



# INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY N°21.165 QUE ESTABLECE UNA JORNADA PARCIAL ALTERNATIVA PARA ESTUDIANTES TRABAJADORES

17 DE MAYO DE 2021



## ÍNDICE

### I. INTRODUCCIÓN

### II. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO JOVEN

- 2.1 Caracterización de la situación actual de los jóvenes en el mercado laboral chileno.
- 2.2 La desocupación joven y su relación con la desocupación general.
- 2.3 Evolución de la tasa de participación laboral de los jóvenes.
- 2.4 Mayor informalidad entre los jóvenes que trabajan.
- 2.5 Comparación situación de los jóvenes a nivel internacional (OCDE).

### III. OBJETIVOS DE LA LEY, CONTENIDOS Y PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- 3.1 Objetivos de la Ley.
  - a) Contribuir a generar una red articulada y completa de medidas para enfrentar la problemática del empleo joven.
  - b) Incorporar criterios de adaptabilidad a la legislación laboral.
  - c) Fomentar la contratación formal, con contrato de trabajo y el ahorro previsional a temprana edad.
  - d) Anticipar el ingreso de los jóvenes al mercado laboral favoreciendo la relación entre las empresas y los estudiantes desde temprana edad.
  - e) Incentivar el ingreso y mantención de los estudios por parte de los jóvenes que solo trabajan.
- 3.2 Contenido de la Ley.
  - a) Ámbito de aplicación.
  - b) Obligación de acreditar la calidad de estudiante.



- c) Pérdida de los requisitos habilitantes.
  - d) Jornada de trabajo.
  - e) Accidentes del trabajo.
  - f) Permiso para rendir exámenes académicos.
  - g) Alternativas durante las vacaciones académicas.
  - h) Régimen especial para cotizar en el sistema de salud.
  - i) Prohibición de pactar la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores en empresas que registren accidentes graves o fatales durante el año calendario anterior.
  - j) Mantención de la calidad de causante de asignación familiar.
  - k) Mantención de beneficios estudiantiles.
  - l) Evaluación Consejo Superior Laboral.
- 3.3 Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo.

#### IV. EVALUACIÓN DE LA LEY

- 4.1 Cumplimiento y fiscalización de la Ley.
- 4.2 Impacto de la Ley en los jóvenes no estudiantes y en el resto de los trabajadores.
- 4.3 Efecto en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores.
- 4.4 Resultados de la Encuesta Empleo Joven desarrollada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

#### V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

\* \* \* \* \*



## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los desafíos históricos de nuestro país ha sido mejorar la empleabilidad juvenil y la transición entre la etapa educativa y el ingreso al mercado laboral. En este sentido, desde hace décadas, los esfuerzos de las políticas públicas se han enfocado en fortalecer la calidad y la duración de la educación, las habilidades técnicas y socioemocionales de los jóvenes, el sistema de intermediación laboral y las competencias de empleabilidad<sup>1</sup>. Así, el desafío que representa el llamado “empleo joven”, implica una problemática interdisciplinaria que obliga a abordarla tanto desde el punto de vista del sistema educativo como desde la perspectiva del mercado laboral.

Ahora bien, en lo que respecta a las medidas destinadas a mejorar las condiciones del mercado laboral, las políticas públicas se han concentrado básicamente en dos modalidades: (a) incentivos a la contratación a través de los subsidios al Empleo Joven<sup>2</sup> y a la Cotización Joven<sup>3</sup>; y (b) el desarrollo de programas de capacitación e intermediación dirigidos a fomentar una inserción exitosa de los jóvenes al mundo del trabajo. En este contexto, la Ley N°21.165, que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores (en adelante la “Ley”)<sup>4</sup>, buscó contribuir desde la perspectiva de la regulación de las condiciones de empleo, a ampliar la red de medidas para abordar la problemática del “empleo joven” de manera articulada y completa.

En efecto, tal y como da cuenta el mensaje de la Ley, ésta buscó resolver de manera innovadora las principales barreras regulatorias que los mismos jóvenes señalaban que obstaculizaban su ingreso al mercado laboral formal. Así, una de las principales medidas de la Ley fue incorporar criterios de adaptabilidad laboral a nuestra legislación, permitiendo que el estudiante trabajador pudiera interrumpir su jornada de trabajo para efectos de asistir a clases, lo que fomentaría, por una parte, la inserción de los jóvenes que estudian a un mercado del cual históricamente habían sido relegados y posibilitaría, por otro lado, la incorporación de los jóvenes que trabajan al sistema educativo.

---

<sup>1</sup> Escuela de Gobierno Universidad Adolfo Ibáñez (2018). Los jóvenes y el Mercado Laboral. Disponible en: <https://gobierno.uai.cl/los-jovenes-y-el-mercado-laboral/>

<sup>2</sup> El Subsidio al Empleo Joven fue establecido por la Ley N°20.338 que entró en vigencia el 1 de julio del año 2009. Este subsidio tiene por objeto fomentar la contratación de jóvenes en las empresas entregando una bonificación económica de carácter mensual tanto al empleador como al trabajador, cuando este último tenga entre 18 y 25 años de edad, pertenezca al 40% más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares y sus remuneraciones brutas mensuales sean inferiores a \$360.000.

<sup>3</sup> El Subsidio a la Cotización Joven fue establecido por el artículo 82 de la Ley N°20.255, que establece la Reforma Previsional y que entró en vigencia el 1 de octubre de 2008. Este subsidio tiene por objeto fomentar la contratación de jóvenes en las empresas entregando una bonificación económica de carácter mensual tanto al empleador como al trabajador, equivalente al 50% de una cotización previsional calculada sobre un ingreso mínimo, por los trabajadores que tengan entre 18 años y 35 años de edad y cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual.

<sup>4</sup> La Ley N°21.165 fue publicada el 26 de julio de 2019 y entró en vigencia el 1 de septiembre del mismo año.



Habiendo transcurrido más de un año desde la entrada en vigencia de la Ley, el objeto del presente informe es evaluar sus disposiciones en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de la misma, que establece que:

*“Durante los primeros tres años de vigencia de las disposiciones de la presente ley, éstas deberán ser evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral, con el fin de que recomiende las enmiendas que estime necesarias.*

*Dicha evaluación considerará especialmente el cumplimiento y fiscalización de la normativa, el efecto en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores y el impacto de este tipo de contratación en los jóvenes no estudiantes y en los trabajadores, en general.*

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

Para cumplir con el mandato legal antes indicado, recomendar la continuidad de la Ley o la introducción de modificaciones, el presente informe se estructura en las siguientes secciones:

- a) Un primer capítulo de carácter introductorio.
- b) Un segundo capítulo destinado a caracterizar la situación laboral actual de los jóvenes entre 18 y 24 años, evaluar cómo ha sido el desarrollo de los indicadores en los últimos años y cómo se encuentra la situación laboral de los jóvenes chilenos en comparación con la situación de los jóvenes a nivel internacional.
- c) Un tercer capítulo destinado a sintetizar los principales objetivos de la Ley, su contenido normativo, así como también, los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo al respecto.
- d) Un cuarto capítulo destinado a dar cumplimiento al mandato legal del artículo transitorio de la Ley, esto es: (i) dar a conocer las cifras en materia de fiscalización y cumplimiento de la Ley; (ii) evaluar el efecto de la Ley en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores; y (iii) analizar el impacto de la Ley en los jóvenes trabajadores no estudiantes y respecto del resto de los trabajadores en general.

En relación a este capítulo, es necesario destacar que, al establecer la Ley una jornada parcial alternativa dentro del Libro I, Capítulo I, Párrafo 5° del Código del Trabajo, los contratos que establezcan esta jornada parcial especial se rigen por las reglas generales en materia de registro y, por ende, no existe la obligación de registrar dichos contratos de trabajo en la Inspección del Trabajo respectiva. Este hecho genera que actualmente, la Dirección del Trabajo no cuente con datos específicos respecto al uso de la Ley.



En razón de lo anterior, el Consejo ha realizado un esfuerzo importante por indagar acerca del uso y conocimiento de la Ley para lo cual, le solicitó al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Dirección del Trabajo, la elaboración de una encuesta dirigida a más de 4.000 empleadores, con el objeto de conocer la realidad del “empleo joven” en la práctica. Las conclusiones y resultados obtenidos de este trabajo se exponen al final de este capítulo; los que, en cualquier caso, deberían asumirse como hipótesis de trabajo más que conclusiones taxativas respecto a los temas abordados debido a las limitaciones temporales y prácticas del estudio.

- e) Finalmente, el quinto capítulo del presente informe expresa las conclusiones de este Consejo y las recomendaciones de modificación o de políticas públicas complementarias que pueden construirse en base al análisis de la información disponible. Como podrá verse, las conclusiones adoptadas toman en consideración los efectos que, tanto la crisis social y política del año 2019 como la propagación del virus Covid-19 durante todo el año 2020 y hasta la actualidad, han generado en el conocimiento, uso e implementación de la Ley.

\* \* \* \* \*



## II. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO JOVEN

### 2.1 Caracterización de la situación actual de los jóvenes en el mercado laboral chileno.

En este apartado se caracteriza a los jóvenes ocupados recurriendo a dos fuentes: CASEN 2017 y los registros administrativos de Administradora de Fondos de Cesantía (“AFC”). En el primer caso, se aborda al conjunto de los ocupados en sus distintas categorías; en el caso de los registros de la AFC, se trata de asalariados formales exclusivamente.

Ambas fuentes son complementarias en cuanto a brindar una perspectiva, del mundo laboral, de los jóvenes en Chile desde diferentes aristas lo que permite comprender mejor la diversidad y heterogeneidad inherentes al mismo.

En Chile, la población entre los 18 y 24 años de edad asciende a 1.929.297 personas, representando el 10,0% del total de la población del país. De este total, un 62,9% (1.213.981 personas) se considera inactivos, es decir que, por alguna razón, no están trabajando ni buscando trabajo (Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, trimestre móvil diciembre-febrero 2021).

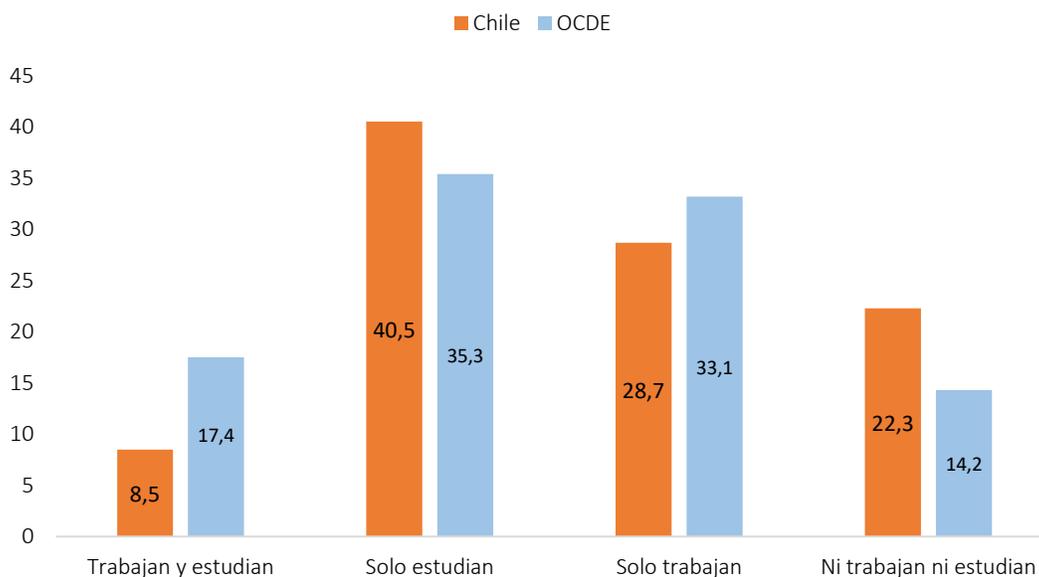
Cuando se observa la distribución de la población joven entre 18 y 24 años edad según condición de actividad y situación de estudios, se obtiene que un 40,5% de los jóvenes solo estudia, un 28,7% solo trabaja, un 22,3% no estudia ni trabaja y solo el 8,5% de los jóvenes se encuentra trabajando y estudiando a la vez<sup>5</sup>. Lo anterior, implica respecto de los que no trabajan ni estudian, 8 puntos porcentuales (“pp”) más que el promedio de los países de la OCDE y, respecto de los jóvenes que estudian y trabajan a la vez, 9 pp menos que el promedio de dichos países<sup>6</sup> (Fuente: CASEN 2017).

**El número de jóvenes que no estudia ni trabaja en Chile supera en 8 pp el promedio de los países de la OCDE.**

<sup>5</sup> Es notable que la proporción de jóvenes que estudia y trabaja al mismo tiempo haya caído en forma importante en las últimas décadas. De acuerdo a la encuesta CASEN, mientras en 1990 un 10,1% de las mujeres jóvenes lo hacía, en 2017 solamente un 7,7%; en el caso de los hombres, esas proporciones fueron 20,6% y 9,2% respectivamente.

<sup>6</sup> Fuente: [https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EAG\\_TRANS&lang=en#](https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EAG_TRANS&lang=en#).

**Figura 1: Proporción de jóvenes entre 18 y 24 años de edad según condición de actividad y situación de estudios, Chile y OCDE (%).**

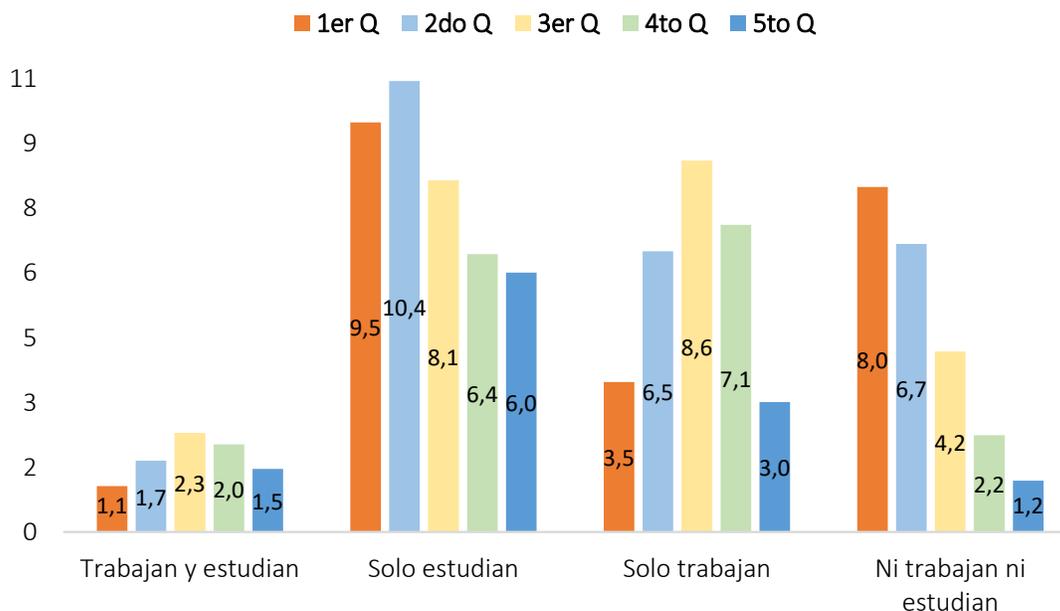


Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2017, y datos OCDE 2019.

Al analizar los datos anteriores por quintil de ingresos del hogar, se observa preocupantemente que la mayor proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan se encuentra en los quintiles de menores ingresos de la población (35,9% perteneciente al primer quintil y 29,9% al segundo). Ello se contrasta con el 5,3% de jóvenes que no estudian ni trabajan provenientes del quintil de mayores ingresos. Si se observa esta información en relación al conjunto de jóvenes entre 18 y 24 años, se obtiene que aquéllos que no estudian ni trabajan representan 22,3% del total de dicha población: siendo un 8,0% jóvenes del primer quintil y solamente 1,2% del quinto quintil (figura 2). Como cabría esperar, no trabajar por motivo de estudio aumenta con el quintil de ingreso para ambos sexos. Así, en el quinto quintil más del 80% de los jóvenes que no trabajan (mujeres y hombres) es por dicho motivo (CASEN 2017).

