y 78 % del salario normal de un trabajador (Ministerio de Trabajo Francés, 2018).

Este contrato permite que la empresa contratante se beneficie de ayudas financieras, exoneraciones de cargas sociales y beneficios fiscales. Las ayudas financieras, en principio se aplican sólo a empresas que posean hasta 250 trabajadores y corresponde a 1.000 euros y se duplica en caso que la empresa hubiere contratado a un aprendiz por primera vez. Respecto de la exoneración de cargas sociales, todo empleador queda exonerado, a condición que éste posea menos de 11 trabajadores, o se dedique a labores artesanales, entre otras situaciones. Finalmente, respecto de los beneficios tributarios, todo empleador dispone de un crédito en materia de impuesto a la renta de 1.600 euros y se multiplica por el número de personas contratadas bajo la modalidad de aprendizaje (Ministerio de Trabajo Francés, 2018).

- Contrato de profesionalización

Permite la adquisición, en el marco de la formación continua, de una calificación profesional (diploma, título, certificado de calificación profesional) reconocida por el Estado y/o la rama profesional. El objetivo es la inserción o el

retorno al empleo de jóvenes entre 16 a 25 años y otros colectivos como adultos mayores o personas discapacitadas. La remuneración recibida es según la edad del beneficiario y el nivel de capacitación inicial (Ministerio de Trabajo Francés, 2018).

- Garantía Juvenil

Garantie jeunes - Garantía Juvenil – es un derecho de los jóvenes entre 18 y 25 años que se encuentren en precariedad, sin escolaridad, formación ni apoyo familiar, pudiendo sólo excepcionalmente beneficiar a otros jóvenes, como por ejemplo estudiantes superiores o aquellos que sólo poseen entre 16 y 18 años de edad. Los objetivos del programa son garantizar una primera experiencia profesional, el acompañamiento en este trayecto, así como también otorgar recursos, los que van acompañados de asistencia financiera para facilitar su acceso al empleo (*Garantie Jeunes*, 2018). En todos los casos, consiste en beneficios de naturaleza contractuales, que se celebran entre el interesado e instituciones administrativas que le acompañan, en principio, durante 12 meses a lo menos, por períodos renovables.

Después de un período de experimentación en varios departamentos, la Garantía Juvenil está muy extendida en toda Francia, incluidos los departamentos de ultramar desde el 1 de enero de 2017.

- Programas de integración de jóvenes

El programa EPIDE, *Établissement pour l'insertion dans l'emploi*, tiene por objetivo la integración social y profesional de los jóvenes en dificultad. Se materializa con un contrato voluntario (no de trabajo) de 8 meses recibiendo capacitación conductual, general y profesional en centros que operan bajo el régimen de pasantías, administrados por EPIDE. El voluntario recibe un subsidio mensual de 210 euros (*Mesures Jeunes*, 2018).

Por su parte, el FIPJ, *Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Jeunes*, es otro programa que permite financiar acciones para promover el acceso al empleo para jóvenes de entre 16 y 25 años por las autoridades locales u otras misiones ministeriales.

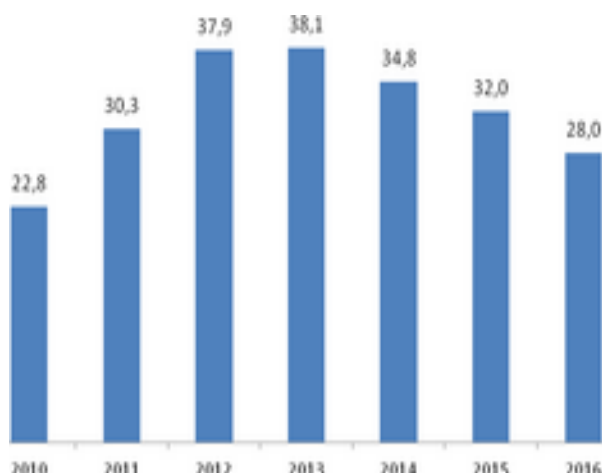
Finalmente, se hace presente que en el Código del Trabajo francés no existe regulación sobre un contrato de trabajo especial para estudiantes mayores de 18 años, por lo que para contratar a jóvenes estudiantes se deben utilizar las modalidades contractuales generales existente en dicho Código, como por ejemplo, el contrato de duración determinada, el de temporada o el de tiempo parcial, este último si se celebra para estudiantes puede tener una jornada menor que la regulación general, de 24 horas.

c. Portugal

Por último, en el caso del desempleo juvenil en Portugal, se observa – de acuerdo a los datos OCDE – que se encuentra entre los países con

mayores tasas de desempleo, llegando en el año 2016 a un 28%. Respecto de la evolución de la tasa de desempleo juvenil, se constata que desde el 2010 y hasta el año 2012 está aumentando sistemáticamente para luego disminuir, no obstante, sigue manteniéndose en niveles sobre el promedio OCDE. El gráfico 7 muestra la evolución de la tasa de desempleo juvenil para Portugal en el periodo 2010-2016.

