

**ASESORÍA EXTERNA  
SENADOR FELIPE KAST SOMMERHOFF**

**Seguimiento del Proyecto de Ley del Estatuto  
Laboral para Jóvenes**

**Informante: Javiera Bravo**

**FEBRERO 2019**

## ESTATUTO LABORAL PARA JÓVENES

**Nombre:** Proyecto de ley que crea un estatuto laboral para jóvenes que se encuentran estudiando en la educación superior.

**Boletín:** 8996

**Ingreso:** 18 de junio de 2013.

**Iniciativa:** Mensaje, Presidente Sebastián Piñera.

**Eta**pa: Segundo trámite constitucional (Senado)

**Idea Matriz:** Establecer una regulación acorde a las necesidades de los estudiantes que estén cursando estudios regulares o en vías de titulación que quieran a la vez participar del mundo laboral.

### Análisis del Proyecto

#### **Resumen del proyecto**

Este proyecto crea un nuevo tipo de contrato que venga a dar respuesta a las necesidades especiales que tienen los estudiantes trabajadores que se encuentren cursando estudios regulares o en vías de titulación, en una institución de educación superior universitaria o técnica o entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.

Este proyecto hace más compatible las responsabilidades académicas de los estudiantes con una actividad laboral. Para esto se podrá celebrar un contrato con jornada reducida, con la posibilidad de descontar durante el día las horas de trabajo para poder asistir a las distintas clases.

Otro punto importante, es que si el estudiante es una carga en planes de salud no pierda tal calidad, aún cuando sea ahora un trabajador remunerado, siéndole obligatorio cotizar para la salud solamente cuando no haya tenido cobertura.

#### **Cifras**

- 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.
- 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).

- Según la encuesta 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.
- 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.

### **Problemas**

- 1) Una de las barreras principales que pueden existir es que los jóvenes no quieran trabajar porque así aumentan los ingresos familiares, el joven podría perder créditos, subsidios, becas y otros beneficios que se dan en razón de los ingresos del grupo familiar.
- 2) Otro grupo de jóvenes han dejado de estudiar para poder trabajar y así apoyar económicamente a sus hogares.
- 3) El código del trabajo no permite que existan jornadas de trabajo discontinuas.

### **Beneficios**

- Es bastante beneficioso para los jóvenes poder ingresar al mundo laboral mientras se encuentran estudiando, ya que por ejemplo se aumenta el ingreso familiar; puede financiar costos asociados al estudio como el transporte, la alimentación o materiales; puede desarrollar otras herramientas como la responsabilidad, compañerismo, trabajar en equipo, etc; y, toda esa experiencia además es muy valorada cuando tengan que ingresar totalmente al mundo laboral.
- El contrato responderá a las necesidades especiales de los jóvenes para que puedan compatibilizar sus estudios con una jornada de trabajo reducida y que podrá ser interrumpida.
- Se espera incentivar la contratación de jóvenes y, de esta manera, reducir las altas tasas de desempleo que hoy existen entre 18 y 29 años. Y, junto con esto, aumentar el empleo formal de 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.
- Jóvenes que no están estudiando por tener que contribuir económicamente en su casa, puedan ahora tener la opción de hacer ambas cosas.

### **Contenido del proyecto aprobado por la Comisión.-**

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

- Podrán celebrarlo: los estudiantes trabajadores, que tengan entre 18 y

28 años de edad inclusive. Deben estar 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. El límite de edad superior no se aplicará a los estudiantes trabajadores con discapacidad.

- Es un contrato alternativo a los que se puedan celebrar según las reglas generales, por lo que los estudiantes podrán optar por el que estimen conveniente. También prevalecerán los contratos especiales.

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

Todo lo que no esté regulado en el contrato alternativo, se entenderá regulado por las reglas generales del Código del Trabajo, siempre que no sean incompatibles.

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

- El estudiante trabajador deberá acreditar su calidad de estudiante en un plazo de 120 días desde la celebración del contrato y luego, cada año en que se mantenga la relación laboral y su calidad de estudiante.
- Se debe acreditar a través de un certificado vigente emitido por la casa de estudios.

#### **d) Modalidades de contratación.**

- Plazo fijo, por obra o faena o de manera indefinida, pero siempre terminará por el solo ministerio de la ley si el estudiante trabajador no acredita su calidad de tal o cumple 29 años de edad.
- Además le serán aplicables las demás causales de terminación del Código del Trabajo establecidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis.

#### **e) Fuero de los trabajadores estudiantes**

- Gozan del fuero laboral establecido en el Código del Trabajo, según las reglas generales.
- En caso que el contrato termine por el sólo ministerio de la ley, el empleador deberá requerir la autorización del juez en conformidad a lo dispuesto en el artículo 174, quien deberá conceder el desafuero previa constatación del cumplimiento de los 29 años del trabajador o bien la pérdida de su calidad de estudiante.