A su vez, al analizar estos datos de acuerdo a la participación en el mercado laboral de los jóvenes entre 18 y 24 años - ya sea porque estudian y trabajan a la vez, o bien, porque solo trabajan -, se observa que quienes participan mayoritariamente del mercado laboral son los jóvenes pertenecientes al tercer y cuarto quintil de ingresos, es decir, a la llamada "clase media".

Figura 2: Distribución de la población joven entre 18 y 24 años edad según condición de actividad y situación de estudios por quintil de ingresos del hogar (%).

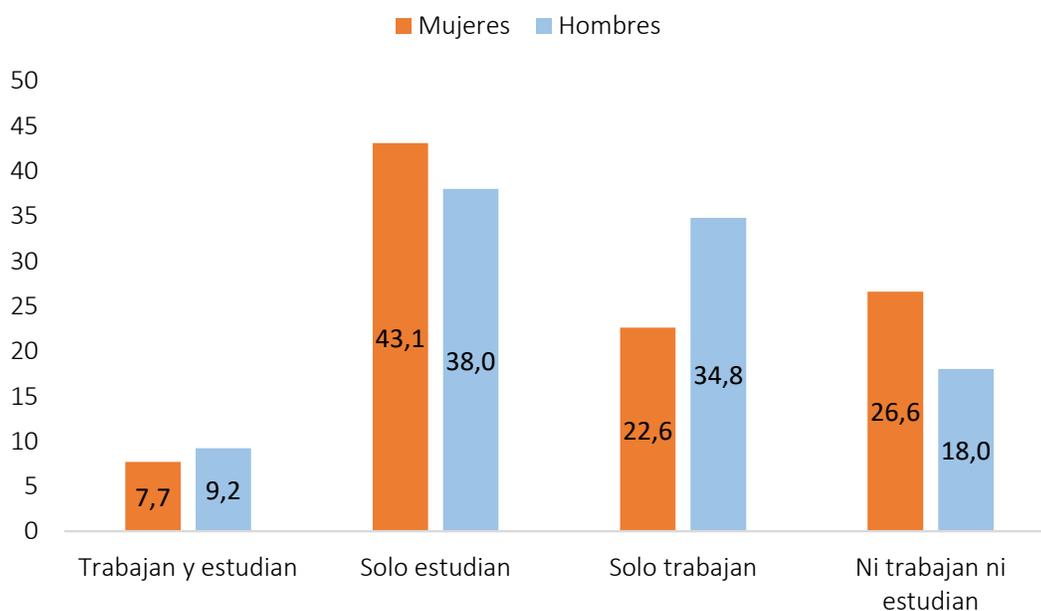


Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2017.

Ahora bien, al analizar la situación de los jóvenes entre 18 y 24 años según condición de actividad y situación de estudios por sexo, se observa que solo un 30,3% de las mujeres jóvenes participan en el mercado laboral, ya sea porque solo trabajan, o bien, porque estudian y trabajan a la vez, en tanto, un 26,6% de ellas no trabaja ni estudia.

Lo anterior, contrasta con la situación de los hombres de entre 18 y 24 años, donde un 44% participa del mercado laboral y solo un 18% no estudia ni trabaja. Ello implica que, del total de jóvenes entre 18 y 24 años que no estudian ni trabajan un 59,5% son mujeres, de las cuales, más de dos terceras partes proviene de los dos primeros quintiles, frente al 40,5% en el caso de los hombres (que, al igual que en el caso de las mujeres, en su mayoría provienen de los dos quintiles de menor ingreso).

Figura 3: Proporción de jóvenes entre 18 y 24 años de edad según condición de actividad, situación de estudios, y sexo (%).



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2017.

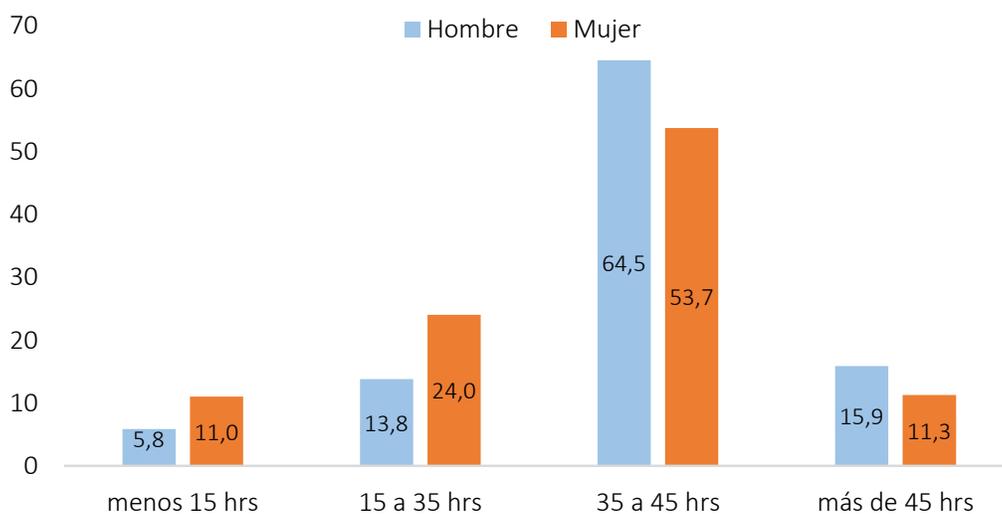
En efecto, la situación de las mujeres jóvenes en términos de su participación laboral es menos favorable que la de los hombres de su misma edad. Es muy claro que los hombres tienen una mayor participación en el mundo del trabajo (ya sea porque solamente trabajan, o bien porque trabajan y estudian a la vez). Al indagar las razones por las cuales se genera esta brecha, se observa que, entre las mujeres jóvenes, el cuidado de los hijos u otros miembros del hogar es una de las principales razones para no participar de la fuerza de trabajo, así como para dejar de lado los estudios. Esta situación no se presenta, en cambio, en el caso de los hombres, quienes expresan como principal motivo para no participar del mercado laboral los estudios y “otras razones” siendo muy menores las razones relacionadas a cuidado de otros miembros del hogar. Por ejemplo, mientras 10,9% de las mujeres jóvenes no trabaja porque no tiene con quién dejar a los niños solamente 0,2% de los hombres del mismo tramo etario dan ese argumento (Fuente: CASEN 2017).

Ahora bien, al desagregar dichas razones por quintil de ingreso se observa que en el caso de las jóvenes del primer quintil el 16,5% de ellas declara que el cuidado de sus hijos es el motivo por el que no trabajan, lo que se compara con apenas el 1,3% de las mujeres de entre 18 y 24 años del quintil de mayores ingresos. Algo muy parecido sucede en el caso de quehaceres del hogar: es uno de los principales motivos por los que las jóvenes de los quintiles de menores ingresos no trabajan, en cambio, tiene escasa relevancia entre las mujeres del quinto quintil (Fuente: CASEN 2017).

Estas cifras dan cuenta que, entre los jóvenes de 18 a 24 años, las mujeres y los grupos de los quintiles de menores ingresos son los más afectados en cuanto a menores niveles de ocupación, y de participación laboral. Un enfoque de género y de vulnerabilidad, debe ser por tanto considerado al momento de desarrollar políticas públicas que busquen una mayor vinculación de los jóvenes en el mundo del trabajo, y estrategias de compatibilización de estudios y trabajo, las que deben acomodarse a las particularidades de estos hogares y los motivos socioeconómicos que mantienen a estos jóvenes más alejados de la educación superior y del mundo del trabajo.

Ahondando en la caracterización de los trabajadores jóvenes, en lo que respecta a la cantidad de horas semanales trabajadas, como se observa en la figura 4.a, tanto hombres como mujeres jóvenes tienden a concentrarse en jornadas de entre 35 y 45 horas (rango que equivale a una jornada completa), aunque destaca que en el tramo de 15 a 35 horas semanales la concentración de mujeres es más de 10 pp mayor a la de los hombres. Asimismo, en el tramo de menos de 15 horas promedio semanales, las mujeres tienen una concentración más alta en relación a los hombres (más de 5 pp), lo que puede dar cuenta de la preferencia de este grupo por jornadas laborales más cortas.

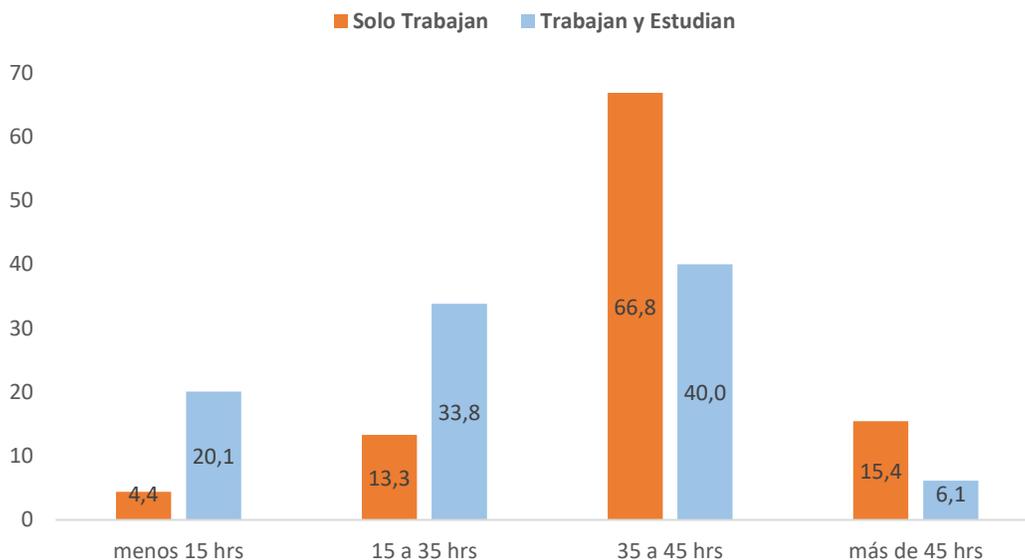
**Figura 4.a: Proporción de jóvenes entre 18 y 24 años que trabajan, según duración semanal de la jornada y sexo (%).**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2017.

Cuando se hace una apertura distinguiendo, entre los jóvenes que trabajan, aquéllos que también estudian queda de manifiesto que estudiar y trabajar supone sobre todo adoptar jornadas menores a 45 horas semanales, tal como lo señala la figura 4.b. Esto reafirma la importancia de impulsar políticas públicas como la Ley que permitan a los jóvenes a pactar jornadas más flexibles que posibiliten una mejor compatibilización con sus estudios.

**Figura 4.b: Proporción de jóvenes entre 18 y 24 años que trabajan, de acuerdo a si estudian o no, según duración semanal de la jornada y sexo (%).**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2017.

## 2.2 Evolución de la desocupación joven en relación a la desocupación general.

Respecto a la tasa de desocupación de los jóvenes entre 18 y 24 años, se observa que a lo largo de los años ésta ha sido significativamente más alta que el promedio de la tasa de desocupación general. La distancia entre la tasa de desocupación nacional y la de jóvenes, que hemos llamado brecha, ha fluctuado en los últimos años entre 16,7 pp y 8,8 pp. El último trimestre publicado, diciembre-febrero 2021 de la Encuesta Nacional de Empleo, la brecha se encontraba en 14,1 pp.

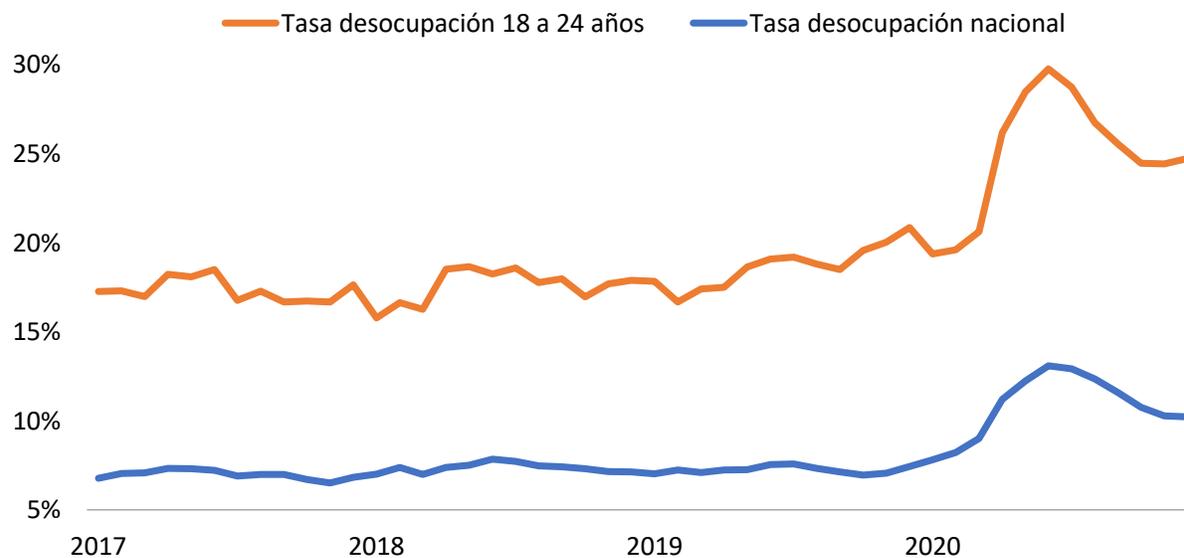
En efecto, para el año 2019, mientras que la tasa de desocupación nacional promediaba un 7,2%, en el caso de la población entre los 18 y 24 años, la tasa de desocupación más que duplicó esta cifra, llegando a un 18,7%, lo que correspondió aproximadamente al 23% del total de la población que se encontraba desocupada. Durante el año 2020, producto de las medidas decretadas por la autoridad sanitaria para contener la propagación del virus Covid-19 en el país, el promedio de la tasa de desocupación nacional fue de 10,8%, aumentando 3,6 pp respecto del año anterior, mientras que la tasa de desocupación de los jóvenes entre 18 y 24 años fue de 24,9%: 6,2 pp por encima del promedio del año precedente y más de 2 pp por sobre el aumento en la tasa de desocupación general.

Este comportamiento es coherente con el hecho de que la empleabilidad y permanencia en el trabajo del personal con menos experiencia y calificación, suele ser altamente sensible a caídas en la actividad lo que exacerba las dificultades propias de la parte baja del ciclo económico en este grupo de trabajadores en el cual se encuentran muchos jóvenes.

En ese sentido, durante el primer mes del año 2021 la situación de los jóvenes entre 18 y 24 años no parece haber mejorado, observándose una tasa de desocupación en dicho grupo etario de un 24,4%, en comparación a la tasa de desocupación general que fue de un 10,3% (Fuente: ENE, diciembre-febrero 2021). Lo anterior evidencia que los jóvenes han sido uno de los sectores de nuestra población más golpeados por la crisis sanitaria por la que atraviesa el mundo y nuestro país.

El carácter estructural de la desocupación juvenil es un rasgo conocido y ampliamente discutido en los últimos años y, como ha sido observado de manera reiterada en los estudios sobre el tema, en los ciclos contractivos de la economía la tendencia de reducción del empleo se concentra mayoritariamente en los trabajadores con menor calificación y menor experiencia, no existiendo, necesariamente, una recuperación proporcional en períodos de aumento de la contratación. Sobre esta base, el crecimiento económico no beneficiaría por igual a adultos y jóvenes. Estos últimos tendrían mayores dificultades en encontrar un empleo en épocas de expansión y serían los primeros en ser despedidos en épocas de recesión o menor crecimiento (figura 5)<sup>7</sup>.