Gráfico 7. Tasa de desempleo de jóvenes entre 15 y 24 años. Portugal. Periodo 2010-2016



Fuente: OCDE

En el caso de Portugal, según señala la OCDE la economía se contrajo entre 2011 y 2013 a raíz de la crisis financiera global

“El gobierno ha tomado medidas importantes para restablecer la sostenibilidad de las finanzas públicas y reanudar el crecimiento. Continuas reformas se dirigen a mejorar la regulación de los mercados laboral y de productos, optimizar la educación y las competencias, y aumentar la innovación.”(OCDE.a)

[E]n 2013, el gobierno [...] [desarrolló] el programa INOVA, Jóvenes Creativos: Emprendedores para el Siglo XXI, con el fin de desarrollar un entorno favorecedor de la innovación y la creatividad en escuelas primarias y secundarias. El programa se propone fomentar las competencias analíticas de los jóvenes y la mentalidad necesaria para identificar oportunidades empresariales, asumir riesgos y hacer frente a la competencia.

- Incentivos en la contratación de jóvenes

En Portugal, la Garantía Juvenil es una iniciativa para jóvenes menores de 30 años, que tiene como objetivo otorgar una oportunidad de educación, formación y empleo en un plazo de cuatro meses desde que se encuentre desempleado o fuera del sistema educativo. En materia de empleo, se entregan beneficios económicos a los empleadores que ofrezcan oportunidades de empleo a esta categoría de jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil (GarantiaJovem, 2018).

Por su parte, en el año 2017 se dictó el Decreto Ley N° 72/2017 que estableció incentivos para la contratación de los jóvenes hasta los 30 años de edad que buscan su primer empleo o que se encuentran en un largo periodo de desempleo. Este beneficio solo procede respecto de contratos de trabajo de duración indefinida y 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. Además, este beneficio permite su portabilidad, en el sentido que, produciéndose el término de la relación laboral por un hecho no imputable al trabajador, este último mantiene el derecho al beneficio por el periodo restante en la nueva empresa que lo contrate.

- Contrato de trabajo para trabajadores estudiantes

El Código del Trabajo, regula al trabajador estudiante, entre los artículos 89 y 96. En primer lugar, define a este trabajador como aquel que asiste a cualquier nivel de la enseñanza escolar y postgrado, maestría o doctorado en una institución educacional o curso de formación profesional o un programa de empleo temporal para los jóvenes con la misma longitud y hasta seis meses (artículo 89). Para efectos de la acreditación, el trabajador debe certificar a su empleador, su condición de estudiante, presentando además la agenda de sus actividades educativas a las que debe asistir (artículo 94 del Código).

El Código regula una serie de aspectos para compatibilizar la condición de estudiante y trabajador. Así, establece (artículo 90) que, en la medida de lo posible, se deberá ajustar las horas de trabajo para que el estudiante pueda asistir a clases o para su desplazamiento a las aulas. En caso que no sea posible aplicar la regla citada, el estudiante puede ausentarse de su trabajo para asistir a clases. Esta posibilidad de ausentarse, puede ser utilizada una sola vez o fraccionadamente, según escoja el trabajador estudiante, teniendo la siguiente duración máxima, dependiendo del periodo normal de trabajo semanal:

- Tres horas semanales, para un periodo igual o superior a 20 horas e inferior a 30 horas.
- Cuatro horas semanales para periodo igual o superior a 30 horas e inferior a 34 horas.
- Cinco horas semanales para periodo igual o superior a 34 horas e inferior a 38 horas.
- Seis horas semanales para periodo igual o superior a 38 horas.

De la misma manera, el artículo 90 dispone que el trabajador estudiante cuya jornada de trabajo es imposible de ajustar los turnos, de acuerdo con lo señalado anteriormente, tendrá preferencia para ocupar puestos de trabajo compatibles con su calificación profesional y con la frecuencia de sus clases.