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

- Se propone que sea una jornada de no más de 30 horas semanales, sin poder pactarse horas extraordinarias ni distribuirse en más de 6 días seguidos.
- Tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración para poder rendir los exámenes que correspondan.
- La distribución diaria podrá ser continua o discontinua pero no podrán

transcurrir más de doce horas entre su inicio y término sumando las períodos trabajados y los de interrupción, dentro de un lapso de 24 horas.

- No podrá trabajar más de 10 horas diarias.
- Tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de a lo menos doce horas dentro de un período de veinticuatro horas.
- Cada cuatro horas de trabajo continuo, tendrá derecho a lo menos a media hora de descanso y colación, tiempo que no será imputable a la jornada.
- Podrán convenir con el empleador que no le sea aplicable el descanso en los días domingos y festivos.
- Durante las vacaciones se puede acordar:
  - Suspender el contrato por un plazo máximo de 2 meses, en donde no se recibe remuneración.
  - Mantener la prestación de servicio.
  - Pactar una jornada de a lo máximo 45 horas ordinarias a la semana y pudiendo pactar horas extraordinarias. En este caso no podrá tener una remuneración menor al ingreso mínimo mensual.

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

- Podrán mantener la cobertura de salud que tenían antes de contratar como trabajadores para no tener que obligarlos a cotizar para salud conforme a las normas de la generalidad de los trabajadores dependientes, pero podrá optar para hacerlo si así lo quiere.
- Los que no coticen podrán presentar el certificado médico que corresponda cuando tengan una incapacidad temporal.
- 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.

#### **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 remuneraciones que reciban por este tipo de trabajo no se consideran como renta para determinar su condición socioeconómica o la de su grupo familiar para tener 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.

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

Se mantiene.

### Discusión en la Comisión

- El **Subsecretario del Trabajo, Fernando Arab**, indicó que con respecto a la indemnización por años de servicio y a la remuneración mínima de este tipo de de trabajadores, corresponde aplicar el salario mínimo proporcional y respecto a la indemnización por años de servicio, en caso de que existiera, se cree que la posición del empleador va a ser no contratar por el máximo de 45 horas semanales para no elevar la base del cálculo de una eventual indemnización.
- Recibió los días 6 de agosto de 2013 y 10 de abril de 2018, a los representantes de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) señores **Gerhard Reinecke y Humberto Villasmil**. Se mencionó que en América Latina, el 13.8% de los jóvenes entre 15 y 24 años estudia y trabaja. Se hizo una comparación con los demás países de la región y se llegó a la conclusión de que Chile es el país con el mayor porcentaje de jóvenes que estudian (57,5%), pero es a la vez el país que tiene la menor tasa de jóvenes que estudian y trabajan (5,6%), por lo que creen que este proyecto puede ser un aporte y puede aumentar dicha cifra.
- Se mencionan entre los aportes de que se incorporen al mundo laboral que puedan reducir su carga económica, ya sea para pagar sus estudios como para ayudar en sus hogares. También les ayuda como experiencia práctica y contactos para su futura inserción laboral. Entre los efectos no deseados están que pueda disminuir su rendimiento académico.
- Los estudios indican que si la actividad laboral es de más de 15 horas semanales aumenta el riesgo en el rendimiento en los exámenes y el abandono de los estudios. Por eso el límite establecido en el proyecto, junto con que sea por parcialidades no tendría efecto negativo alguno en el rendimiento.
- A nivel comparado, no existen muchos ejemplos al respecto, ya que se han establecidos horarios flexibles y con menor cantidad de horas para todos los grupos, no solo jóvenes.
- Un problema que se le ve al proyecto es que se estarían generando ciertas trabas para los jóvenes estudiantes y no así para los jóvenes que no estudian y por lo tanto podría ser un incentivo perverso para que no estudien y también una situación de discriminación para contratar a estudiantes jóvenes.
- Se ve de manera positiva que puedan mantener su cobertura de salud, pero no se toca el tema de aquellas personas que decida no cotizar pero que no tenga una cobertura previsional. Al no tenerla quedan excluidos de la protección social que nace de la licencia médica, que no tenga un subsidio por incapacidad laboral durante su recuperación y tampoco el subsidio del pago de las prestaciones médicas necesarias para su recuperación. Quedaría fuera también del pago del pre y post natal y el post natal parental, lo que sería una discriminación en contra de los trabajadores.
- A través de este contrato el estudiante trabajador quedaría desprovisto de tres derechos que tiene cualquier trabajador en general, la tácita reconducción, la indemnización por despido y el seguro de desempleo.

