

## **ESTATUTO LABORAL JUVENIL, UN PASO MÁS PARA AVANZAR AL OCASO DEL DERECHO LABORAL EN CHILE**

Florencio Pardo Montenegro<sup>1</sup>

“Es necesario convencer a los trabajadores que son un gran poder, como no hay otro, pero que la fuerza de su poder sólo reside en la organización.”

Luis Emilio Recabarren

Si la Reforma Laboral de la Nueva Mayoría eliminó derechos y restringió otros, de corte colectivo de los trabajadores, es decir, de libertad sindical, de negociación colectiva y del derecho a huelga, la Reforma de Piñera, viene a eliminar y/o restringir históricos y fundamentales derechos individuales de los trabajadores. Todos ellos, garantizados en múltiples Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos suscritos y ratificados por el Estado de Chile.

Es así que el Proyecto de Ley que crea un “Estatuto Laboral Para Jóvenes Que Se Encuentren Estudiando en la Educación Superior”, y que ya inició su camino hacia el senado para su aprobación, viene en eliminar los límites a la jornada laboral diaria, es decir, se permitirá que el trabajador pueda trabajar hasta 10 horas diarias si es continua y 12 horas diarias si es que es jornada discontinua. Por lo que además se permite al empleador citar al trabajador en dos bloques diarios o en una jornada de trabajo diaria cortada. Respecto a la jornada semanal, se faculta su distribución en una cantidad menor de días a la actual, de cinco o seis días, hasta en cuatro días<sup>2</sup>. La Reforma elimina el derecho al descanso dominical y de los días festivos, ya que no se requerirá cumplir con ciertos requisitos por la empresa, la naturaleza de los servicios a desempeñar o el caso fortuito o fuerza mayor para poder contemplar el día domingo o festivo como ordinario. Ni siquiera contemplando el derecho al descanso de dos domingos en el mes. Aumenta hasta dos las renovaciones del contrato a plazo y supera con creces el límite que se establece actualmente en el Código del Trabajo para este tipo de contrato, que es de hasta un año, con una posible renovación por un año más. El que con la reforma, podrá durar hasta los 29 años de edad del trabajador o mientras éste se encuentre estudiando en la educación superior. Asimismo, elimina la indemnización por años de servicios, ya que este tipo de contratos no la contempla, pues expira por la simple llegada del plazo establecido en el contrato sin derecho a indemnización alguna, por lo mismo quita el exiguo seguro de cesantía que tiene el trabajador terminada la relación laboral. Todo lo que profundiza aún más la precarización de las relaciones laborales en Chile.

---

<sup>1</sup> Abogado, doctorando en Derecho U. de Buenos Aires, Magister y Diplomado en Derecho Penal U. de Chile. Docente de Derecho Laboral y Penal en U. ARCIS.

<sup>2</sup> Lo que ya se contempla en el actual Código del Trabajo, en virtud de la Reforma Laboral de La Nueva Mayoría, Ley N° 20.940 del 8 de septiembre de 2016, que estableció los pactos sobre distribución de jornada en el artículo 375.

Pero como corolario, la Reforma Laboral de Piñera impedirá que los jóvenes trabajadores puedan negociar colectivamente y ejercer lo que va quedando de derecho a huelga (sí es que así aún lo podemos denominar), puesto que la Reforma Laboral de la Nueva Mayoría, no les entregó fuero a los trabajadores con esta modalidad contractual, por lo que expirado el plazo establecido en el contrato, termina la relación laboral, no obstante estar inmerso en una negociación colectiva y/o ejerciendo el derecho a huelga.

Si bien es cierto que con el Código del Trabajo en las manos, los trabajadores nunca consiguieron mucho, esta reforma es un verdadero atentado a lo que va quedando del clásico derecho laboral, que según se decía, tenía como principio ilustrador la protección de la parte más débil, el trabajador.

Si hay precarización del trabajo, debe existir resistencia y esta no se encuentra en el parlamento, sino en las calles y en la unión y organización de los trabajadores de todo tipo. Lo que viene para la clase trabajadora, sino detiene la Reforma Laboral Juvenil, es aún peor, puesto que la clase dominante ya ha comenzado su plan de intensificación en la neoliberalización de las relaciones laborales, para desmontar el derecho laboral y dejarlas al arbitrio del mercado, como un mero contrato civil. Ejemplo de ello, son los trabajadores a honorarios del Estado chileno, sin ningún beneficio o derecho laboral, la uberización del empleo y la llegada de Amazon a Chile, símbolo del No trabajo, o del disfraz del trabajador como un micro empresario o colaborador, para evadir toda responsabilidad de índole laboral.