**Figura 5: Tasa de desocupación de jóvenes entre 18 y 24 años y tasa de desocupación general 2017 a 2020 (%).**



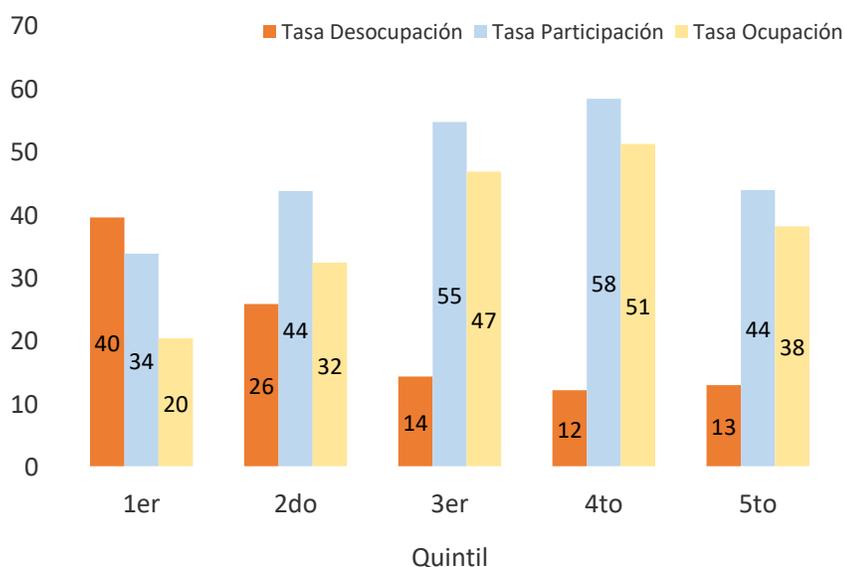
Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

<sup>7</sup> Comisión Económica para América Latina (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Chile. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3778/1/lcw303e.pdf>

Resulta relevante analizar también la descomposición de la tasa de desocupación juvenil por quintil de ingreso. Como puede observarse en la figura 6 siguiente, mientras que la tasa de desocupación entre los jóvenes del quintil de mayores ingresos alcanza el 13,1%, en el caso de los jóvenes del quintil de menores ingresos ésta aumenta al 39,6%. Esta situación se repite en otros indicadores del mercado laboral: mientras la tasa de participación del quintil de más ingreso fue de 44,0%, la del quintil de menor ingreso fue de un 33,9%. Asimismo, las tasas de ocupación fueron de 38,2% y 20,4%, respectivamente.

En los jóvenes más vulnerables se observa mayores tasas de desocupación, menores tasas de participación y menores tasa de ocupación, en comparación con los jóvenes de mayores ingresos.

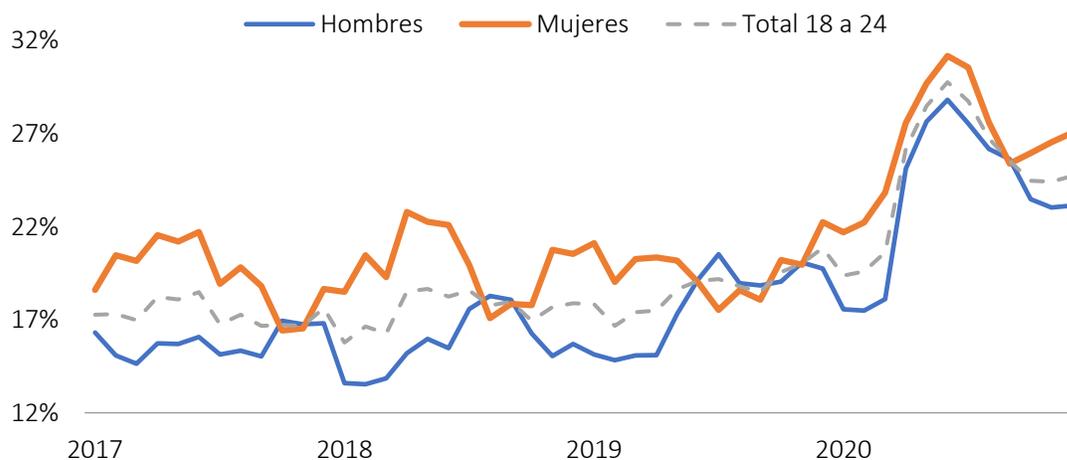
**Figura 6: Indicadores del mercado laboral para jóvenes entre 18 y 24 años, por quintil de ingreso, año 2017 (%)**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta CASEN 2017, Ministerio de Desarrollo Social.

Por otro lado, la tasa de desocupación de los jóvenes entre 18 y 24 años es mayor tratándose de las mujeres. En efecto, de acuerdo con la figura 7 siguiente, la desocupación femenina fue cerca de 4 pp mayor que el masculino en enero de 2021.

Figura 7: Tasa de desocupación de jóvenes entre 18 y 24 años según sexo 2017 a 2021(%).



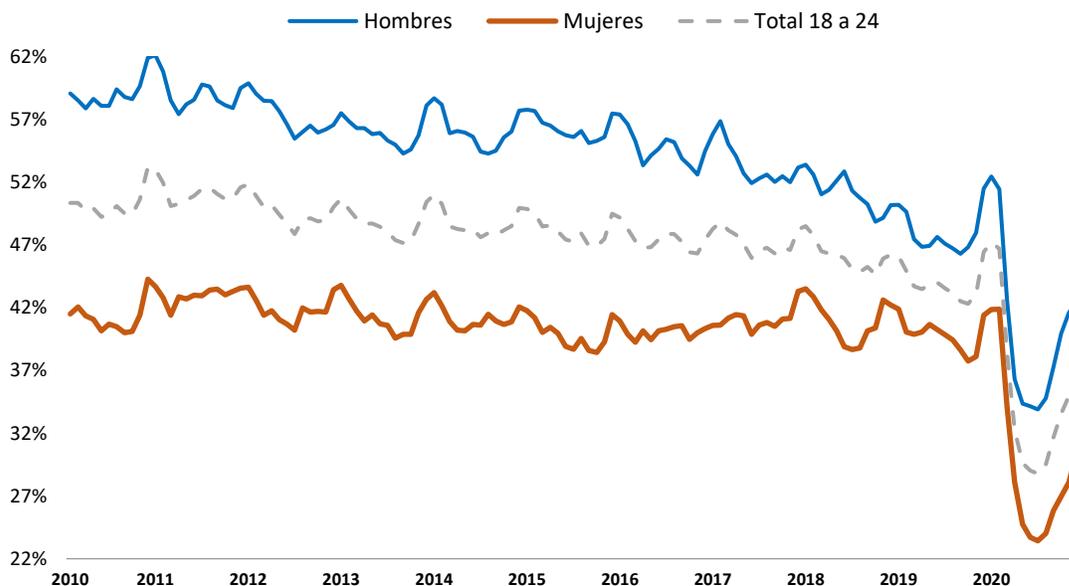
Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

### 2.3 Evolución de la tasa de participación laboral de los jóvenes.

La tasa de participación mide la proporción de la población, en edad de trabajar, que forma parte del mercado laboral, ya sea empleado o desempleado. En lo que respecta a la tasa de participación laboral de los jóvenes, pese a los esfuerzos de las políticas públicas, en lugar de avanzar, ésta se ha deteriorado. Desde una perspectiva histórica, se observa que la baja inserción laboral de los jóvenes en nuestro país no es algo coyuntural, sino más bien una situación que se ha agudizado a lo largo del tiempo. Así, durante el primer trimestre del año 2010, la tasa de participación de los jóvenes entre 18 y 24 años era de un 50,4% (59,1% en hombres y 41,5% en mujeres), y, de acuerdo al último dato actualizado publicado por el INE (enero 2021), la tasa de participación de los jóvenes cayó a un 36,6% (42,5% en hombres y 30,4% en mujeres).

En la figura 8 se observa cómo la tasa de participación laboral de la población entre 18 y 24 años desde el año 2010 a diciembre del año 2020 ha disminuido en el tiempo, particularmente en el caso de los hombres, caída que se agudizó a raíz de la pandemia.

Figura 8: Tasa de participación laboral de jóvenes entre 18 y 24 años, por sexo, 2010 a 2020 (%)



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Estas cifras sin embargo se relacionan en parte a los esfuerzos por fomentar mayores niveles de educación, puesto que como se observó anteriormente, una razón relevante entregada por los jóvenes respecto a por qué no trabajan es estudios. De esta forma la participación laboral de la población joven se ha visto reducida por el incremento de jóvenes que ingresan a Educación Superior, así como también, por la cantidad de años que los jóvenes permanecen en Educación Superior<sup>8</sup>.

En efecto, en las últimas décadas se ha observado un aumento significativo en la matrícula total de Educación Superior, pasando de 328.440 matriculados<sup>9</sup> el año 2000 (149.769 mujeres, y 178.761 hombres), a 1.018.446 matrículas totales el año 2020 (542.525 mujeres, y 475.921 hombres)<sup>10</sup>. Destaca el hecho de que, en términos de matrícula universitaria y de institutos profesionales<sup>11</sup> se ha revertido en favor de las mujeres la proporción de inscripciones según sexo. Asimismo, el ingreso de los jóvenes al mercado laboral también se ha visto retrasado, lo que se corrobora con el hecho que la edad promedio en que se titulan los estudiantes a nivel de pregrado en 2019, alcanzó los 27,4 años (sin perjuicio que es una cifra similar a la observada en los últimos cinco años)<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> Solamente se consideran matriculados a Universidades e Institutos Profesionales.

<sup>10</sup> Consejo Nacional de Educación (<https://www.cned.cl/indices/matricula-sistema-de-educacion-superior>).

<sup>11</sup> No se consideran los Centros de Formación Técnica.

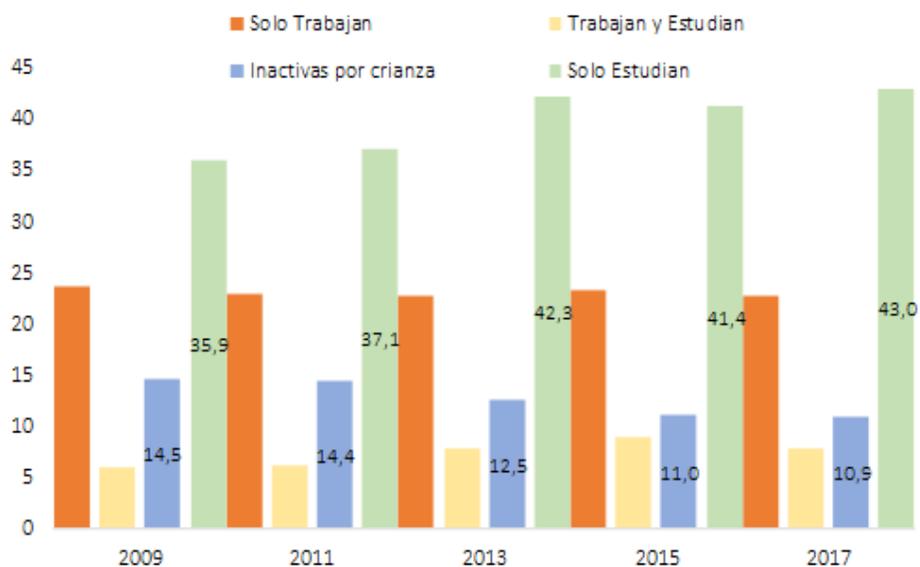
<sup>12</sup> SIES (2020). Informe 2019 – Titulación en Educación Superior. Disponible en: [https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Titulados\\_2019\\_SIES.pdf](https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Titulados_2019_SIES.pdf)

Por su parte, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, de los jóvenes que no participaron en el mercado laboral el año 2020, en promedio, 72,9% declaró que ello se debía a que estaban estudiando. En diciembre del año pasado esa cifra fue de 75,5%. De ellos, un 15,8 % declaró que estaría disponible para trabajar de forma inmediata si le ofrecieran un trabajo, lo que da cuenta de que existirían ciertas barreras que fomentarían que los jóvenes tengan que optar entre trabajar o estudiar y que, aun cuando estén disponibles para realizar ambas actividades en paralelo, no pueden hacerlo por ser éstas aparentemente incompatibles.

Sin perjuicio de lo anterior, también es relevante analizar otros factores socioeconómicos que impactan en la reducción de la tasa de participación laboral de los jóvenes, especialmente entre las mujeres y los grupos de menores quintiles. En particular, llama la atención que entre las mujeres jóvenes sigue siendo un factor determinante para no formar parte de la población activa la crianza de los hijos como se aprecia en la figura 9.

En efecto, del total de mujeres jóvenes inactivas en 2009 un 14,5% lo estaba por razones de crianza de los hijos, guarismo que se redujo a un 10,9% en 2017. Por otro lado, entre esos mismos años se incrementó de un 35,9% a un 43,0% el porcentaje de mujeres entre 18 y 24 años que únicamente estudian, al tiempo que disminuyó de un 23,6% a un 22,6% aquéllas que solo trabajan. Estas cifras apuntan a lo que se ha mencionado previamente en cuanto a la contraposición entre trabajar y realizar otro tipo de actividades, lo que se exacerba en el caso de las mujeres.

**Figura 9: Mujeres entre 18 y 24 años, de acuerdo distintas condiciones de actividad (%)**

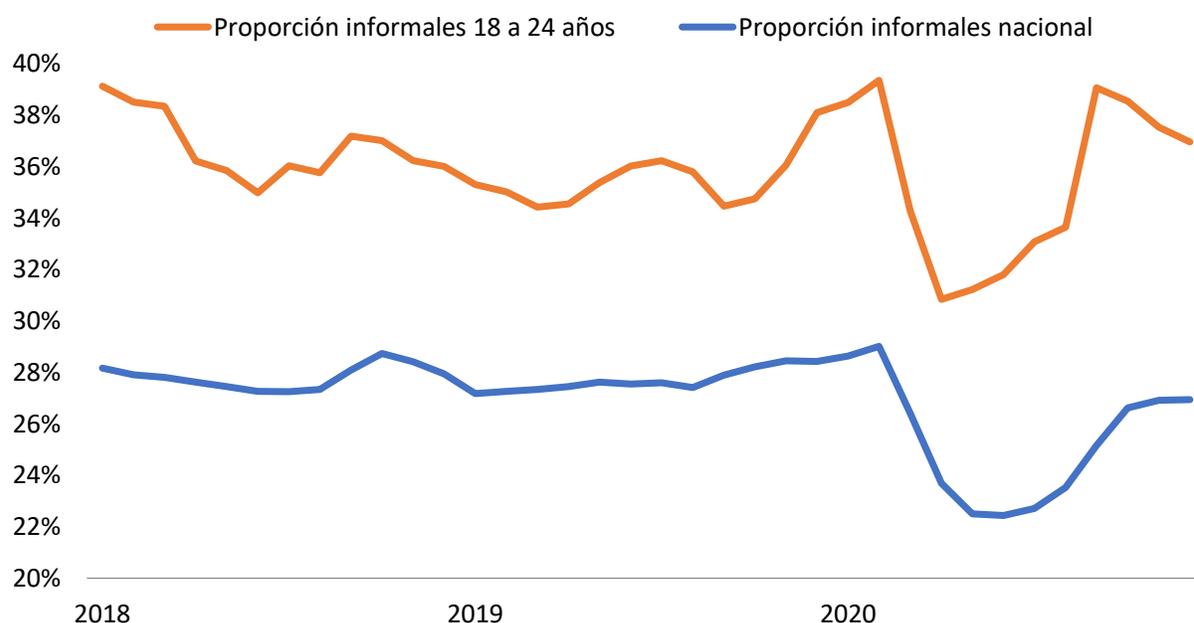


Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta CASEN 2009 a 2017, Ministerio de Desarrollo Social.

## 2.4 Mayor informalidad entre los jóvenes que trabajan.

Los jóvenes participan menos en el mercado laboral y tienen una mayor tasa de desocupación, pero, además, entre aquellos que trabajan se observa que históricamente ha existido una mayor incidencia de informalidad, como da cuenta la figura 10. En efecto, a diciembre de 2020 la proporción de ocupación informal de jóvenes entre 18 y 24 años llegó a 37%, superando en poco más de 10 pp el promedio nacional que fue de un 26,9% (Fuente: Encuesta Nacional de Empleo). Lo anterior, en parte se relaciona a la alta proporción de trabajadores por cuenta propia entre los jóvenes, los que tienden a tener una alta tasa de informalidad. Esto resulta preocupante por cuanto una alta proporción de estos jóvenes se encuentran trabajando sin cobertura de los regímenes de seguridad social.