El Código dispone que si las horas de trabajo ajustadas al tiempo para asistir a clases, claramente pone en peligro el funcionamiento de la empresa, sobre todo por el número de trabajadores y estudiantes existentes, el empleador promoverá un acuerdo con el trabajador afectado y el Comité de trabajadores, o en su defecto con el comité intersindical, comités sindicales o delegados sindicales sobre la modalidad en que el interés de funcionamiento puede ser satisfecho o, a falta de acuerdo, decidirá con motivos razonables e informará al empleado por escrito (artículo 90).

El trabajador estudiante no está obligado a trabajar horas extraordinarias salvo por fuerza mayor o bajo un esquema de adaptabilidad, banco de horas o en horario concentrado, excepto cuando coincide con sus horas de clase o pruebas de evaluación (artículo 90).

De la misma manera, el artículo 90 dispone que al trabajador estudiante que trabaje en régimen de adaptabilidad, banco de horas o en horario concentrado, se le debe proporcionar un día al mes de dispensa, sin pérdida de derechos, contando como día efectivamente trabajado.

En relación a los días que coinciden con pruebas o evaluaciones, el artículo 91 del Código establece, como regla general que el estudiante trabajador puede ausentarse justificadamente por dichas razones, de la siguiente manera:

- El día de la prueba o evaluación y el inmediatamente anterior;
- En el caso de pruebas en días consecutivos o más de una prueba en el mismo día, los días inmediatamente anteriores, en relación a las pruebas a rendir;
- Los días indicados incluyen días de descanso semanal y vacaciones;
- Las ausencias indicadas, no podrán exceder de cuatro días por materia, en cada año escolar.

El derecho antes indicado sólo puede ejercerse hasta por dos años académicos para cada materia.

En materia de feriados, el trabajador estudiante, (artículo 92 del Código) tiene derecho a utilizar el período de vacaciones de acuerdo a sus necesidades educativas y puede tomar hasta 15 días intercalados, en la medida en que ello sea compatible con las exigencias imperiosas de operación de la empresa. Asimismo, el trabajador estudiante tiene derecho, en cada año calendario, a un permiso sin sueldo, de duración de 10 días seguidos o intercalados (artículo 92).

El artículo 94 señala que, por regla general, el trabajador estudiante debe escoger, entre las posibilidades existentes, el horario más compatible con su horario de trabajo, bajo sanción de no beneficiarse de los derechos. Asimismo, este trabajador estudiante no puede acumular los derechos previstos en este Código, con otros posibles regímenes destinados a la misma finalidad, en particular con respecto a ausentarse del trabajo para asistir a clases,

licencias por razones educativas o ausencias para proporcionar pruebas de evaluación.

El Código del Trabajo (artículo 95) dispone de las causales de término de los derechos reseñados, sea por el no uso del mismo durante un periodo determinado o bien por declaraciones falsas.

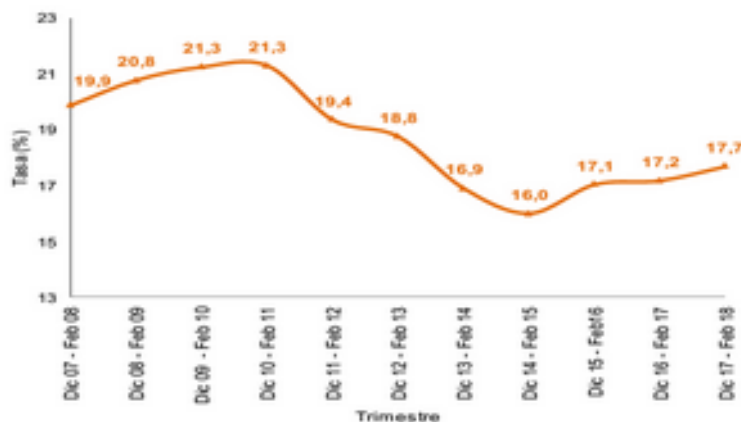
Por último, el artículo 96 dispone que el trabajador estudiante deberá comprobar ante su empleador el uso apropiados de sus derechos, al final de cada año lectivo; asimismo, se deberá determinar el mecanismo de control de asistencia educacional y se dispone el plazo para que el trabajador deba solicitar los permisos antes indicados : i) 48 horas, si no es factible tan pronto como sea posible, en el caso de una licencia de un día; ii) ocho días para permisos de dos a cinco días; iii) 15 días, en el caso de más de cinco días de permiso.

3. Países latinoamericanos con regulación especial a trabajadores estudiantes

a. Colombia

Colombia a través de su Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), entrega estadísticas en su Boletín Técnico. En el Boletín del 10 de abril de 2018, presenta estadísticas del mercado laboral juvenil, mostrando una evolución de la tasa de desempleo de los jóvenes entre 14 y 28 años, a nivel nacional, y para los trimestres móvil diciembre – febrero. El Gráfico 8 muestra esta evolución.