Además no tendrá derecho al feriado anual, por tener un contrato a plazo fijo, sin importar cuánto tiempo haya trabajado para el mismo empleador.

- El Ministro **Monckeberg**, indicó que el Ejecutivo pretende hacerse cargo de las aprehensiones del proyecto mediante el apoyo a diversas indicaciones, de preferencia, consensuadas con las señoras y señores parlamentarios. En especial con respecto a que el joven que trabaja no pierda beneficios sociales (becas, beneficios de alimentación, condiciones de carga familiar, entre otras); y en segundo lugar, generar las condiciones para que los jóvenes puedan compatibilizar su jornada laboral con sus estudios.
- Indemnización por años de servicio, en un principio no se contempló al estimar que las relaciones laborales de este tipo iban a durar menos de un año, pero el Ministro dice estar de acuerdo en presentar una indicación para consagrar el régimen general.
- Edad: propone aumentarla, ya que la mayoría de los estudiantes termina sus estudios a los 28 años. Además de hacer esta ley compatible con el subsidio al empleo juvenil.

**El día 28 de mayo de 2018, se puso en votación este proyecto, aprobándose en general, la idea de legislar por 12 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.**

#### **Puntos fundamentales aprobados en la discusión particular**

- 1) Se acuerda cambiar la edad de los estudiantes trabajadores hasta los 28 años inclusive.
- 2) Se aplicarán sustantivamente las normas del Código del Trabajo en todo lo no regulado por este nuevo contrato.
- 3) 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
- 4) **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 120 días de celebrado el contrato de trabajo y en lo sucesivo, una vez cada año en que se mantenga la relación laboral.
- 5) **Término del contrato:** por el solo ministerio de la ley si cumple 28 años y si deja de ser estudiante sin perjuicio de que se aplicarán también las reglas generales.
- 6) **Jornada de trabajo:** no puede exceder las 30 horas semanales; no podrán hacer horas extraordinarias; Las 30 horas no podrán extenderse a más de 6 días seguidos.
- 7) Durante las vacaciones, se podrá acordar: suspender el contrato de trabajo;

mantener la prestación de servicios en las mismas condiciones; o bien pactar una jornada hasta por el máximo de 45 horas semanales, según las reglas generales durante dicho periodo, no pudiendo la remuneración ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

8) El estudiante trabajador puede elegir no cotizar si es que es carga familiar de un plan de salud.

9) Las remuneraciones devengadas en virtud del contrato especial no se computarán para los efectos de determinar su condición socioeconómica, o la de su familia, para acceder a diversos beneficios sociales.

10) Si aplicará el seguro de cesantía.

### **Texto Final del Proyecto de Ley que pasa a su Segundo Trámite Constitucional en el Senado**

**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 estudiante trabajador**

**Artículo 152 quáter.-** Se podrá pactar un contrato especial y alternativo de trabajo con estudiantes trabajadores, entendiéndose por tales, 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 a 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 corresponderá la aplicación de 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 120 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 dichos certificados al ser solicitados por el estudiante para estos efectos, no pudiendo excusarse de ello ni aún 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 desde el vencimiento del plazo al que alude el inciso anterior.

Dicho certificado deberá anexarse al contrato individual de trabajo, considerándose 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 de este Código, el contrato de trabajo deberá consignar la circunstancia de regirse el contrato por las normas de este capítulo y la calidad de estudiante de educación superior del estudiante trabajador.

**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 estudiante trabajador deja de cumplir el requisito señalado en el artículo 152 quáter A o cumple 29 años de edad. Lo anterior, sin perjuicio de las demás causales de terminación establecidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del presente

Código.

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

En cualquier caso, si terminado el presente contrato por el sólo ministerio de la ley, el estudiante trabajador continuare prestando servicios con conocimiento del empleador, las partes deberán suscribir un nuevo contrato de trabajo de acuerdo a las normas generales establecidas en este Código.

**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, de forma mensual, para lo cual deberá contarse siempre con la aceptación del estudiante trabajador. En caso 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 dicha jornada alternativa. Con todo el estudiante 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 trabajador estudiante 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 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);
- 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, no siéndoles aplicable lo establecido en el inciso cuarto del artículo 38. Este acuerdo deberá consignarse en el respectivo contrato de trabajo, y
- 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; o bien,
  - (iii) Pactar una jornada hasta por el máximo de 45 horas ordinarias semanales, pudiendo acordarse también horas extraordinarias en la forma señalada en el artículo 31. En este caso, la remuneración del estudiante trabajador no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

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

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

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

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

**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”.

## **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 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 deberán ser evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral, a 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.