**Figura 10: Proporción de ocupación informal en jóvenes entre 18 y 24 años y general 2018 a 2019 (%).**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

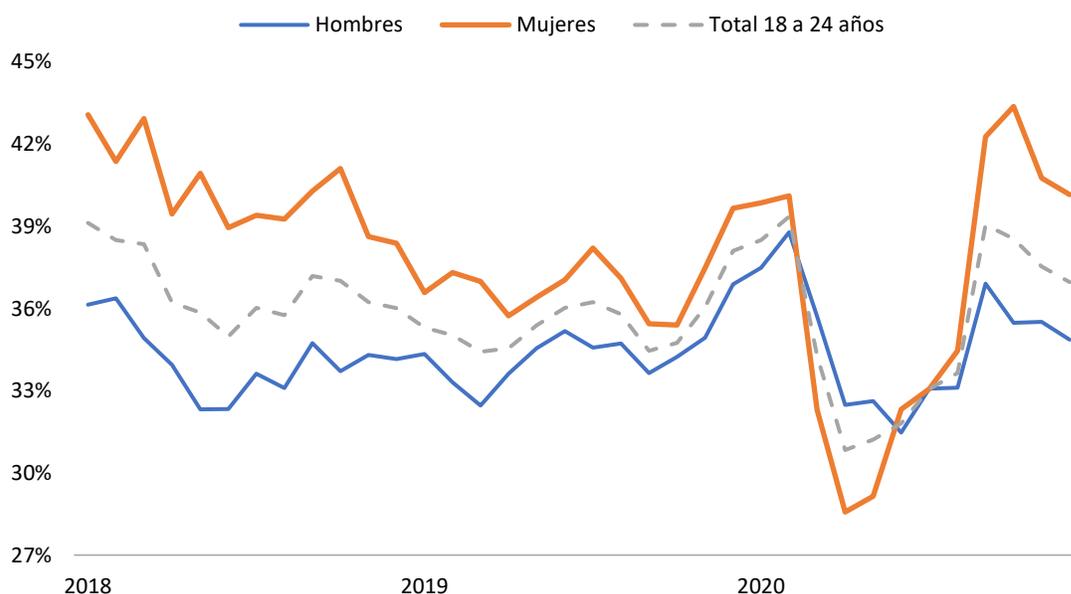
Ahora bien, al observar la figura 10 anterior, llama la atención la abrupta caída de las tasas de informalidad en el año 2020. Lo anterior, puede deberse, en parte, a las menores posibilidades del sector informal de sortear la crisis, debido a la imposibilidad de acogerse a la Ley de Protección al Empleo, disponible para los trabajadores afiliados al seguro de desempleo. Adicionalmente se relaciona al mayor impacto de las

**La informalidad en jóvenes de 18 a 24 años afecta en 5 pp más a las mujeres que a los hombres.**

medidas de distanciamiento social en este grupo de trabajadores, los que se concentran en labores mayoritariamente presenciales.

Ahora bien, la informalidad en jóvenes de 18 a 24 años tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres. En efecto, de acuerdo al último dato disponible a diciembre de 2020, la proporción de ocupación informal de las mujeres fue de un 40,2% frente a 34,9% de los hombres: 5 pp por encima (Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.).

**Figura 11: Proporción de ocupación informal en jóvenes entre 18 y 24 años según sexo 2018 a 2019 (%).**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Como información de contexto, que permite configurar el trabajo informal entre los jóvenes, es relevante añadir que de acuerdo a CASEN 2017 un 44,6% de la población entre 18 y 24 años que estudiaba y trabajaba (asalariadamente) no cotizaba en algún sistema de previsión social (ya sea salud y/o vejez) cifra que se reduce a 25,0% en el caso de los jóvenes que solamente trabajaban. Es decir, el hecho de estudiar y trabajar pareciera ser más compatible con la informalidad, para los asalariados jóvenes lo cual releva la importancia de una Ley que compatibilice ambas actividades (estudiar y trabajar).

Ahora bien, desde una perspectiva intra-quintil de ingresos comparando jóvenes que estudian y trabajan vs aquéllos que solamente trabajan, en el primer quintil un 35,2% de los jóvenes que estudian y trabajan cotizan, comparado con un 50,5% de los jóvenes que solamente trabajan del

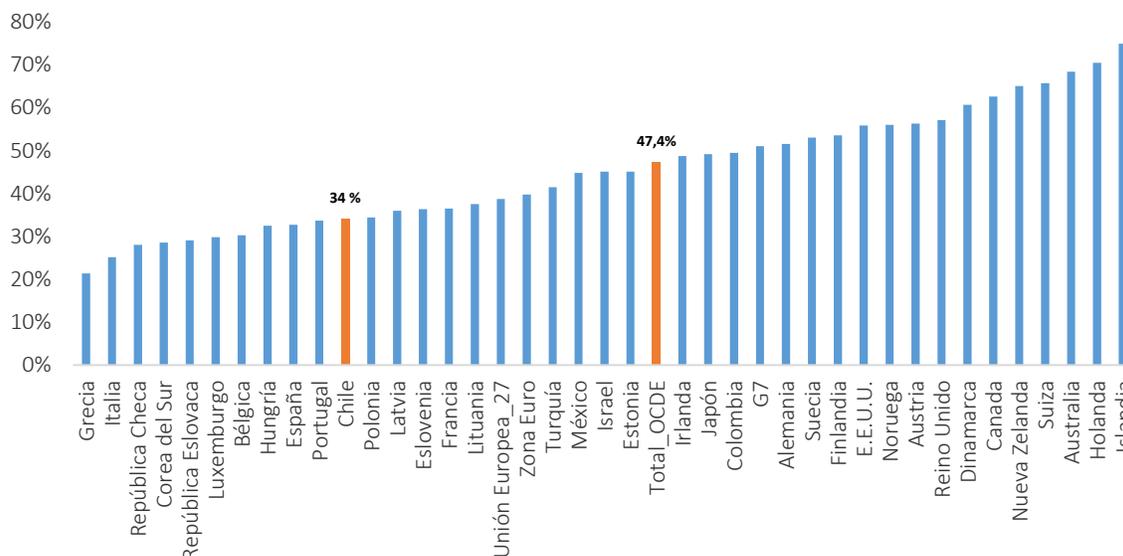
mismo quintil; por otra parte, entre los jóvenes del mayor quintil dichos guarismos son 45,0% y 79,0%. Esto querría decir que hay una brecha considerable, en términos de cotizaciones de vejez, entre trabajar y estudiar y solamente trabajar, la cual también se relaciona con la condición socioeconómica de los jóvenes.

## 2.5 Comparación situación de los jóvenes a nivel internacional (OCDE).

La inserción en el mercado laboral de los jóvenes menores de 24 años en Chile es baja en comparación con los países miembros de la OCDE, evidenciándose un rezago de nuestro país en cuanto a empleo joven en comparación con los países pertenecientes a dicha organización.

En lo que respecta a la tasa de participación, esto quiere decir, cuántas personas de entre 15 y 24 años están trabajando o buscando empleo entre el total de la población de entre 15 y 24 años de cada uno de los países miembros de la OCDE, la figura 12 da cuenta que Chile es uno de los países en los que menos participan los jóvenes en el mercado laboral, con sólo 34,0 %, mientras que el promedio de la OCDE llega a 47,4%.

**Figura 12: Tasa de participación de menores de 24 años en países OCDE (2020.q1)**



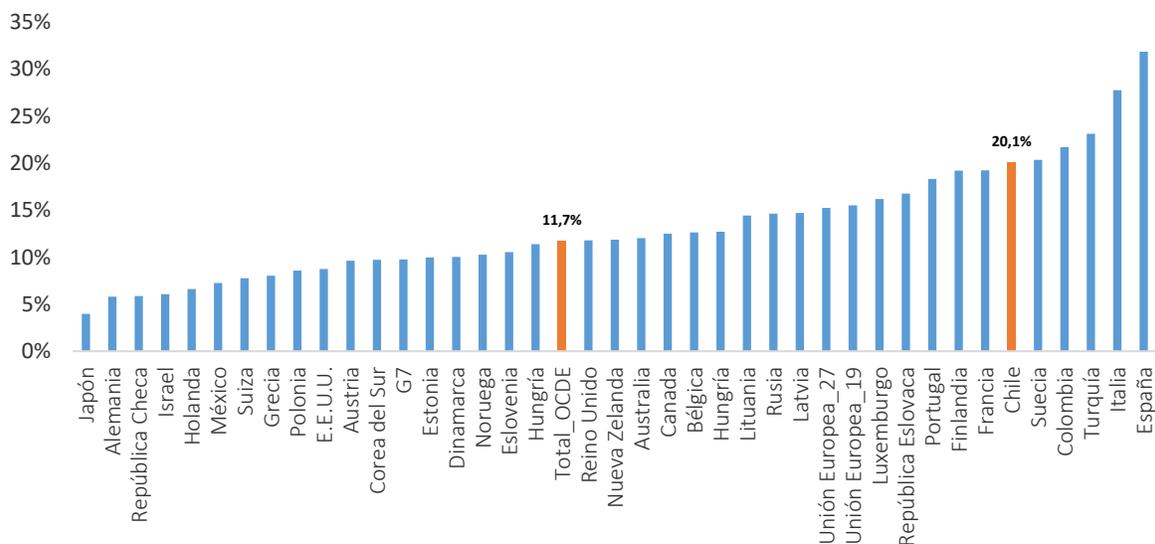
Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a OECD (2020), Labour force participation rate (indicator).

Sin duda que un factor importante que puede explicar la diferencia que se genera entre nuestro país y los países desarrollados, puede ser el hecho que en dichos países existe una mayor incidencia de las empresas en el sistema educativo, debido a la estructura de educación dual predominante, donde los programas de estudio – trabajo son la regla general. Ello, a diferencia de lo que ocurre en Chile

donde el sistema educativo tiene poca relación con el sector productivo y son pocas las alternativas que existen para que los jóvenes estudiantes puedan aplicar la teoría de las clases en la industria.

Ahora bien, en lo que respecta a la tasa de desocupación, se observa en la figura 13 siguiente que Chile destaca por estar entre los países que tienen una mayor tasa de desocupación de jóvenes menores de 24 años entre los países miembros de la OCDE. En efecto, de acuerdo a la última información disponible, durante el primer trimestre del año 2020, la desocupación juvenil en Chile alcanzó un 20,1%, lo que implica más de 8 pp por encima del promedio de la OCDE que fue de un 11,7%.

**Figura 13: Tasa desocupación en menores de 24 años en países OCDE (2020.q1).**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a OECD (2020), Labour force participation rate (indicator).

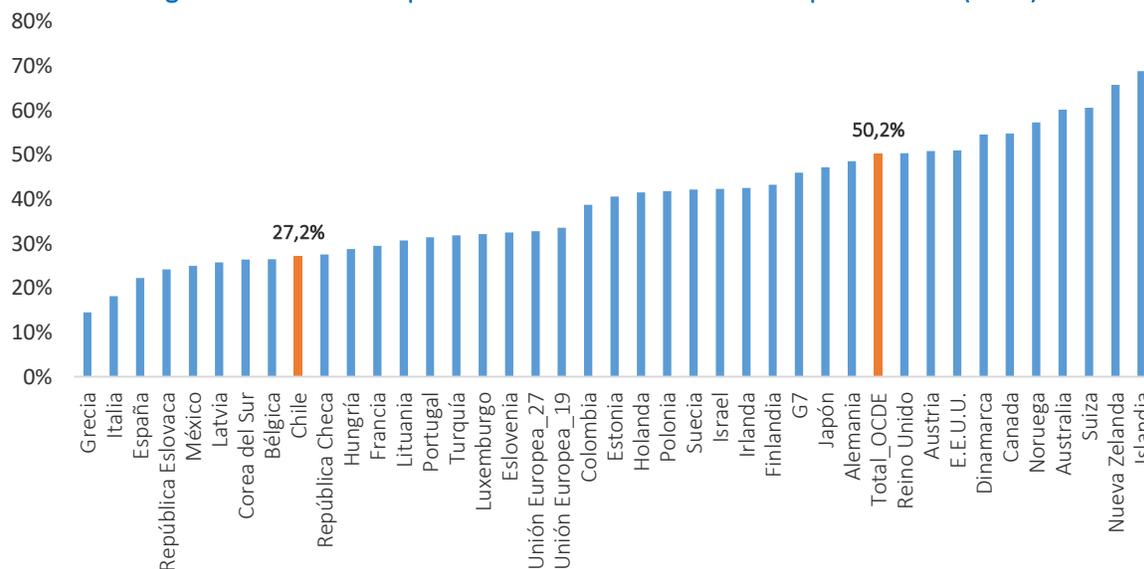
Es importante señalar que la tasa de desocupación general de la economía es menor a la tasa de desocupación juvenil en todos los países de la OCDE. La tasa de desocupación general promedio para este conjunto de países fue de 5,3% el primer trimestre de 2020 mientras que la tasa de desocupación juvenil promedio fue de 11,7% en el mismo período, esto es más de 6 pp. Nuevamente, Chile está en el grupo de países con las mayores brechas entre la desocupación general y la juvenil, alcanzando cerca de 12 pp.

**La tasa de desocupación joven en Chile durante el primer trimestre de 2020 fue más de 8 pp superior al promedio de la OCDE.**

El hecho que los jóvenes muestren sistemáticamente una tasa de desocupación mayor a la del total de la economía en la mayoría de los países, revela la existencia de un problema transversal, con distintos niveles intensidad, de barreras estructurales que estarían dificultando el ingreso de los jóvenes al mercado laboral.

Por último, desde la perspectiva de la tasa de ocupación de los jóvenes menores de 24 años, es decir, la proporción de jóvenes que está trabajando sobre el total de jóvenes menores de 24 años, en Chile también es muy baja en comparación con los países de la OCDE. Como se puede observar en la figura 14 siguiente, mientras el promedio de la tasa de empleo joven en los países miembros de la OCDE en el primer trimestre de 2020 llegó a un 50,2 %, en Chile dicho promedio alcanzó solo un 27,2%.

**Figura 14: Tasa de ocupación en menores de 24 años en países OCDE (2020)**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a OECD (2020), Labour force participation rate (indicator).

Lo anterior evidencia, una vez más, que nuestro país presenta peores indicadores del mercado para la población joven laboral en comparación a los países desarrollados, lo que impone el desafío de generar políticas públicas articuladas que permitan fomentar una adecuada inserción de los jóvenes al mercado laboral, sin que ello implique perjudicar su trayectoria en el sistema educativo.



### III. OBJETIVOS DE LA LEY, CONTENIDO Y PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

#### 3.1 Objetivos de la Ley.

De acuerdo a la historia de la tramitación legislativa de la Ley, los objetivos que se buscaron alcanzar a través de ésta fueron los siguientes:

- a) Contribuir a generar una red articulada y completa de medidas para enfrentar la problemática del empleo joven. Teniendo en cuenta que el problema de la inserción laboral de los jóvenes al mercado laboral, es un problema interdisciplinario que implica la consideración de rasgos del mercado de trabajo, del sistema educativo y de factores coyunturales del perfil social, económico y cultural de los jóvenes, la Ley buscó contribuir, desde la perspectiva de la regulación del mercado laboral, a crear una red articulada y completa de políticas públicas destinadas a generar condiciones adecuadas para favorecer empleabilidad juvenil.

En efecto, como se mencionó anteriormente, hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley, las políticas públicas destinadas a generar mejores condiciones en el mercado laboral para los jóvenes apuntaban básicamente a incentivos a la contratación a través del Subsidio al Empleo Joven y el Subsidio a la Cotización Joven<sup>13</sup>, y al desarrollo de programas de capacitación e intermediación a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Sin embargo, pese a los esfuerzos, la cobertura de los subsidios al empleo es actualmente muy baja, por lo que las estadísticas respecto a la participación de los jóvenes en el mercado laboral, la desocupación juvenil y las tasas de informalidad en el sector, no han experimentado cambios significativos.

De acuerdo al mensaje de la Ley, los mismos jóvenes señalaban que existían una serie de barreras regulatorias que dificultaban o los alejaban de la contratación formal a través de un contrato de trabajo. Entre ellas, la dificultad para compatibilizar estudio y trabajo, así como también, el hecho que, al trabajar y aumentar los ingresos, los jóvenes se veían expuestos a perder beneficios sociales, estudiantiles y su condición de carga legal en el sistema de salud.

Es por esta razón que la Ley buscó integrarse a la red de políticas públicas para jóvenes, siendo compatible con el Subsidio al Empleo Joven y el Subsidio a la Cotización Joven y resolviendo las principales barreras regulatorias existentes al permitir que éstos pudiesen:

---

<sup>13</sup> Entre el año 2011 y 2020, se habían otorgado 273.557 subsidios a jóvenes entre 18 y 24 años: 155.420 mujeres, y 118.137 hombres de acuerdo a cifras del Instituto de Previsión Social. Es importante señalar que, un mismo trabajador, puede recibir más de un subsidio si trabaja con distintos empleadores. Respecto al Subsidio al Empleo Joven, de acuerdo a las cifras del Servicio de Capacitación y Empleo, el año 2020 fueron 277.313 beneficiados.



