

**Consideraciones de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo al proyecto de ley que crea un Estatuto Laboral para jóvenes que se encuentren estudiando en la educación superior**  
**(Boletín 8996-13)**

**I. Antecedentes**

El proyecto, iniciado en mensaje presidencial, ingresó a tramitación el 18 de junio de 2013 y se encuentra actualmente en su primer trámite constitucional en la Comisión de Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados, para su primer informe.

La iniciativa legal propone la creación de un nuevo contrato especial que tiene por objeto que los estudiantes puedan equilibrar su actividad laboral con sus responsabilidades académicas. Este contrato especial considera una jornada reducida y que a su vez puede ser discontinuada durante el día.

**II. Opinión de la CNC**

Como representantes de las ramas que más contratan a jóvenes, mujeres y adultos mayores conocemos de primera fuente sus necesidades, así como el desafío que significa compatibilizar estudios, familia y capacidades con las necesidades del mercado laboral.

En consideración con lo anterior, no debieran impresionar las altas tasas de desempleo de jóvenes chilenos, como lo demuestra la Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago del Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, donde el desempleo en jóvenes entre 20 y 24 años alcanza casi el 18%, y en jóvenes entre 14 y 19 años más de un 32%.

**Es por lo anterior que apoyamos iniciativas como ésta que buscan facilitar la inserción laboral de los jóvenes que quieren, o muchas veces deben ingresar al mundo del trabajo con objeto de pagar sus estudios y a su vez adquirir experiencias valiosas para su futuro laboral.**

En cuanto al contenido específico del proyecto, tenemos las siguientes consideraciones:

1. Respecto de la **edad máxima**, estimamos que ésta es baja, en consideración a que, en base a datos de Mifuturo.cl, dependiente del Ministerio de Educación, los estudiantes se gradúan en promedio a los 28 años. En definitiva, **lo relevante es que sean personas que deben compatibilizar estudios con trabajo, más allá de la edad que tengan.**
2. Por su parte, respecto al requisito que se trate de **estudiantes que se encuentren cursando estudios regulares en alguna institución de educación superior reconocida por el Estado**, creemos que éste **debe extenderse a otro tipo de establecimientos**, como es el caso de los estudiantes de 18 años que se encuentran estudiando en **colegios técnico profesionales y** a su vez, debiera **considerarse un plazo de un año luego del egreso** para poder incluir el período de prácticas profesionales y exámenes de grado y también con objeto de facilitar su inclusión al mundo laboral al existir incentivos para su contratación.
3. En cuanto a la **modalidad de contratación y las características de la jornada de trabajo**, **estamos de acuerdo con los modelos propuestos** -a plazo fijo, por obra o faena y a plazo indefinido-, **así como la posibilidad de fraccionar la jornada** de trabajo con las limitaciones propuestas por la iniciativa.
4. Respecto de las **cotizaciones de los trabajadores**, es **adecuado que no sea obligatoria la cotización de salud**, ya que es un beneficio para el estudiante de no perder la calidad de carga y a su vez, del empleador ya que el costo empresa por su contratación será menor, lo que incentiva aún más la inclusión de estos trabajadores mientras realizan sus estudios. Respecto de las **cotizaciones previsionales**, **compartimos que se mantengan** ya que se traducirán en mejor jubilación a su futuro, debido a la rentabilidad que generan los ahorros en edad temprana.
5. Respecto del **seguro de cesantía**, **estimamos adecuado que no sea aplicable** a los estudiantes por diversas razones. La primera de ellas es que necesariamente la mayoría de los contratos de trabajo terminará por causas involuntarias al estudiante -vencimiento del plazo y pérdida de los requisitos para continuar trabajando bajo este modelo- pero el seguro no tendrá el efecto social que tiene para el resto de los trabajadores que no pudieron prever el término del trabajo por causales ajenas a su poder. A su vez, la

intención de este sistema es generar incentivos para la contratación de jóvenes, lo que se traduce en que el costo empresa debe ser inferior al que se incurre en la contratación de personas ya capacitadas o con experiencia laboral previa, por lo que el no pago de seguro de cesantía, junto con el no pago de cotizaciones de salud se traducen en un menor costo para las empresas que invierten en la capacitación de estas personas, y que incluso una vez tituladas pueden terminar trabajando en la misma organización, aplicándoseles las reglas generales del Código del Trabajo.

6. En cuanto a que el **certificado de alumno regular debe anexarse al contrato de trabajo**, considerándose como parte integrante del mismo, cabe preguntarse qué ocurre en aquellos casos en que el trabajador estudiante, por temas administrativos de su casa de estudio, no otorgue a tiempo el certificado respectivo, de acuerdo al texto propuesto debiera ser desligado de inmediato. Así, **parece más recomendable un apercibimiento previo en orden a flexibilizar la norma, favoreciendo la continuidad laboral**. Así, debe establecerse que la obligación de acompañar el certificado es del trabajador estudiante y no del empleador tenerlo, por tanto, si no está en la carpeta del trabajador en alguna inspección de la DT que está contratando de buena fe.
7. **Término del contrato de trabajo por cumplir 25 años o perder calidad de estudiante regular. En este caso debiera estipularse que el empleador no está en la obligación de dar aviso de término del contrato**, siendo, además, obligación del estudiante el informar estas circunstancias.
8. Asimismo, se señala que los trabajadores estudiantes gozarán de **fuero laboral**, sólo durante la vigencia del contrato, sin que para poner término a éste se requiera pedir la autorización previa al juez competente a la que hace referencia el artículo 174. Cabe preguntarse entonces si se podrá optar a aplicar el mecanismo de desafuero laboral mediante la autorización judicial. El artículo 152 quater C es un tanto confuso en su redacción. La norma parte siendo más amplia, incluyendo las causales de terminación del contrato de trabajo contempladas en los artículos 159, 160 y 161, del Código del Trabajo, lo cual no se condice con lo señalado en su inciso tercero, en el cual se utiliza la expresión "vigencia de contrato", remitiéndonos a un contrato sujeto a modalidad de

plazo. Es por lo anterior, de suma relevancia aclarar que ocurre en caso de que la trabajadora estudiante se embarace durante la vigencia del contrato. No queda claro si al cumplir el límite de edad que establece el proyecto o dejar de estudiar cesaría este fuero.

9. En relación al **pago de indemnizaciones legales** contempladas en los artículos 161 y 163 del Código del Trabajo, el proyecto establece que estas no podrán impetrarse, pero **nada menciona en relación al caso que sea por despido injustificado, indebido e improcedente**. ¿Cuál será su tratamiento jurídico? ¿Tendrán derecho a algún tipo de indemnización especial?
  
10. Finalmente, como propuesta, creemos que debiera considerarse un sistema de “bolsa de permisos” de común acuerdo entre las partes y que deben ser recuperados en un plazo de 30 días posteriores, con objeto que los estudiantes puedan asistir a sus pruebas y exámenes, los que generalmente no se realizan en horas de clases y que pueden afectar sus obligaciones laborales.