**A continuación, el actual Proyecto de ley que crea un estatuto laboral para jóvenes que se encuentren estudiando en la educación superior, aprobado en la Cámara de Diputados y enviado para su discusión al Senado:**

VALPARAÍSO, 12 de julio de 2018

AA S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO  
Con motivo del mensaje, informes y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha aprobado el proyecto de ley que crea un estatuto laboral para jóvenes que se encuentren estudiando en la educación superior, correspondiente al boletín N° 8.996-13, del siguiente tenor:

#### PROYECTO DE LEY

“Artículo 1.- Introdúcese el siguiente Capítulo VIII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

“Capítulo  
Del contrato alternativo del estudiante trabajador

VIII

Artículo 152 quáter.- Se podrá pactar un contrato especial y alternativo de trabajo con estudiantes trabajadores. Se entiende por estudiante trabajador toda persona que tenga entre 18 y 28 años de edad inclusive, quedando exceptuados del rango superior aquellos estudiantes con discapacidad de acuerdo a la ley N° 21.015, que se encuentre cursando estudios regulares o en vías de titulación, en alguna institución de educación superior universitaria o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios. No podrán celebrar este contrato aquellas empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los estudiantes trabajadores que cumplan con los requisitos antes señalados podrán celebrar contratos de trabajo de conformidad con las reglas de aplicación general establecidas en este Código.

Si los servicios realizados por los estudiantes trabajadores definidos en el inciso primero correspondieren a alguna de las actividades descritas en los contratos especiales regulados en el presente título, no se aplicarán las normas relativas a este contrato especial en la medida que sean incompatibles.

En todas aquellas materias que no se encuentren reguladas en el presente capítulo, los estudiantes trabajadores gozarán de todos los derechos que consagra este Código, y se aplicarán las normas generales establecidas en el mismo, en tanto ellas no sean incompatibles.

Artículo 152 quáter A.- El estudiante trabajador estará obligado a acreditar su calidad de alumno regular o de estudiante en vías de titulación, dentro de los ciento veinte días de celebrado el contrato de trabajo y, en lo sucesivo, una vez cada año en que se mantenga la relación laboral, mediante certificado vigente emitido por la institución respectiva. Las instituciones de educación tendrán la obligación de emitir los certificados cuando sean solicitados por el estudiante para estos efectos, sin que puedan negarse a ello ni aun por encontrarse éste en mora o por cualquier otro concepto.

Esta obligación se entenderá provisionalmente cumplida si es que el estudiante trabajador presenta al empleador un comprobante que indique que el respectivo certificado se encuentra en trámite. En este caso, el estudiante trabajador deberá presentar el certificado a más tardar en el plazo de tres meses, contado desde el vencimiento del plazo a que alude el inciso anterior.

El certificado respectivo deberá anexarse al contrato individual de trabajo, y se considerará como parte integrante del mismo.

Los certificados entregados según lo establecido en este artículo constarán en un registro que deberá mantener el empleador. En este registro constará también la circunstancia de no presentarse el certificado en la época debida.

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

Artículo 152 quáter C.- En caso que el trabajador estudiante deje de cursar estudios regulares en alguna institución de educación superior reconocida por el Estado o cumpla 29 años de edad, la relación laboral dejará de regirse por las normas de este título y se aplicarán en ese momento y de pleno derecho las normas generales de este Código. En tal caso, si el trabajador estaba contratado a plazo fijo, el plazo se mantendrá vigente. Si el contrato era indefinido, el tiempo trabajado bajo el régimen de trabajador estudiante se considerará para efectos de las indemnizaciones en virtud de las reglas generales.

El contrato especial de este capítulo que sea celebrado a plazo fijo se renovará automáticamente si, cumplido el plazo, el trabajador continúa prestando funciones; ninguna de las partes expresa la voluntad de poner término al contrato, y se siguen cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 152 quáter. Si renovado el plazo por tercera vez el trabajador continúa prestando funciones, el contrato pasará a ser indefinido de pleno derecho.