- (i) Interrumpir la jornada de trabajo para efectos de asistir a clases, favoreciendo así la compatibilización de estudio y trabajo.
  - (ii) Mantener beneficios sociales y estudiantiles al no considerar las remuneraciones percibidas por éstos en el registro social de hogares.
  - (iii) Mantener la condición de carga legal en el sistema de salud<sup>14</sup>, al incorporar la figura del “beneficiario cotizante” que permite mantener la calidad de carga, la cobertura del plan de salud familiar y otorga derecho a licencias médicas y subsidio de pre y post natal.
- b) **Incorporar criterios de adaptabilidad a la legislación laboral.** Antes de la Ley, las condiciones de contratación al amparo del Código del Trabajo impedían que el estudiante pudiera adaptar su jornada de trabajo a los horarios académicos, por ejemplo, reduciéndola en períodos de exámenes y aumentándola en vacaciones académicas cuando la carga estudiantil disminuye. Asimismo, tampoco era posible aprovechar los períodos en los que el estudiante se encontraba en receso de sus actividades académicas esperando para ingresar a la próxima clase, tiempos que, en muchas ocasiones, implica varias horas al día. Ello, pues, la regla general en materia de jornada de trabajo es que ésta debe ser continua, pudiendo interrumpirse únicamente para efectos de colación.
- En este sentido, la Ley tuvo por objeto incorporar importantes componentes de adaptabilidad en nuestra legislación laboral, permitiendo que los jóvenes pudieran utilizar los períodos libres entre sus clases para desarrollar parte de su jornada de trabajo, interrumpir esta última para asistir a clases y luego regresar a trabajar para completarla. Asimismo, incorporó alternativas flexibles para adaptar las condiciones del contrato de trabajo durante el periodo de vacaciones académicas, lo que implica un avance importante en consideración a las preferencias de los jóvenes en la actualidad.
- c) **Fomentar la contratación formal, con contrato de trabajo y el ahorro previsional a temprana edad.** En relación a lo anterior y considerando las altas tasas de informalidad entre los jóvenes de 18 y 24 años y el hecho que un alto porcentaje de jóvenes que estudia y trabaja (asalariadamente) no cotiza en el sistema previsional<sup>15</sup>, la Ley tuvo por objeto incorporar al Código del Trabajo los componentes de flexibilidad que otorga el trabajo informal y que

---

<sup>14</sup> El hecho que los jóvenes trabajaran y aumentaran sus ingresos, generaba que éstos perdieran su condición de carga legal en el sistema de salud. Es por ello que, para no perder la cobertura a la que accedían como carga legal (cobertura que generalmente era superior a la que éstos podían acceder con el aporte del 7% de su remuneración bruta mensual) muchos jóvenes prefirieron trabajar de manera informal.

<sup>15</sup> De acuerdo a la encuesta CASEN 2017 un 44,6% de la población entre 18 y 24 años que estudiaba y trabajaba (asalariadamente) no cotizaba en algún sistema de previsión social (ya sea salud y/o vejez), cifra que se reduce a 25,0% en el caso de los jóvenes que solamente trabajaban.



incentivan que muchas veces los jóvenes prefieran trabajar sin un contrato de trabajo. Lo anterior, no solo con el objetivo de fomentar la contratación de los jóvenes con un contrato de trabajo – que indudablemente otorga mayores garantías y protecciones a los trabajadores –, sino que también, con el objeto de favorecer el ahorro previsional de los jóvenes a temprana edad, considerando que los primeros años de cotizaciones, son comparativamente más importantes para explicar la pensión final, producto de las ganancias en rentabilidad a lo largo de los años que generan dichos aportes<sup>16</sup>.

- d) **Anticipar el ingreso de los jóvenes al mercado laboral favoreciendo la relación entre las empresas y los estudiantes.** Una de las razones que permiten explicar la desocupación joven, es el hecho de que éstos no cuentan con experiencia laboral previa, requisito exigido o altamente considerado en muchos empleos. Asimismo, en Chile, la incidencia de las empresas en la formación de los jóvenes es muy baja, lo que resulta en un fuerte desajuste entre las habilidades demandadas por el mundo empresarial y las provistas por el sistema educativo. Ello genera que los jóvenes, al terminar sus estudios superiores y postular al primer empleo, no cuenten con las competencias requeridas por el sector productivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, y siguiendo la experiencia de los países desarrollados, la Ley tuvo por objeto constituir un incentivo para anticipar el ingreso de los jóvenes al mundo laboral, de manera que los estudiantes pudiesen ingresar con anterioridad al término de sus estudios superiores, a una empresa que diga relación con su carrera. Lo anterior, presentaría ventajas, no solo desde el punto de vista de incorporar componentes prácticos en la formación del estudiante y permitir una mayor vinculación de los estudiantes con las empresas, sino que también, desde el punto de vista del desarrollo de habilidades socioemocionales, habilidades que cada vez son más valoradas y demandadas por el mundo empresarial<sup>17</sup>.

- e) **Incentivar el ingreso y mantención de los estudios por parte de los jóvenes que solo trabajan.** Otro de los objetivos de la Ley, fue servir de instrumento de fomento para que los jóvenes que no forman parte del sistema educativo o corren riesgo de desertar de él por razones económicas, pudieran ingresar o mantenerse en éste, respectivamente.

---

<sup>16</sup> Disponible en: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10144.html>; <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/documentos-de-trabajo/2019-2020/Situacion-y-perspectivas-del-mercado-del-trabajo.pdf> y <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/documentos-de-trabajo/2019-2020/Producto-6-INFORME-FINAL.pdf>.

<sup>17</sup> Las competencias requeridas para desenvolverse adecuadamente en un puesto de trabajo específico dependen en buena medida de la actividad económica de la que se trate. Ahora bien, en general, las habilidades socioemocionales del tipo actitudinales y conductuales son requeridas en todos los grupos ocupacionales, aunque en algunos es más relevante que en otros como cabría esperar. Fuente: Observatorio Laboral Nacional, SENCE, Mintrab.



En efecto, según la encuesta CASEN 2017, un 6,2% de la población entre 18 y 24 años que es parte de la fuerza laboral, es decir está trabajando o buscando empleo, declara que la principal razón por la cual no asiste actualmente a algún establecimiento educacional es “por razones económicas”, en tanto que un 34,2% porque “trabaja o busca trabajo”. Lo anterior daría cuenta que, aparentemente, para los mismos jóvenes trabajar y estudiar serían actividades más bien contrapuestas, debiendo éstos optar por una u otra.

Por esta razón, al facilitar la compatibilización entre trabajo y estudio, la Ley buscó incentivar el ingreso a la educación superior de jóvenes que no lo han hecho o que han discontinuado sus estudios por tener que generar un ingreso para su mantención o para apoyar económicamente a sus familias.

### 3.2 Contenido de la Ley.

La Ley incorporó un nuevo artículo 40 bis E al Código del Trabajo estableciendo una nueva modalidad de jornada parcial exclusiva para estudiantes trabajadores, cuyos principales contenidos son los siguientes:

- a) **Ámbito de aplicación.** Conforme al artículo 40 bis E letra a) del Código del Trabajo, la jornada parcial alternativa incorporada por la Ley, es aplicable únicamente a los “estudiantes trabajadores”. Se entiende por estudiante trabajador, a toda persona que (i) tenga entre 18 y 24 años de edad inclusive y (ii) se encuentre cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica, reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.
- b) **Obligación de acreditar la calidad de estudiante.** Por su parte, la Ley establece que el estudiante trabajador deberá acreditar su calidad de alumno regular o de estudiante en proceso de titulación, dentro del plazo de 15 días tratándose de contratos a plazo indefinido, o bien, dentro del plazo de 5 días tratándose de contratos por obra o faena o de duración inferior a 30 días. Esta acreditación deberá realizarse mediante un certificado emitido por la institución educacional respectiva, el cual deberá anexarse al contrato de trabajo y mantenerse en un registro especial que deberá llevar el empleador. En lo sucesivo, la calidad de estudiante debe acreditarse cada 6 meses mientras subsista la relación laboral.

A continuación, la Ley establece que ante solicitudes de certificados de alumno regular o de estudiante en proceso de titulación para los fines de la jornada parcial regulada en el artículo 40 bis E del Código del Trabajo, las instituciones educacionales deberán entregar el certificado dentro del plazo de 3 días y de manera gratuita, sin que puedan excusarse de ello por el hecho que el estudiante se encuentre en mora o cualquier otro motivo.



- c) **Pérdida de los requisitos habilitantes.** La Ley dispone que en caso de que el estudiante cumpla 25 años de edad o pierda la calidad de “estudiante trabajador”, la jornada de trabajo pasará a regirse por las normas generales de la jornada parcial. Para estos efectos, la Ley establece que el estudiante trabajador debe informar de inmediato al empleador sobre los cambios en su calidad de estudiante.
- d) **Jornada de trabajo.**
- (i) El máximo semanal se rige por las reglas generales de la jornada parcial (artículo 40 bis), esto es, máximo de 30 horas, o bien, 2/3 de la jornada ordinaria.
  - (ii) La regla general es la continuidad de la jornada. Sin embargo, en la medida que sea concordante con el horario académico lectivo del estudiante, se permite a las partes acordar una interrupción diaria de la jornada, adicional al derecho a colación del estudiante. Para efectos de justificar dicha interrupción de la jornada, se deberá adjuntar al contrato de trabajo el horario académico del estudiante.
  - (iii) El límite máximo de jornada diaria es de 12 horas considerando los periodos trabajados y la interrupción para asistir a clases. Tratándose de las horas efectivamente trabajadas, éstas no podrán ser superiores a 10 horas diarias.
- e) **Accidentes del trabajo.** La Ley establece expresamente que se considerarán accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo.
- f) **Permiso para rendir exámenes académicos.** El estudiante trabajador tendrá derecho a permisos sin goce de remuneraciones para efectos de rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho, el estudiante trabajador deberá informar al empleador, por escrito y con al menos 7 días corridos de anticipación, la forma en que hará uso del permiso.
- g) **Alternativas durante las vacaciones académicas.** Durante los periodos de receso de las actividades académicas por vacaciones, las partes podrán acordar:
- (i) Suspender el contrato de trabajo. 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 organización del trabajo bajo las reglas de la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores; o bien,



- (iii) Pactar una jornada de trabajo ordinaria de acuerdo a las reglas generales.
- h) **Régimen especial para cotizar en el sistema de salud.** Los estudiantes trabajadores podrán optar por (a) cotizar como titular en el régimen de salud de acuerdo a las reglas generales; o bien, (b) por cotizar como *beneficiario con aporte*. La figura del beneficiario con aporte permite que el estudiante, manteniendo su calidad de carga legal, aporte su cotización de salud (7%) al plan familiar, con lo cual adquiere el derecho a subsidio por incapacidad laboral (licencia médica, pre y post natal). En este caso, la institución de salud previsual deberá reconocer y mantener la calidad de beneficiario con aporte del estudiante trabajador.
- i) **Prohibición de pactar la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores en empresas que registren accidentes graves o fatales durante el año calendario anterior.** La Ley impide pactar la jornada regulada en el artículo 40 bis E, en 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.
- j) **Mantención de la calidad de causante de asignación familiar.** Los estudiantes trabajadores que se acojan a la jornada parcial alternativa regulada en el artículo 40 bis E del Código del Trabajo, mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar de conformidad a las reglas generales, no obstante, las remuneraciones percibidas en virtud del contrato de trabajo.
- k) **Mantención de beneficios estudiantiles.** Las remuneraciones que el estudiante trabajador perciba en virtud de un contrato de trabajo sujeto a lo dispuesto en el artículo 40 bis E del Código del Trabajo, no se considerarán como renta para efectos de determinar su condición socioeconómica o la de su grupo familiar para el acceso al Fondo Solidario, crédito fiscal universitario, crédito con garantía del Estado, 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.

### 3.3 Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo.

- a) **ORD. N°4533/28 de fecha 24 de septiembre del año 2019, que fija sentido y alcance de la ley N°21.165, que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.** A través del presente dictamen la Dirección del Trabajo fija el sentido y alcance de la Ley, estableciendo, como contenido más relevante, lo siguiente:



(i) **Normas comunes sobre jornada parcial aplicable:** Conforme a lo dispuesto en el artículo 40 bis E, además de las reglas específicas establecidas en dicho artículo, son aplicables a la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores, las normas generales de la jornada parcial, esto es:

- Se permite el pacto de horas extraordinarias.
- Son aplicables todos los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores a tiempo completo.
- El límite de la gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse en proporción al número de horas de la jornada.
- Se podrán pactar alternativas de distribución de jornada, pudiendo el empleador determinar, con a lo menos una semana de antelación, qué alternativa aplicará para regir en la semana o periodo superior siguiente.
- Para efectos de las indemnizaciones por término de contrato, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante toda la vigencia de su contrato o de los últimos once años, debidamente reajustados.

(ii) **Concepto de institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado y de entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios:** El dictamen establece que se debe tratar de Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de Universidades chilenas, Universidades Privadas, Centros de Formación Técnica y los Institutos Profesionales, exceptuando aquellas instituciones provenientes de las diferentes ramas de las Fuerzas Armadas, cuyo reconocimiento oficial corresponde al Ministerio de Defensa. Esta información, así como el directorio de entidades de educación reconocidas por el Estado, se encuentra disponible en la página web de la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación<sup>18</sup>.

En cuanto a las entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios, el dictamen dispone que se debe tratar de instituciones autorizadas por el Ministerio de Educación, a través de las respectivas Secretarías Regionales Ministeriales. Estas entidades deben encontrarse acreditadas en el Registro Regional de Libre Entrada de Entidades Ejecutoras del MINEDUC.

---

<sup>18</sup> Disponible en: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/directorio-instituciones-ed-superior/>.



- (iii) **Situación del estudiante trabajador que deja de cumplir con los requisitos legales para ser calificado como tal:** En seguida, el dictamen establece que, el hecho que el estudiante trabajador pierda alguno de los requisitos habilitantes, en ningún caso implica el término del contrato de trabajo, sino que, por el contrario, el contrato de trabajo seguirá vigente entre las partes, pero comenzarán a aplicarse por el solo ministerio de la ley, las normas generales sobre jornada parcial. En dicho evento, las partes deberán consignar por escrito las modificaciones al contrato de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 11 del Código del Trabajo.
  
- (iv) **Reglas sobre la jornada ordinaria parcial del estudiante trabajador:** Al respecto el dictamen señala que la Ley permite que las partes pacten una interrupción diaria dentro de la jornada de trabajo, la cual no se considerará como tiempo trabajado para efectos de calcular la duración de la jornada semanal. En cualquier caso, esta interrupción no puede afectar el tiempo de colación del trabajador y debe ser concordante con el horario académico lectivo vigente del estudiante trabajador, el cual deberá ser anexado al contrato de trabajo respectivo, entendiéndose que es responsabilidad del estudiante facilitar esta información al empleador.

En cuanto a la duración de la jornada diaria, el dictamen establece que entre su inicio y su término no podrán transcurrir más de doce horas, sumando tanto los períodos trabajados, ya sea en jornada ordinaria o extraordinaria, como la interrupción diaria que pacten las partes. Las horas efectivamente trabajadas no podrán ser superior a diez horas diarias. En este límite de diez horas efectivamente trabajadas deben entenderse incorporadas tanto aquellas trabajadas en jornada ordinaria como extraordinaria.

- (v) **Periodo de receso de actividades académicas:** El dictamen establece que cuando el estudiante trabajador se encuentre en receso de sus actividades académicas con ocasión de vacaciones, las partes pueden acordar por escrito alternativas destinadas a regular la jornada de trabajo o la prestación de los servicios durante dicho período (mantener el régimen del artículo 40 bis E, suspender el contrato de trabajo, o bien, pactar una jornada ordinaria de 45 horas semanales). Se trata, por tanto, de la posibilidad de modificar temporalmente el contrato de trabajo, lo que debe constar por escrito. Al respecto, el dictamen señala que si las partes acuerdan mantener la prestación de los servicios de acuerdo con las reglas del artículo 40 bis E del Código del Trabajo, no cabría en este caso la interrupción diaria concordante con el horario académico lectivo del estudiante, toda vez que en período de vacaciones académicas no existiría la obligación para el trabajador de asistir a su establecimiento educacional, salvo que el estudiante mantenga actividades académicas durante dicho período.