Gráfico 8. Tasa de desempleo de jóvenes entre 14 y 28 años. Colombia. Trimestre móvil diciembre-febrero 2008-2018



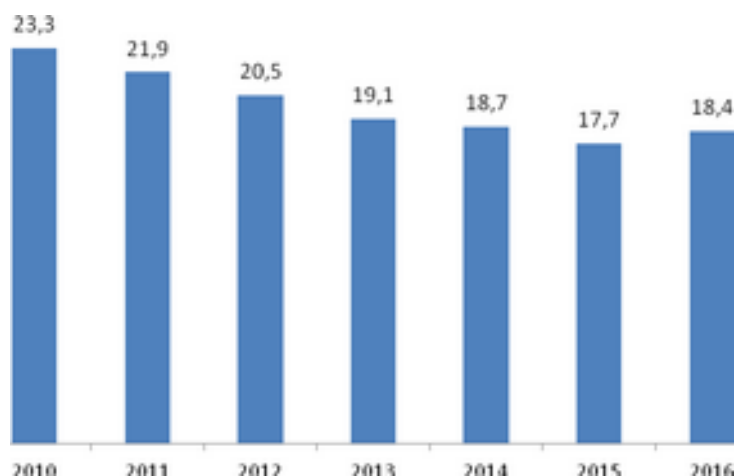
Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Como se observa en el gráfico hasta el trimestre móvil diciembre-febrero 2015, la tasa de desempleo juvenil alcanza un mínimo de 16%, para posteriormente comenzar a subir hasta igual trimestre móvil de 2018, llegando a 17,7%.

Hay que señalar que Colombia se encuentra en un proceso de revisión desde el año 2013 para ingresar a la OCDE lo que podría concretarse en 2018. Por esta razón, es que la OCDE muestra estadísticas para este país. De

acuerdo a ellas el desempleo juvenil en Colombia es levemente más alto que el mostrado por la DANE, lo que puede deberse a la forma es que son “levantados” los datos. Así, la DANE muestra trimestres móviles para jóvenes entre 14 y 28 años, en tanto la OCDE presenta datos anuales para jóvenes entre 15 y 24 años. El gráfico 9 muestra la tasa de desempleo juvenil.

Gráfico 9. Tasa de desempleo de jóvenes entre 15 y 24 años. Colombia. Periodo 2010-2016



Fuente: OCDE

- Incentivo a la contratación juvenil

En el año 2016 se dictó la Ley ProJoven que incorpora una serie de medidas que eliminan las barreras para el ingreso de los jóvenes al mercado laboral, entre ellas, se mencionan:

- Las pequeñas empresas jóvenes que inicien actividades luego de la publicación de la ley, quedarán exentas del pago de la patente mercantil y de la renovación del primer año. Asimismo, la ley contempla la creación de un fondo para promoción del emprendimiento.
 - Incorporación de jóvenes talentosos al Estado: Por medio del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se desarrolla una política con la que los jóvenes sin experiencia pueden realizar prácticas laborales en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público.
 - Incentivos a la contratación joven: Las empresas que vinculen personas entre los 18 y los 28 años no tendrán que realizar aportes a Cajas de Compensación Familiar por dichos trabajadores durante el primer año de vinculación.
- Régimen especial de aportes para trabajadores estudiantes

De acuerdo al artículo 14 de la Ley N° 789 de 2002, existe un régimen especial de aportes para estudiantes. En virtud de éste, los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a cuatro horas, que a su vez trabajen en jornadas hasta de cuatro horas diarias o jornadas flexibles de 24 horas semanales, sin exceder la jornada diaria de seis horas, se regirán por las siguientes normas:

- Estarán excluidos de los “aportes obligatorios parafiscales” al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (que debe realizar el empleador), Servicio Nacional de Aprendizaje y a las Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más del 10% del valor de la “nómina de la respectiva empresa”;

- Sus empleadores deberán efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos profesionales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social, y su base de cotización será como mínimo un salario mínimo mensual legal vigente.

Cabe señalar que el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 161), dispone que la jornada semanal de trabajo es de 48 horas y la diaria de ocho horas. Asimismo, por acuerdo del empleador y del trabajador se podrá acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo 4 horas continuas y hasta 10 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a 22:00.

b. Uruguay

Para obtener información de la tasa de desempleo juvenil en Uruguay, se recurrió a los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas de ese país. La tabla 2 muestra la tasa de desempleo en Uruguay de los jóvenes entre 14 y 24 años.