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

a) No podrá exceder de treinta horas semanales.

b) La distribución de las horas de trabajo señaladas en la letra precedente deberá constar por escrito en el contrato de trabajo. Este acuerdo podrá establecer diferentes alternativas de jornadas diarias y semanales, de forma mensual, para lo cual deberá contarse siempre con la aceptación del estudiante trabajador. En caso de que el empleador o el estudiante, para cumplir con sus deberes educativos, requiera adoptar alguna de las jornadas alternativamente pactadas, deberá comunicarlo por el medio que las partes convengan en el contrato, a lo menos con siete días corridos de anticipación a la jornada alternativa. Con todo, el estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos.

c) Su distribución diaria podrá ser continua o discontinua. No obstante, entre su inicio y su término no podrán transcurrir más de doce horas, sumados los períodos trabajados y los períodos de interrupción, dentro de un lapso de veinticuatro horas. Con todo, la suma de las horas trabajadas no podrá ser superior a diez horas diarias. Adicionalmente, el estudiante trabajador tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de a lo menos doce horas dentro de un período de veinticuatro horas. Asimismo, cada cuatro horas de trabajo continuo, el estudiante trabajador tendrá derecho a lo menos a media hora de descanso y colación, tiempo que no será imputable a la jornada.

d) No se podrán pactar horas extraordinarias.

e) La jornada laboral establecida en la letra a) precedente no podrá distribuirse en más de seis días seguidos. Con todo, siempre deberá considerarse la limitación de jornada diaria establecida en la letra c).

f) Los estudiantes trabajadores cuyos contratos se rijan por el presente capítulo podrán convenir con su empleador quedar exceptuados del descanso en días domingos y festivos, y no les será aplicable lo establecido en el inciso cuarto del artículo 38. Este acuerdo deberá consignarse en el respectivo contrato de trabajo.

- g) Durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso de las actividades académicas por vacaciones, las partes podrán acordar las siguientes alternativas:
- i. Suspender el contrato de trabajo hasta por un período máximo de dos meses. En este caso, se entenderá vigente la relación laboral, pero suspendida la obligación del trabajador de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar cualquier remuneración que tenga su origen en el contrato de trabajo, salvo aquellas devengadas con anterioridad a la suspensión.
  - ii. Mantener la prestación de servicios bajo las reglas establecidas en el presente capítulo.
  - iii. Pactar una jornada hasta por el máximo de cuarenta y cinco horas ordinarias semanales, pudiendo acordarse también horas extraordinarias en la forma señalada en el artículo 31. En este caso, la remuneración del estudiante trabajador no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

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

Artículo 152 quáter E.- Los estudiantes trabajadores contratados bajo el régimen de este capítulo, que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud conforme a lo dispuesto en las letras b) y c) del artículo 136 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, o beneficiarios de un contrato de salud que un tercero haya celebrado con una institución de salud 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 la ausencia a sus labores durante el período de reposo prescrito.

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

otro sistema de crédito fiscal, subsidio, becas o beneficio estatal actual o futuro, que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos.

Artículo 2.- Intercálase en el inciso final del artículo 2 de la ley N° 18.987, entre la palabra “calendario” y la expresión “, conservarán”, la siguiente oración: “o que se encuentren contratados en virtud del contrato especial regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro I del Código del Trabajo.”.

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- La presente ley comenzará a regir a contar del primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- Durante el primer año presupuestario de vigencia de esta ley, el mayor gasto fiscal que represente su aplicación se financiará con cargo al presupuesto vigente de las respectivas instituciones y, en lo que faltare, el Ministerio de Hacienda podrá suplementarlos con los recursos que se traspasen de la Partida Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Artículo tercero.- Durante los primeros tres años de vigencia de las disposiciones que regulan este estatuto especial, éstas deberán ser evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral, con el fin de que dicha instancia recomiende las enmiendas que se estimen necesarias.

Para efectos de lo dispuesto en esta disposición, el Consejo Superior Laboral rendirá un informe anual, en el mes de abril del año que corresponda, al Presidente de la República y al Congreso Nacional, debiendo recomendar su continuidad o la introducción de modificaciones.”.

\*\*\*\*\*

Dios guarde a V.E.

MAYA  
Presidenta de la Cámara de Diputados

FERNÁNDEZ

ALLENDE

MIGUEL  
Secretario General de la Cámara de Diputados

LANDEROS

PERKIC