Con todo, una vez que el estudiante retome sus actividades académicas por haber cesado las vacaciones, se produce por el sólo ministerio de la ley el retorno a las condiciones anteriormente pactadas, sin perjuicio de resultar conveniente dejar constancia por escrito de esta situación en el respectivo anexo al contrato de trabajo.

- (vi) **Empresas con prohibición de pactar la jornada parcial alternativa de estudiantes trabajadores:** El dictamen destaca que para verificar que una empresa no puede pactar la jornada parcial alternativa por registrar el año calendario anterior accidentes graves o fatales en los que el empleador fue condenado por culpa o negligencia, se deberá estar a los accidentes registrados en el Registro de Accidentes Laborales Fatales (“RALF”) de la Superintendencia de Seguridad Social, como parte del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (“SISESAT”), debiendo solicitarse esta información a la entidad antedicha para efectos de dar aplicabilidad a la fiscalización del cumplimiento de la norma en comento.
  
- b) **ORD. N°316/3 de fecha 16 de enero del año 2020, que complementa dictamen N°4533/28 de 24.09.2019, que fija el sentido y alcance de la ley N°21.165, que "Establece Una Jornada Parcial Alternativa Para Estudiantes Trabajadores".** Sobre dicha jornada parcial, el dictamen se refiere concretamente a:
  - (i) **Descanso para colación de los estudiantes trabajadores:** El dictamen recuerda que en todo lo no modificado por el artículo 40 bis E del Código del Trabajo, les son aplicable a la jornada parcial alternativa de jóvenes estudiantes las reglas generales sobre la jornada parcial. En este sentido, dado que el artículo 40 bis E no establece una regla especial en materia de imputación del horario de colación a la jornada de trabajo, le son aplicables las reglas generales previstas en los artículos 34 y 40 bis A del Código del Trabajo. Por tanto, la colación no deberá imputarse a la jornada de los estudiantes trabajadores y no podrá ser inferior a media hora ni superior a una hora.
  
  - (ii) **Permiso para rendir exámenes académicos:** El dictamen precisa que el empleador está facultado para solicitarle al estudiante trabajador que le acredite la fecha y hora de rendición del examen mediante medio de prueba escrito y fehaciente. Por su parte, el permiso no es aplicable para actividades académicas diferentes a exámenes.
  
  - (iii) **Empresas con prohibición de pactar jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores:** La Dirección del Trabajo establece que en la fiscalización de la prohibición de contratar estudiantes trabajadores en aquellas empresas que registren accidentes graves o fatales en los que hubieran sido condenadas por culpa o negligencia, el Servicio deberá estar no solo al SISESAT sino que también a lo que resuelvan los Tribunales de Justicia del país, mediante una sentencia firme y ejecutoriada, para determinar si se multa o no al empleador.



- (iv) **Estudiante trabajador como beneficiario con aporte de la cotización de salud:** El dictamen aclara que, si el estudiante trabajador opta por mantener la calidad de beneficiario con aporte en la institución de salud previsional en la que es carga legal, el empleador deberá enterar la cotización de salud en dicha institución de salud. Asimismo, en la medida que cumplan los requisitos legales, los estudiantes trabajadores que opten por mantenerse como beneficiario con aporte, tienen los mismos derechos que los cotizantes que suscribieron el contrato de salud respectivo, sin perjuicio de los pronunciamientos e instrucciones que puedan emitir las entidades previsionales competentes.



## IV. EVALUACIÓN DE LA LEY

El presente capítulo tiene por objeto dar cumplimiento al mandato legal del artículo segundo transitorio de la Ley, que establece que este Consejo deberá: (i) informar sobre las cifras de fiscalización y cumplimiento de la Ley; (ii) evaluar el efecto de la Ley en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores; y (iii) analizar el impacto de la Ley en los jóvenes no estudiantes y respecto del resto de los trabajadores en general.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, dado que la Ley no obliga a registrar en la Inspección del Trabajo respectiva los contratos de trabajo que establezcan la jornada parcial alternativa para jóvenes estudiantes, actualmente no existen cifras oficiales respecto al uso de la misma, lo que evidentemente afecta la evaluación de las materias que su artículo segundo transitorio exige. Es por ello que el Consejo ha realizado encuesta destinada a conocer la visión de los empleadores sobre el empleo joven y la aplicación Ley, que hemos llamado “Encuesta de Empleo Joven” (en adelante la “Encuesta”), cuyos resultados se exponen al final de este capítulo.

### 4.1. Cumplimiento y fiscalización de la Ley.

A la fecha, no se reportan en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo denuncias, reclamos, fiscalizaciones o sanciones interpuestas por incumplimientos a la normativa que introduce la Ley al Código del Trabajo.

### 4.2. Impacto de la Ley en los jóvenes no estudiantes y en el resto de los trabajadores.

De acuerdo a la historia de la tramitación legislativa de la Ley, el mandato de realizar una evaluación del impacto de ésta respecto de los jóvenes no estudiantes y del resto de los trabajadores, tuvo por objeto dilucidar si la Ley tendría un efecto reemplazo en favor de estudiantes trabajadores o no. Medir dicho impacto, sin embargo, no ha sido posible dado que luego de promulgada la Ley, se combinan una serie de factores que impiden identificar el impacto de la Ley en estos grupos de población objetivo y realizar una evaluación completa al respecto.

En efecto, el hecho que la Ley no haya establecido la obligación de registro para aquellas relaciones laborales que se encuentran acogidas a la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores, no hace posible distinguir entre aquellos estudiantes que trabajan y están acogidos a esta jornada, versus aquellos que no lo están, lo que impide analizar si la Ley tuvo algún impacto en la contratación de jóvenes trabajadores no estudiantes o de los trabajadores en general. Por otra parte, influyen de manera considerable en una eventual evaluación que pueda realizarse, dos eventos que han tenido una fuerte incidencia en el mercado laboral: la crisis social desatada a fines de 2019 y la pandemia que ha afectado el mercado laboral y la actividad económica de manera continuada desde el segundo trimestre de 2020. Por último, también dificulta la medición de impacto el hecho que la Ley tenga un



corto tiempo de vigencia, pues, considerando que la Ley entró en vigencia en septiembre de 2019, no se dispone de un período de tiempo lo suficientemente extenso como para hacer una evaluación pormenorizada del impacto que ha tenido en la empleabilidad de los jóvenes no estudiantes y de los trabajadores en general<sup>19</sup>, puesto que la duración de los programas de educación superior son, en muchos casos, superior a los 3 años, por lo que una gran parte de los egresados recientes, no cursaron la totalidad de sus estudios con la nueva jornada vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación, se realiza un análisis exploratorio en base a la información disponible, que busca dar luces del posible impacto de la Ley, a fin de guiar estudios más completos que se puedan realizar una vez que haya transcurrido un tiempo apropiado.

Para estos efectos, en primer lugar, se analizan las diferencias en cuanto a distintos indicadores del mercado laboral entre aquellos jóvenes que trabajan y estudian, en comparación con quienes sólo estudian, utilizando información del Seguro de Cesantía e información reportada por Ministerio de Desarrollo Social y Familia, contenida en el Registro Social de Hogares. Cabe hacer presente que este análisis no considera el impacto que pudo haber tenido la Ley, pues, como se mencionó anteriormente, no es posible distinguir entre los jóvenes que trabajan y estudian a la vez, estando acogidos a la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores y aquellos que lo hacen sin estarlo.

En seguida, se analiza la población ocupada antes y después de la entrada en vigencia de la Ley utilizando información de la Encuesta Nacional de Empleo del INE, para observar si se aprecia alguna diferencia significativa respecto de los trabajadores más jóvenes luego de la entrada en vigencia de la Ley que pudiera eventualmente ser atribuida a ésta - aunque teniendo en cuenta que el análisis de causalidad resulta complejo por la falta de registro de esta jornada -.

a) **Diferencias laborales de aquellos jóvenes que trabajan y estudian, en comparación con quienes sólo trabajan.**

En base a la última información disponible, en el año 2020, se registraron un total de 1.056.003 jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía (cotizaron al menos un mes en el año 2020), de los cuales el 40,8% son mujeres y el 59,2% son hombres. De este total, solo 847.577 reportan información sobre si se encuentran actualmente asistiendo o no a un establecimiento educacional<sup>20</sup>.

En la Tabla 1 se muestra la cantidad y el porcentaje de jóvenes afiliados que asisten actualmente a un establecimiento educacional, entre quienes presentan información de educación. Del total de jóvenes afiliados que devengaron remuneraciones en el último año, el 70,4% (596.510 jóvenes) se encuentra actualmente estudiando, lo que da cuenta del importante porcentaje de jóvenes que debe

---

<sup>19</sup> Cabe mencionar, por ejemplo, que se carece para este período de instrumentales estadísticos como la encuesta CASEN cuya última edición disponible al momento de redactar este informe es la del año 2017.

<sup>20</sup> Información del Registro Social de Hogares.

compatibilizar estudios y trabajo<sup>21</sup>. Se observan diferencias por sexo, del total de hombres jóvenes cotizantes, el 73,0% (366.507 hombres) se encuentra estudiando, mientras que, del total de mujeres jóvenes cotizantes en el último año, un 66,6% (230.000 mujeres) se encuentran estudiando, existiendo una diferencia de 6,4 pp. entre hombres y mujeres.

**Tabla 1. – Jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía que asisten o no a un establecimiento educacional, según género (2020; N° y %)<sup>22</sup>**

	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
No Asiste	115.514	33,4%	135.552	27,0%	251.067	29,6%
Asiste	230.000	66,6%	366.507	73,0%	596.510	70,4%
Total	345.514	100%	502.059	100%	847.577	100%

Por su parte, la Tabla 2, muestra que la distribución del porcentaje de jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía en el último año por regiones es similar. La Región de Ñuble es la que posee una mayor proporción de cotizantes jóvenes que se encuentra actualmente estudiando con un 76,3% (15.363 cotizantes jóvenes) y, la Región de Aysén es la que posee la menor cantidad de jóvenes cotizantes estudiando, con solo 2.453.

**Tabla 2. – Jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía que asisten a un establecimiento educacional, según región (2020; N° y %)<sup>23</sup>**

Región	% que asiste	N° jóvenes que asiste	% no asiste	N° jóvenes no asiste
Arica y Parinacota	60,6%	2.489	39,4%	1.621
Tarapacá	62,1%	4.429	37,9%	2.701
Antofagasta	68,1%	10.651	31,9%	4.982
Atacama	64,1%	4.605	35,9%	2.575
Coquimbo	72,7%	16.055	27,3%	6.035

<sup>21</sup> Debe recordarse que este resultado no incluye a los jóvenes de hogares que no poseen RSH, los que en su mayoría corresponden a los de mayores ingresos.

<sup>22</sup> Nota: Se muestra el número de jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía que devengaron al menos una remuneración entre enero y diciembre de 2020, tomando como unidad de análisis al par único empleador – trabajador. Solo se muestra a los jóvenes que respondieron la pregunta de si asisten o no a un establecimiento educacional. El total incluye relaciones laborales que no tienen información sobre el sexo. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a datos administrativos del Seguro de Cesantía e información administrativa reportada por Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

<sup>23</sup> Nota: Se muestra el número de jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía que devengaron al menos una remuneración entre enero y diciembre de 2020, tomando como unidad de análisis al par único empleador – trabajador. Solo se muestra a los jóvenes que respondieron la pregunta de si asisten o no a un establecimiento educacional. El total incluye información sobre relaciones laborales que no tienen información de la región. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a datos administrativos del Seguro de Cesantía e información administrativa reportada por Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Valparaíso	68,9%	36.485	31,1%	16.483
Metropolitana	69,4%	307.014	30,6%	135.679
O'higgins	73,0%	43.667	27,0%	16.126
Maule	71,9%	41.321	28,1%	16.147
Ñuble	76,3%	15.363	23,7%	4.766
Biobío	73,9%	40.418	26,1%	14.300
La Araucanía	73,9%	25.624	26,1%	9.031
Los Ríos	72,4%	6.504	27,6%	2.479
Los Lagos	70,1%	26.079	29,9%	11.139
Aysén	71,8%	2.453	28,2%	964
Magallanes	69,4%	3.945	30,6%	1.736
Sub total	70,4%	587.102	29,6%	246.764
Sin información	68,6%	9.408	31,4%	4.303
Total	70,4%	596.510	29,6%	251.067

Según sector económico, las actividades que poseen una mayor cantidad de jóvenes que están estudiando son comercio, con 114.605 cotizantes jóvenes que estudian (concentrando al 19,2% del total), agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con 113.707 cotizantes jóvenes que estudian (concentrando al 19,1%) y actividades de los servicios administrativo y de apoyo, con 110.531 cotizantes jóvenes que estudian (18,5% del total). Por su parte, las actividades que tienen una mayor proporción de jóvenes estudiando son actividades artísticas de entretenimiento, donde el 75,3% de los jóvenes del sector se encuentra estudiando, actividades profesionales científicas y técnicas (74,1% de los jóvenes estudia) y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (73,5% de los jóvenes del sector se encuentra estudiando).

**Tabla 3. – Jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía que asisten a un establecimiento educacional, según sector económico (2020; N° y %)<sup>24</sup>**

	% que asiste	N° jóvenes que asiste
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	73,5%	113.707
Explotación de Minas y Canteras	68,6%	1.469
Industria Manufacturera	69,6%	40.869
Suministro de electricidad gas	70,0%	631
Suministro de agua	65,6%	1.751
Construcción	67,9%	65.505

<sup>24</sup> Nota: Se muestra el número de jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía que devengaron al menos una remuneración entre enero y diciembre de 2020, tomando como unidad de análisis al par único empleador – trabajador. Solo se muestra a los jóvenes que respondieron la pregunta de si asisten o no a un establecimiento educacional. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a datos administrativos del Seguro de Cesantía e información administrativa reportada por Ministerio de Desarrollo Social y Familia



Comercio	72,6%	114.605
Transporte y Almacenamiento	68,1%	21.770
Actividades de alojamiento y de servicios	69,4%	40.828
Información y Comunicaciones	71,3%	7.869
Actividades financieras	66,9%	9.311
Actividades Inmobiliarias	68,5%	1.947
Actividades profesionales científicas y técnicas	74,1%	19.509
Actividades de los servicios administrativos y de apoyo	70,2%	110.531
Administración pública y defensa	67,1%	4.092
Enseñanza	62,5%	8.490
Actividades atención de la salud	63,3%	8.472
Actividades artísticas de entretenimiento.	75,3%	3.893
Otras Actividades de Servicios	65,9%	17.595
Actividades de los hogares	53,7%	1.505
Actividades de organizaciones	71,2%	52
Sin Información	57,9%	2.109
<b>Total</b>	<b>70,4%</b>	<b>596.510</b>

Finalmente, comparando la remuneración promedio de los jóvenes cotizantes del 2020, según género y distinguiendo si se encuentran estudiando o no, a nivel general, los jóvenes que no asisten actualmente a establecimientos educacionales recibieron en promedio \$327.749 en 2020 (renta mensual), una renta mayor en relación con los jóvenes que si se encuentran estudiando, quienes recibieron en promedio \$293.181 mensual durante el 2020.

Diferenciando entre hombres y mujeres, los hombres recibieron en promedio una renta mayor a las mujeres. En efecto, mientras que las mujeres jóvenes recibieron en promedio \$259.833 mensual, los hombres recibieron \$319.114 mensual durante el 2020. También se observa en hombres y mujeres jóvenes una diferencia de alrededor de \$40.000 en favor de los jóvenes que no estudian, lo que se puede deber a que los jóvenes que no asisten a un establecimiento educacional tienen una mayor disponibilidad de tiempo para trabajar en comparación a los jóvenes que si se encuentran estudiando.



**Tabla 4. – Renta promedio y mediana de jóvenes afiliados al Seguro de Cesantía que asisten o no a un establecimiento educacional, según género (2020; N° y %)<sup>25</sup>**

	Mujeres		Hombres		Total	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
No Asiste	\$304.727	\$301.754	\$347.369	\$336.000	\$327.749	\$320.500
Asiste	\$268.506	\$240.691	\$308.664	\$293.792	\$293.181	\$272.051
Total	\$280.616	\$259.833	\$319.114	\$306.265	\$303.420	\$287.455

El análisis anterior permite observar que la proporción que representan los jóvenes que estudian y trabajan es bastante homogénea entre regiones y entre sectores, siendo el porcentaje de jóvenes que estudian y trabajan, con respecto al total de jóvenes trabajadores cercano al 70%. Adicionalmente, la remuneración de los jóvenes estudiantes tiende a ser menor que sus pares que sólo trabajan, probablemente debido al menor número de horas trabajadas por este grupo. No es posible, lamentablemente, con esta información determinar el impacto de la nueva jornada parcial de jóvenes estudiantes sobre los jóvenes que sólo trabajan, puesto que como se observó anteriormente, no se cuenta con información respecto a si el contrato está acogido o no a la jornada especial.