Tabla 2. Tasa de desempleo juvenil, periodo 2015-2017

14 a 24 años		
Estimación		
Puntual		
015	2	2,5
016	2	3,8
017	2	4,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Nota: Las cifras presentadas están sujetas a revisión, en función del cierre anual de la base.

(1): Cifras revisadas a abril de 2016.

(2): Cifras revisadas a abril de 2017.

Como puede observarse, se cuenta con una serie de tres años. En los cuales se constata que la tasa de desempleo juvenil sigue una trayectoria creciente.

- Incentivos en la contratación de jóvenes

Con la Ley de empleo Juvenil, N° 19.133 de 2013, este país quiso dar un impulso a la promoción del trabajo decente de las personas jóvenes de 15 a 29 años, incentivando su empleabilidad y promoviendo la compatibilidad entre el trabajo y el estudio (Ministerio de Trabajo, 2018).

Se contemplan una serie de beneficios para la empresa como la intermediación laboral sin costo, subsidios por la contratación de personas jóvenes y los jóvenes podrán acceder a beneficios como reducción de horarios y licencia por estudio temporal.

- Incentivos de los estudios para trabajadores jóvenes

La ley contempla en su artículo 24 y siguientes la reglamentación del incentivo, disponiendo:

- Subsidio a la Reducción del horario por estudio para jóvenes trabajadores de entre 15 y 24 años que se encuentren estudiando, siempre en acuerdo con el empleador.
- Subsidio a la Licencia adicional por estudio: jóvenes trabajadores de entre 15 y 24 años que se encuentren estudiando. Estos/as jóvenes podrán hacer uso de hasta ocho días adicionales de licencia por estudio.

Respecto a la jornada de trabajo de los jóvenes trabajadores acogidos a esta ley, se dispone que la debe ser compatible con los horarios de sus estudios. Así, el artículo 27, establece que los empleadores no podrán establecer un régimen de horario rotativo a aquel personal de entre 15 y 24 años que se encuentre cursando los estudios curriculares de [educación primaria, secundaria básica o superior, educación técnico profesional superior, enseñanza universitaria de grado y terciaria de naturaleza pública o privada habilitadas por el Ministerio de Educación y Cultura, realizando cursos en el marco del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional u otros reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte, el mismo artículo 27 establece que las entidades educativas o formativas ante las que los jóvenes acrediten fehacientemente que realizan una actividad laboral, en caso de contar con la oferta de cursos necesaria, “deberá acceder a las solicitudes de cambios de horarios de cursos para que él o la joven pueda compatibilizar el trabajo y el estudio”.

III.- INCIDENCIA EN MATERIA FINANCIERA Y PRESUPUESTARIA DEL ESTADO

El informe financiero N°59 de 14 de mayo de 2013, actualizado y sustituido por el informe financiero N°73 de 12 de junio de 2018, señala lo siguiente:

Antecedentes

1.- El proyecto de ley modifica el Código del Trabajo, creando un nuevo contrato especial que tiene por objetivo establecer una regulación acorde a las necesidades de los estudiantes de educación superior, entendiéndose por tales a quienes tengan entre 18 y 24 años de edad inclusive, que se encuentren cursando estudios regulares en alguna institución de educación superior reconocida por el Estado y quieran compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral.

2.- El proyecto establece un contrato de trabajo con jornada reducida, que no excederá de 30 horas semanales, no pudiendo pactarse horas extraordinarias ni distribuirse en más de seis días seguidos, con la posibilidad de discontinuarla durante el día para adaptarse a los horarios de clases y de esta manera el trabajador estudiante pueda seguir atendiendo sus responsabilidades académicas.

3.- En el caso de los trabajadores que sean causantes de asignación familiar o han sido aceptados por una institución de salud previsional como cargas médicas, no cotizarán en salud, por lo que 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. Sin embargo, el estudiante podrá optar, si así lo desea, por cotizar para salud y de esta manera accederá a los mismos beneficios que cualquier trabajador cotizante en el sistema.

4.- Por otro lado, 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.

5.- 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 diversos mecanismos que tienen por objeto financiar los estudios en una institución de educación superior o los gastos asociados a ellos.

2.-Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

La Dirección de Presupuestos estima que el proyecto de ley permitirá que 18.108 jóvenes accedan a este nuevo tipo de contrato, cobertura estimada de acuerdo a la información de la Encuesta CASEN 2015.