**b) Análisis de la población ocupada antes y después de la entrada en vigencia de la Ley utilizando información de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.**

En los últimos dos años el mercado laboral ha sufrido alteraciones significativas que hacen muy complejo poder discernir el efecto de la Ley; aunque a priori, con los datos que se disponen, no pareciera que su entrada en vigencia hubiere generado un efecto reemplazo en favor de trabajadores estudiantes, aprehensión recurrente durante la tramitación de esta Ley. Una aproximación al problema es observar lo que ha sucedido con la duración de las jornadas laborales; en especial, cómo se estructuran entre la población ocupada utilizando información de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

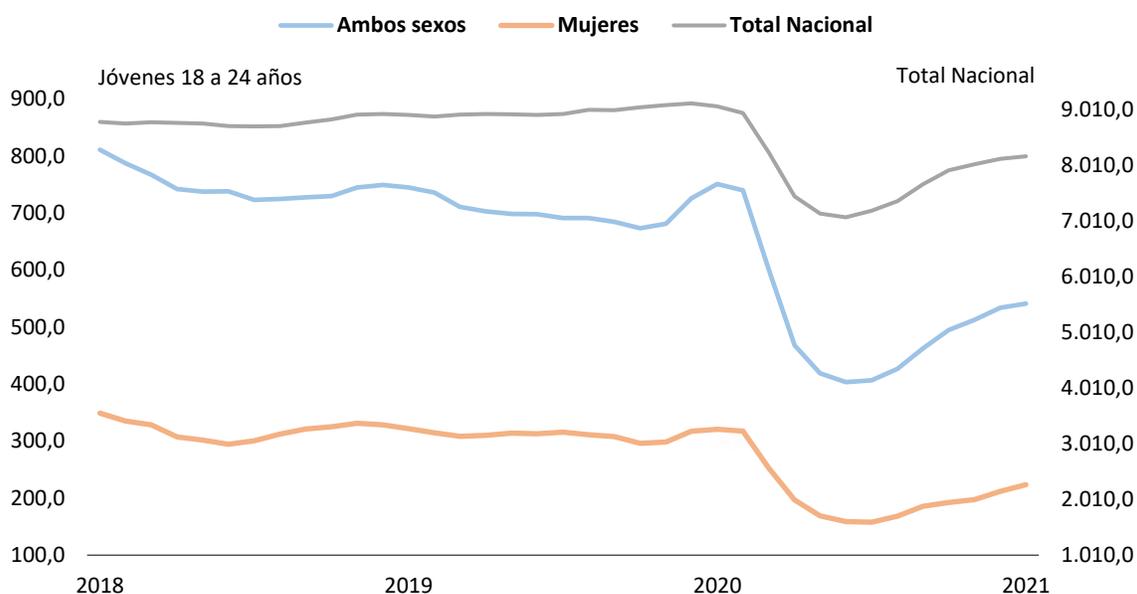
La figura 15 siguiente, muestra la evolución reciente tanto de los jóvenes ocupados para ambos sexos, como del total nacional de ocupados. Abarca, precisamente, el período previo a la promulgación de la Ley, así como el inmediato posterior: se observa una caída en el total de ocupados que habría comenzado en enero de 2018 y se agudizó a consecuencia de la pandemia. Es notable que a fines del

<sup>25</sup> Nota: Se muestra la renta promedio mensual de jóvenes cotizantes al Seguro de Cesantía que devengaron al menos una remuneración entre enero y diciembre de 2020, tomando como unidad de análisis al par único empleador – trabajador. El total incluye información sobre relaciones laborales que no tienen información de sexo y que no tienen información de si asisten o no a un establecimiento educacional. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a datos administrativos del Seguro de Cesantía e información reportada por Ministerio de Desarrollo Social y Familia, contenida en el Registro Social de Hogares.

año 2019 se diera un cierto dinamismo en el empleo juvenil, sobre todo en hombres, pero de cualquier forma no se alcanzó el máximo relativo de la fecha referida previamente.

Más que la crisis social en sí misma, las restricciones impuestas por las condiciones sanitarias son las que han tenido el mayor efecto sobre la empleabilidad juvenil. Cualquiera sea el caso, nuevamente se observa que las mujeres han sido el grupo más afectado entre los jóvenes de 18 y 24 años.

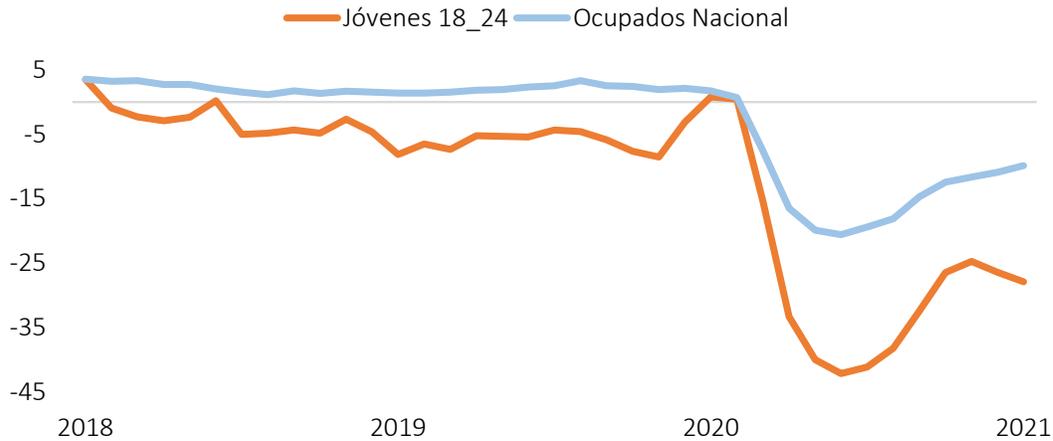
**Figura 15: Población ocupada 2018 a 2020 (N, miles).**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Por su parte, la figura 16 nos muestra que, aunque la caída del empleo ha sido generalizada, su impacto no ha sido homogéneo entre los grupos etarios: se observa que entre jóvenes de 18 a 24 años las reducciones en doce meses han sido mucho más agudas que en el caso del total de ocupados a nivel nacional. Esto se colige, entre otras cosas, si se observa que en el peor momento de la pandemia (en junio de 2020) mientras la caída del empleo total en un año fue de 20,6%; entre los jóvenes fue de 42,2% (más de 20 pp de diferencia).

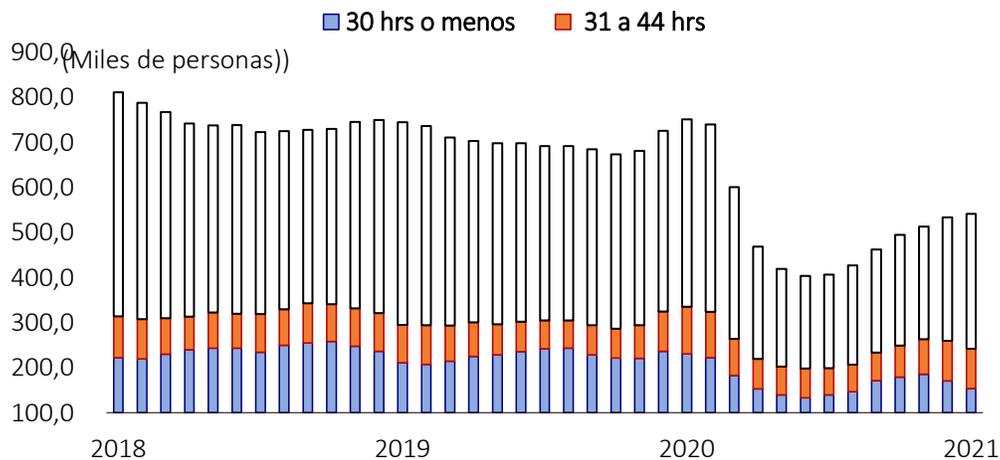
**Figura 16: Variación anual de ocupados 2018 a 2020 (%).**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Por otra parte, es interesante notar que, de acuerdo a horas promedio trabajadas semanalmente, los ocupados entre 18 y 24 años en su mayoría tienen jornadas de 44 horas semanales o más. En la figura 17.a se puede constatar que este rasgo del empleo joven no se modificó a consecuencia de la pandemia y, sería un indicio que - a reserva de un análisis más elaborado - la Ley no habría tenido un efecto reemplazo de trabajadores no estudiantes por trabajadores estudiantes:

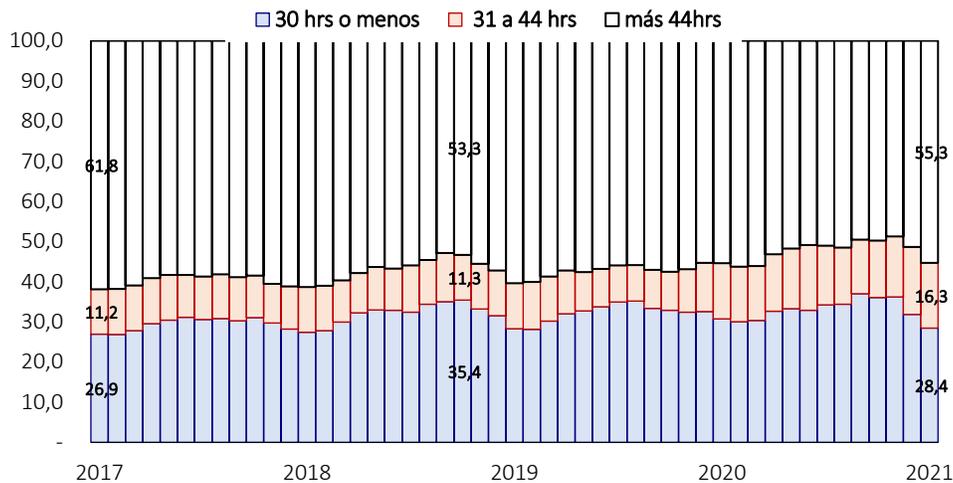
**Figura 17.a: Número de horas habituales promedio, trabajadas por jóvenes entre 18 y 24 años 2018 a 2021.**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

En cuanto a estructuras porcentuales, que reflejan el peso relativo del tipo de jornada de trabajo entre los jóvenes, como se puede observar en la figura 17.b se corrobora que las jornadas mayores a 44 horas semanales continúan siendo las de mayor prevalencia en dicha población.

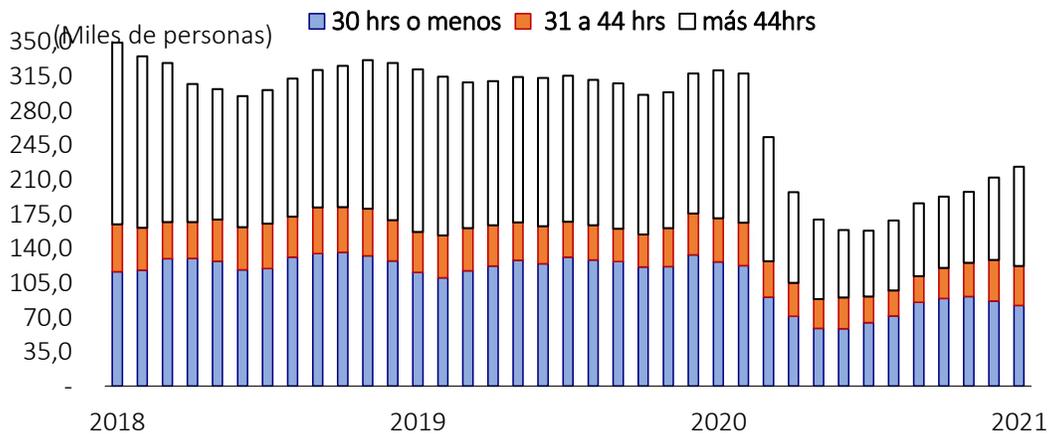
**Figura 17.b: Número de horas habituales promedio, trabajadas por jóvenes entre 18 y 24 años 2018 a 2021 (estructura %).**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

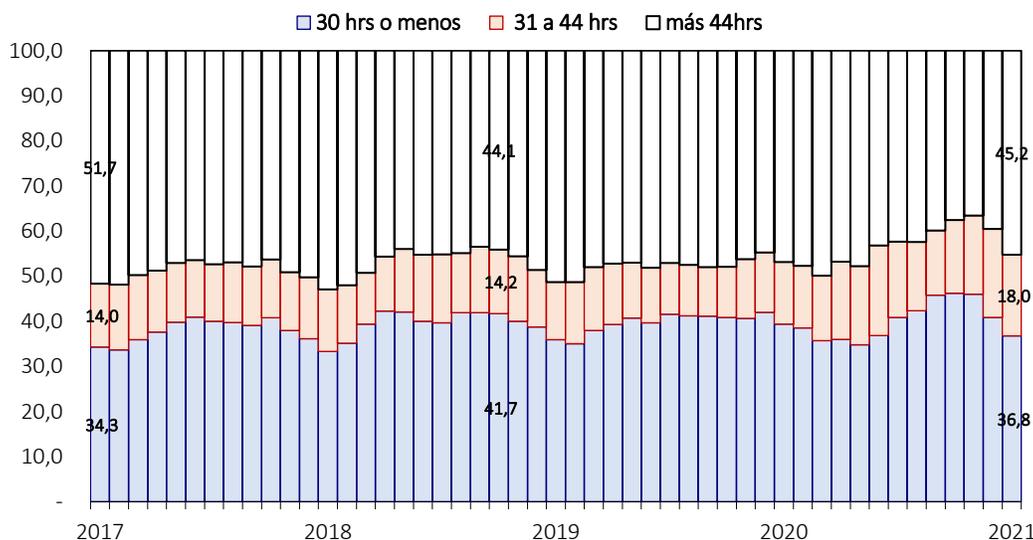
Ahora bien, si enfocamos únicamente a las mujeres jóvenes se puede postular que tienden a concentrarse en tramos de horas habituales semanales menores a lo que sería una jornada completa (45 horas o más).

**Figura 18.a: Número de horas habituales promedio, trabajadas por mujeres entre 18 y 24 años 2018 a 2021.**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

**Figura 18.b: Número de horas habituales promedio, trabajadas por mujeres entre 18 y 24 años 2018 a 2021 (estructura %).**



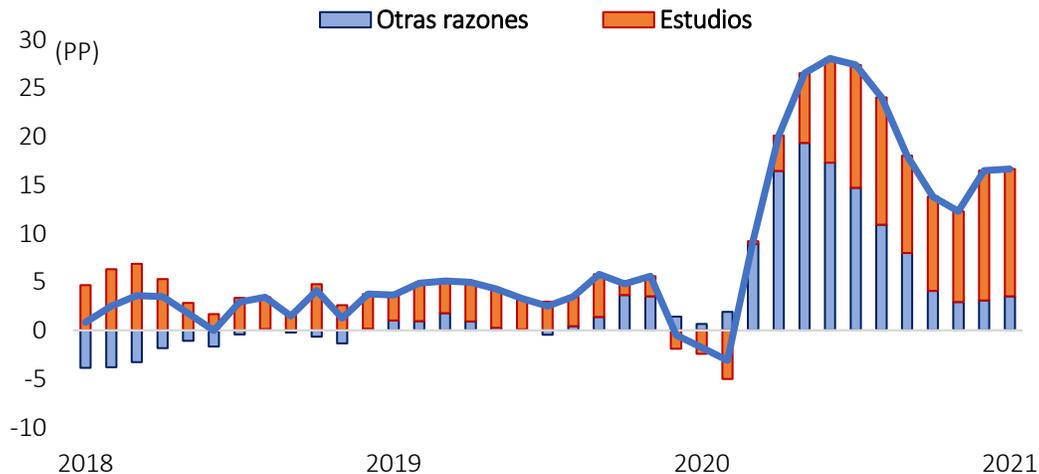
Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

En el caso de las mujeres jóvenes, se detecta una caída en el peso relativo de las jornadas completas de trabajo que habría comenzado en el verano del año 2020 y que posteriormente se reforzó a consecuencia de la pandemia. Por tanto, existen diferencias por sexo relevantes en cuanto al tiempo promedio semanal trabajado donde las mujeres en mucho mayor medida que los hombres desempeñan jornadas menores a 45 horas. Así, mientras que para el conjunto de la población entre 18 y 24 años que está ocupada un 55,3% declara jornadas semanales mayores a 44 horas en el caso de las mujeres esa proporción es solamente de un 45,2%.