Para el cálculo de la cobertura señalada anteriormente se proyectó que accederá a un empleo el 30% de los desocupados entre 18 y 24 años, que se encuentren estudiando, y que tengan disponibilidad para empezar a trabajar. Esta cifra corresponde a 15.179 personas. Adicionalmente, se supuso que se ocupará el 1% de los inactivos entre 18 y 24 años, que se encuentren estudiando, y que tengan disponibilidad para empezar a trabajar, lo que corresponde a 2.929 personas.

De esta manera, los costos fiscales anuales son los siguientes:

En materias de prestaciones de salud, el proyecto de ley señalado tiene un costo fiscal de \$28.644 miles asociado a los trabajadores estudiantes que opten por cotizar para salud en el Fondo Nacional de Salud y hagan uso de las prestaciones médicas y pecuniarias a las que tengan derecho, estimándose que un 2,8 % de los jóvenes que accederán al nuevo contrato cotizarán en este sistema de salud.

Adicionalmente y en el caso de todas aquellas mujeres jóvenes que opten por cotizar para salud podrán acceder a los Subsidios Maternales y Enfermedad Grave del hijo Menor de un año, estimándose que de las mujeres que entrarán a trabajar, correspondiente a un 60,8% del total, un 3% iniciará este subsidio. Esto implica 9 casos, con un costo fiscal de \$14.892 miles.

Complementariamente, se debe considerar el costo fiscal asociado a las prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744 a que tendrán acceso estos trabajadores a través del Instituto de Seguridad Laboral, lo que significa \$106.218 miles.

El informe financiero precisa que para efectuar las estimaciones de costo fiscal anteriormente señaladas se consideró lo siguiente:

1.-En materia de cotización para salud en FONASA y para accidentes del trabajo en el Instituto de Seguridad Laboral, se consideró como ingresos de estos trabajadores la mediana del ingreso laboral, equivalente a 30 horas semanales, para quienes estudian y trabajan, y tienen entre 18 y 24 años, lo que corresponde a \$235.188 mensuales.

2.-Respecto de los gastos en salud, subsidios maternales y accidentes del trabajo, se calculó el gasto per cápita por trabajador, se utilizó información relevante de FONASA, SUSESO e Instituto de Seguridad Laboral, respectivamente.

En consecuencia, el costo fiscal del proyecto de ley ascenderá a \$149.754 miles anuales.

Durante el primer año de vigencia, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la presente ley, se financiará con cargo al presupuesto vigente de las respectivas instituciones y, en lo que faltare, el Ministerio de

Hacienda podrá suplementarios con los recursos que se traspasen de la Partida Tesoro Público.

En los años siguientes los recursos serán provistos en las respectivas leyes de presupuestos.

IV.-SÍNTESIS DE LA DISCUSIÓN EN LA COMISIÓN Y ACUERDOS ADOPTADOS

1.-DISCUSIÓN

Los integrantes de la Comisión solicitaron al Ministro señor Monckeberg una exposición sucinta y general sobre los principales lineamientos del proyecto de ley, -puesto que el conocimiento de fondo y específico no es materia de esta Comisión de Hacienda- con el propósito de contar con mayores antecedentes para la aprobación de una iniciativa cuya idea matriz fue compartida por todos, de modo de poder hacer presente en la Sala, en la discusión general cuando corresponda, las aprensiones hechas presentes por algunos integrantes surgidas del tenor de algunos artículos.

El Ministro expuso que este proyecto es de relevancia por cuanto la tasa de trabajos de jóvenes en condiciones de informalidad en Chile es alta y alcanza un 40%, aun cuando señaló que la tasa promedio es de un 30%. Por su parte los jóvenes que estudian y trabajan en Chile son un 7%, aun cuando esta tasa en los países de la OCDE supera el 50%. La razón por la cual en Chile se manejan estas tasas es fundamentalmente por dos razones. La primera, porque todo ingreso que percibe un joven tiene incidencia en otros beneficios como becas de alimentación, de traslado y de estudios (podría perder la gratuidad si goza de ella y percibe rentas muy altas). Lo segundo, es que un joven al percibir ingresos pierde el plan de salud familiar, esto es, deja de ser carga legal del padre o de la madre. Tales son las razones que llevan y sustentan hoy día la informalidad laboral en este segmento de personas, precisó.

A mayor abundamiento, entre las principales razones de las cifras señaladas, se encuentran las dificultades para compatibilizar tiempos de estudio y trabajo; la rigidez de la contratación formal, especialmente, en materia de distribución de jornada, y el riesgo de que, al trabajar y estudiar, el joven pueda exponerse a perder beneficios sociales que se otorgan en relación a los ingresos del grupo familiar.

Del punto de vista de horario laboral y visto la rigidez horaria de las distintas casas de estudio, es que se ha regulado en esta iniciativa presidencial una fórmula de flexibilidad horaria, para que el estudiante pueda adecuar su horario a los estudios. Al respecto, esta iniciativa, permite incentivar el trabajo formal de los jóvenes, teniendo protección social, laboral, seguros de accidente del trabajo, etc, que hoy no tienen.

Aclaró que éste es un contrato especial, no un estatuto especial, y la gracia es que en su silencio rige todo el Código del Trabajo.

Características del contrato de trabajo

Añadió que el plazo máximo de trabajo es de 30 horas a la semana, a fin de permitir las horas de estudio. Asimismo, su jornada diaria de trabajo no puede exceder de 12 horas y en ellas está comprendido el tiempo que el joven destine a trabajo como a estudios. Así, si estudia 6 horas al día, no podrá destinar para trabajo más de 6 horas. Y si un día no tiene que estudiar, pues bien, ese día no podrá destinar para trabajo más de 10 horas que es el máximo establecido para la jornada ordinaria en el propio Código del Trabajo, o sea, rigen en ese caso, las reglas generales o supletorias.

Por otra parte, aclaró que este contrato especial no devenga horas extras, porque este joven no va a trabajar dichas horas, así está regulado en la iniciativa y tiene por finalidad no desnaturalizar el sentido que se le ha querido dar a este proyecto de ley.

Beneficios especiales

Los estudiantes trabajadores mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar y pueden seguir siendo carga legal de salud, en su caso, aun cuando perciban ingresos y la remuneración que perciba no se considerará renta para la entrega de beneficios del Fondo Solidario, crédito fiscal universitario y crédito con garantía estatal o 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, como también para la gratuidad.

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.

2.- VOTACIÓN

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social calificó los artículos 152 quáter E nuevo, incorporado en el Código del Trabajo por el artículo primero permanente del proyecto; y segundo transitorio, de competencia de esta Comisión de Hacienda por incidir en materias presupuestarias o financieras del Estado, los cuales se consignan a continuación y fueron tratados del modo que se pasa a explicar:

“Artículo 152 quáter E.- Los estudiantes trabajadores contratados bajo el régimen de este capítulo, que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud conforme a lo dispuesto en las letras b) y c) del artículo 136 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, o beneficiarios de un contrato de salud que un tercero haya celebrado con una institución de salud previsional, podrán optar por mantener dicha calidad, según corresponda, y no adquirir la calidad de afiliado al régimen de prestaciones de salud conforme al artículo 134 de aquel texto normativo, hasta la edad que corresponda de acuerdo a las reglas generales. En dicho caso, su empleador estará exceptuado de la obligación de declarar y pagar las cotizaciones destinadas a financiar prestaciones de salud de acuerdo a lo señalado en el artículo 84 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Con todo, los empleadores estarán obligados a declarar y pagar las cotizaciones para pensiones, para el seguro de cesantía y para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744, siendo estas últimas de su cargo.

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

“Artículo segundo 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”.

El diputado señor Lorenzini, (Presidente) le hizo ver al Ejecutivo, presente en la sesión, que el informe financiero N° 73 de 12 de junio del año en curso, no guardaba relación con las modificaciones efectuadas con posterioridad en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en cuanto extendió la edad de los estudiantes trabajadores a quienes se les aplicará el contrato especial, de 24 años, que señalaba como edad tope el proyecto original del Ejecutivo, a 28 años, - extensión no objetada por el Ejecutivo en su momento en la comisión técnica- de manera que era necesario que éste precisara los efectos de la modificación sobre el presupuesto fiscal, materia que a pesar de no haberse señalado de conocimiento de la Comisión de Hacienda, sin embargo, consideró pertinente su mención.

Asimismo, y en lo que respecta al artículo 152 quáter E., sometido a consideración de la Comisión de Hacienda de modo expreso y que se refiere a la especial condición con que el proyecto trata a los estudiantes trabajadores respecto de la aplicación del decreto con fuerza de ley N°1 de 2005 del Ministerio de Salud, específicamente, sobre las prestaciones de salud, igualmente, se solicitó al Ejecutivo una precisión sobre los derechos adicionales que lleva aparejado el contrato de trabajo según las reglas generales, tales como la obligación de cotización para el seguro social contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, y para el seguro de cesantía, el cual, sin embargo, el proyecto original no contempló y fue incorporado vía indicación y acuerdo de la Comisión, en la norma en análisis.

Por lo anterior, la Dirección de Presupuestos ingresó, un informe financiero complementario, N° 95, con fecha 4 de julio del año en curso, en el transcurso del debate y a solicitud de la Comisión de Hacienda, en el cual se precisa lo siguiente:

I. Antecedentes

Mediante indicaciones parlamentarias, se modifica y se amplía la cobertura del proyecto de ley que crea un estatuto laboral para jóvenes estudiantes de educación superior:

- a. Se amplía la edad máxima para optar a este contrato, de 24 a 28 años, quedando exceptuados del rango superior los estudiantes con discapacidad.
- b. Se establece que no podrán celebrar este contrato aquellas empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia.
- c. Se le otorga el derecho al estudiante a un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos.
- d. Se otorga la posibilidad de suspender, mantener o aumentar la carga horaria del estudiante durante el período de vacaciones.
- e. Se incluye la obligación del pago de la cotización para el seguro de cesantía por parte del empleador.

II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

Las estimaciones realizadas para evaluar el costo fiscal de estas indicaciones arrojan que:

- a. La cantidad de estudiantes que se encuentran en el tramo de edad de 25 a 28 años es significativamente menor a los considerados en el proyecto original (18 a 24 años).
- b. Adicionalmente, la gran mayoría de los estudiantes entre 25 a 28 años ya se encuentra dentro del mercado laboral, y su condición de estudiante no representa un impedimento para trabajar como asalariados.
- c. Los trabajadores estudiantes entre 25 a 28 años poseen ingresos laborales significativamente mayores a los observados para los trabajadores estudiantes entre 18 a 24 años, por lo que sus cotizaciones para previsión de salud y para el seguro de accidentes laborales les permitirá cubrir su gasto per-cápita.
- a. El resto de las indicaciones no implican un mayor gasto fiscal.

De acuerdo con lo anterior, las indicaciones presentadas al proyecto de ley no irrogarán un mayor gasto fiscal.

V.-ACUERDOS ALCANZADOS EN LA COMISIÓN DE HACIENDA SOBRE LOS ARTÍCULOS SOMETIDOS A SU CONSIDERACIÓN POR LA COMISIÓN TÉCNICA

La Comisión, en consecuencia, alcanzó los siguientes acuerdos respecto de los artículos sometidos a su conocimiento por la comisión técnica, en virtud del inciso segundo del artículo 226 del Reglamento de la Corporación:

- 1.-Ha aprobado el artículo 152 quáter E, en los mismos términos propuestos.

Votaron por la afirmativa, los siguientes diputados y diputada (en reemplazo del diputado señor Jackson): señores Auth, Kuschel, Lorenzini (Presidente), Melero, Monsalve, Ortiz, Pérez, don Leopoldo, Ramírez, Santana Schilling, Von Mühlenbrock y señorita Yeomans. Se abstuvo el señor Núñez, don Daniel.

2.- Ha aprobado el artículo segundo transitorio con la modificación que se indica:

Indicación presentada

El diputado señor Lorenzini presentó una indicación, conjuntamente con los señores Auth, Melero, Ortiz, Pérez, don Leopoldo, Ramírez, Santana, Schilling, Von Mühlenbrock y señorita Yeomans, para agregar, después de la palabra “año”, el vocablo “presupuestario”, con el objeto de precisar su alcance.

Sometido a votación el artículo con la indicación presentada, fue aprobado por la misma votación anterior.

Por las razones señaladas y consideraciones que expondrá el Diputado Informante, la Comisión de Hacienda recomienda aprobar los artículos señalados en la forma descrita.

Tratado y acordado en la sesión celebrada el día 4 de julio del año en curso, con la asistencia de los diputados señores Pepe Auth Stewart, Carlos Kuschel Silva, Pablo Lorenzini Basso (Presidente), Patricio Melero Abaroa, Manuel Monsalve Benavides, Daniel Núñez Arancibia, José Miguel Ortiz Novoa, Leopoldo Pérez Lahsen, Guillermo Ramírez Diez, Alejandro Santana Tirachini, Marcelo Schilling Rodríguez, Gastón Von Mühlenbrock Zamora y diputada señorita Gael Yeomans Araya (en reemplazo del diputado señor Giorgio Jackson Drago).

Sala de la Comisión, a 4 de julio de 2018

MARÍA EUGENIA SILVA FERRER
Abogado Secretaria de la Comisión