Por otra parte, se observa que la disyuntiva entre trabajar y estudiar que enfrentan los jóvenes entre 18 y 24 años en nuestro país ha ido en aumento, a pesar de la Ley. En efecto, en la figura 19 se grafican las incidencias en la variación anual de los inactivos del tramo etario en análisis: o sea, se muestra el impacto que en dicha variación tienen las razones de estudio vs el conjunto de las otras razones que se esgrimen respecto a no formar parte de la fuerza de trabajo.

Por ejemplo, en marzo de 2020 y considerando ambos sexos, el aumento anual de 9,2% que tuvieron los inactivos jóvenes se explicó en su casi totalidad por “otras razones”; esto es consistente con el hecho de que, en dicho mes, se declaró la emergencia sanitaria lo que representó un severo shock en el mercado laboral: muchos jóvenes sencillamente no tuvieron otra alternativa que abandonar la fuerza de trabajo. A medida que transcurrió el año, “otras razones” empezó a ser desplazada por “estudios” como fundamento para no participar del mercado de trabajo.

**Figura 19: Incidencia según diferentes razones en la variación anual de la población entre 18 y 24 años, inactiva 2018 a 2021.**

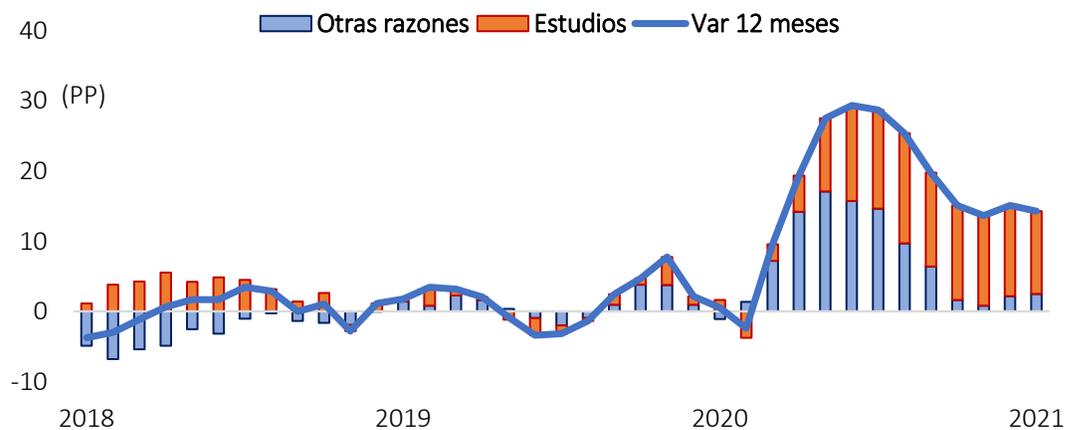


Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Así, en enero del año 2021 el incremento anual de inactivos jóvenes fue de un 16,6% de los que 13,1 pp se explican por “razones de estudio” en tanto que 3,5 pp por “otras razones”.

Entre las mujeres pareciera que es más significativo el peso de la razón “estudios” para permanecer fuera del mercado laboral. En la figura 20, se observa que de acuerdo al último dato reportado por el INE la variación en doce meses de inactivas entre 18 y 24 años fue de un 14,3% de los que 11,8 pp se explican por “razones de estudio” y únicamente 2,5 pp por “otras razones”:

**Figura 20: Incidencia según diferentes razones en la variación anual de mujeres entre 18 y 24 años, inactivas 2018 a 2021.**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo, INE.



Más allá de las distintas razones que esgrimen los jóvenes por las que no participan de la población activa, y de la recomposición en los últimos años de su peso específico, lo que resulta notable es el fuerte incremento interanual de los inactivos entre 18 y 24 años.

Lo anterior es, precisamente, un llamado de atención respecto a la necesidad de continuar impulsando políticas que permitan conciliar los estudios y el trabajo ya que, como hemos visto, las jornadas completas (de 45 horas y más) continúan siendo las prevalentes entre los jóvenes ocupados. Más aún si, a partir de la información disponible<sup>26</sup> al momento de realizar este informe, no ha habido un mayor uso de la nueva jornada parcial alternativa. Además, resulta evidente que dentro de este grupo poblacional son las mujeres quienes en mayor medida enfrentan la disyuntiva entre el trabajo y la inactividad lo que deriva en inequidades de género que configuran un desmedro para sus perspectivas de participación laboral.

#### 4.3. Efecto de la Ley en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores.

Como se mencionó a lo largo del presente informe, la Dirección del Trabajo no cuenta con registros respecto al número de trabajadores que se encuentran acogidos a la jornada parcial alternativa introducida por la Ley, por lo que no ha sido posible para este Consejo hacer una evaluación completa del impacto de la Ley, tanto en el desempeño laboral del grupo de trabajadores jóvenes en comparación con el resto de ellos; como del impacto de esta jornada en el desempeño académico de los estudiantes que trabajan. Adicionalmente, y como se mencionó en la sección anterior, es importante tener presente que el tiempo transcurrido desde la publicación de esta Ley, y la duración de los diferentes programas de estudios, no permiten evaluar de manera apropiada su efecto en el resultado académico de los jóvenes estudiantes, debido a que para ello se requiere acumular información académica de generaciones de estudiantes que hayan realizado la totalidad de sus estudios en un contexto de Ley vigente, lo que actualmente se cumple en muy pocos casos.

A continuación, y de modo de generar un análisis exploratorio del impacto del hecho de trabajar o no trabajar en el resultado académico de los estudiantes de educación superior, se estudia la diferencia en la tasa de retención del primer año de matrícula, entre quienes trabajan y no trabajan.

Para ello, se cruzó la información de los registros de AFC con los relativos a matrículas del Ministerio de Educación<sup>27</sup> para los años 2018 – 2020 de jóvenes entre 18 y 24 años. Para estos efectos se definió como estudiante trabajador a aquel que tuviera al menos tres cotizaciones<sup>28</sup> en el año calendario. Se contrastó la retención en el año 2019 de las matrículas de primer año observadas en el año 2018; y la retención en el año 2020 de las matrículas de primer año observadas en el año 2019.

---

<sup>26</sup> Proveniente, en lo medular, de encuestas de empleo.

<sup>27</sup> Servicio de Información de Educación Superior (SIES), Subsecretaría de Educación Superior, Mineduc.

<sup>28</sup> Se consideran sólo cotización sobre 1/3 del salario mínimo.



En la siguiente tabla se muestra la retención de jóvenes matriculados en términos de porcentaje, considerando aquéllos que se mantuvieron estudiando bajo alguna modalidad de educación superior para cada año indicado (Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional, o Universidad), distinguiendo entre quienes trabajan o no. De esta forma, por ejemplo, mientras el año 2019 un 75,5% de los jóvenes que se matricularon y no trabajaban se mantuvieron estudiando, solamente de un 58,5% de los jóvenes que sí trabajaban se pudo decir lo mismo, lo que podría evidenciar que para estos jóvenes resultó más difícil mantener este estado, precisamente, lo que la Ley busca corregir.

En ese sentido, se debe destacar que existe una diferencia en la retención en los estudios superiores de 15,9 pp. y 16,9 pp. los años 2018 y 2019, respectivamente, entre quienes no trabajan y quienes sí lo hacen:

**Tabla 5. – Retención matriculados en la Educación Superior de jóvenes afiliados al Seguro de Cesantía según si trabajan o no (%)**

Retención matriculados		
Trabaja	2018	2019
No	76,8%	75,5%
Sí	60,9%	58,5%
Total general	75,0%	73,6%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a datos del SIES del Ministerio de Educación.

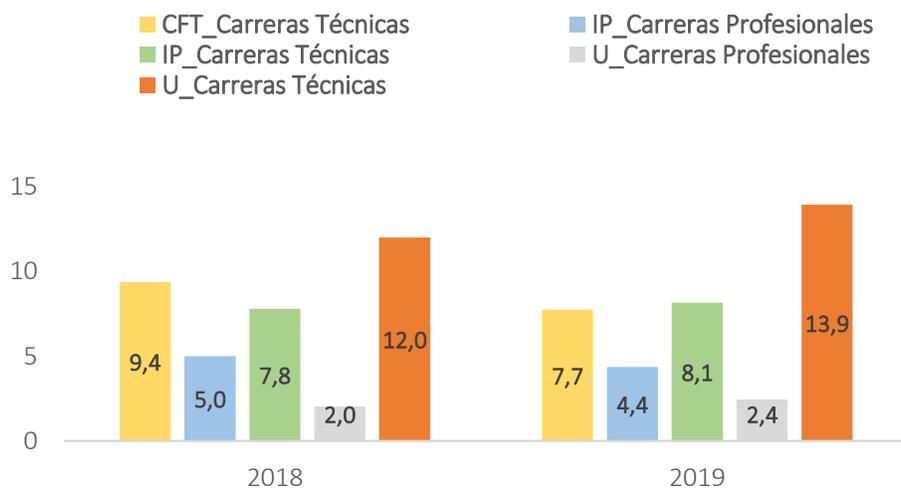
Explorando la brecha en retención, pero controlando por institución de educación superior en que están matriculados los jóvenes, tipo de jornada y tipo de programa de estudios, se observan mejor las disparidades entre trabajar o no trabajar en lo relativo a mantenerse en los estudios (figuras 21 y 22).

Al analizar la retención en estudiantes que tienen programas vespertinos, la cual permite compatibilizar mejor estudios y trabajo, y cuyo grupo de estudiantes se esperaría más homogéneo puesto que un mayor porcentaje de ellos trabaja, se observa que la brecha de retención entre quienes trabajan y no trabajan sigue siendo positiva, pero se reduce considerablemente a entre 2.4 y 13.9 puntos base para la matrícula 2019 (ver figura 21). En contraposición, al considerar la jornada diurna, las brechas en la retención (siempre con retención a favor de quienes no trabajan), aumentan a entre 13.6 a 23.5 puntos base como se observa en la figura 22.

Estas cifras son indicativas de que la jornada laboral de los jóvenes estaría teniendo un impacto en la retención de la matrícula, especialmente en los programas diurnos. Lamentablemente, dado que no se cuenta con un indicador que permita distinguir el uso de la nueva jornada alternativa, y el escaso tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley, no se puede concluir taxativamente que exista un efecto positivo de la introducción de esta jornada en la compatibilización del trabajo y los estudios.

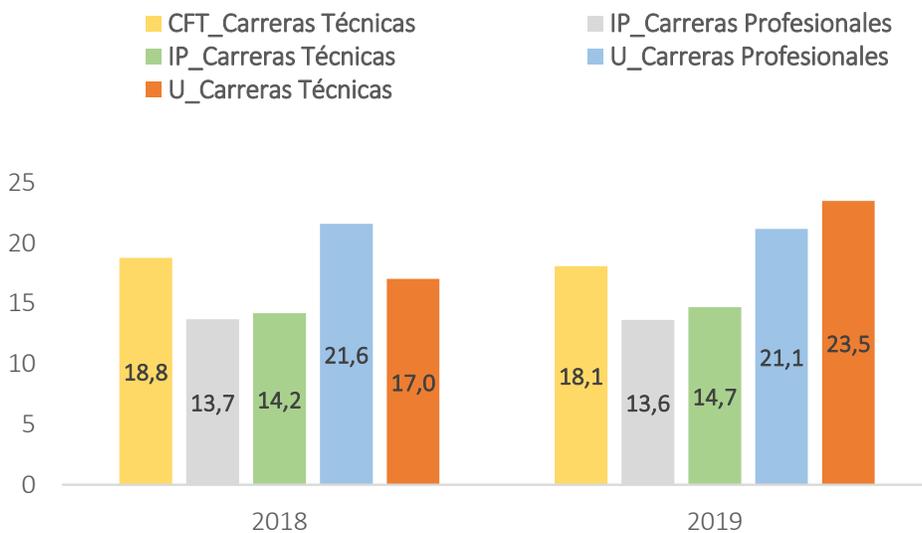
Los resultados y brechas observadas refuerzan, sin embargo, la relevancia de avanzar en política como la Ley evaluada, que permitan compatibilizar mejor ambas actividades.

**Figura 21: Jornada vespertina: diferencia en la tasa de retención en la educación superior, de acuerdo a tipo de programa, entre jóvenes que no trabajan y trabajan (pp).**



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a datos del SIES del Ministerio de Educación.

**Figura 22: Jornada diurna: diferencia en la tasa de retención en la educación superior, de acuerdo a tipo de programa, entre jóvenes que trabajan y no trabajan (pp).**



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a datos del SIES del Ministerio de Educación.



#### 4.4. Resultados de la Encuesta Empleo Joven desarrollada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En razón de la falta de información existente respecto al uso de la Ley que permita realizar una evaluación completa de las materias que su artículo segundo transitorio exige, el Consejo ha realizado un esfuerzo importante por indagar respecto a su aplicabilidad y conocimiento, para lo cual, ha solicitado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Dirección del Trabajo, la elaboración de una encuesta que fue respondida por 374 empresas, cuyos resultados se exponen a continuación. Estos resultados, conviene precisar, deben considerarse solamente como referenciales, ya que no son necesariamente representativos del universo de empresas que existen en el país, pero pueden servir como complemento desde la perspectiva de quienes demandan empleo joven para el análisis que se ha desarrollado en el presente informe.

##### a) Antecedentes:

La Encuesta se implementó entre el 22 de febrero y el 19 de marzo del presente año y consistió en un formulario online de once preguntas aplicadas a un conjunto de empresas elegidas aleatoriamente en todo el país. Estuvo antecedida por un pre test aplicado la última semana de enero a 200 empresas seleccionadas análogamente y que sirvió para anticipar algunas condiciones del despliegue de campo, así como para perfeccionar el cuestionario definitivo.

El universo de empresas de la encuesta estuvo conformado por un listado de 4.339 razones sociales para las que se disponía de un correo electrónico, y a los que se envió un enlace para responder el cuestionario. La selección de razones sociales se realizó en forma totalmente anonimizada y aleatoria, a partir del directorio de empresas afiliadas a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía ("AFC") de manera de garantizar las siguientes características:

##### (i) Una adecuada distribución de la muestra:

- Un 50% de las empresas fueron de la Región Metropolitana y el otro 50% del resto de las regiones del país. Se buscó, en ese sentido, garantizar que hubiera representatividad nacional, considerando que el parque industrial se concentra en la Región Metropolitana. De esta forma, al menos la mitad de la muestra provino del resto de las regiones del país.
- Un 90% de las empresas contaban con trabajadores jóvenes en sus dotaciones, y un 10% no. La intención fue considerar una cierta proporción, aunque pequeña, de empresas que permitiera establecer un contraste y explorar someramente las razones por las que no se incorporan trabajadores jóvenes en los procesos productivos.



- Se buscó un adecuado equilibrio entre empresas grandes y el resto de empresas; así, el 50% de la muestra fueron empresas de 200 o más trabajadores, en tanto que la otra mitad conjugó a micro (1 a 9 trabajadores), pequeñas (10 a 49 trabajadores) y medianas (50 a 199 trabajadores) empresas.

(ii) **Un correcto informante:**

- Se utilizó una plataforma estándar de implementación de encuestas<sup>29</sup> y se envió un enlace vía correo electrónico por el que se intentó contactar a la Jefatura de Personal o, de ser posible, al dueño de la empresa (para las de menor tamaño, sobre todo).
- Se revisó el universo de empresas disponibles de manera que solamente fueran consideradas aquellas con correos electrónicos válidos.
- Se enviaron recordatorios de participación, sistemáticamente, al inicio de cada semana a lo largo de todo el levantamiento (los días lunes 1, 8, y 15 de marzo).
- Rebotaron los correos enviados a 328 empresas, de la muestra total de 4.339 razones sociales (empresas). Es decir 7,6%, una cifra algo menor a la que se observó en el pre test aplicado a fines de enero.

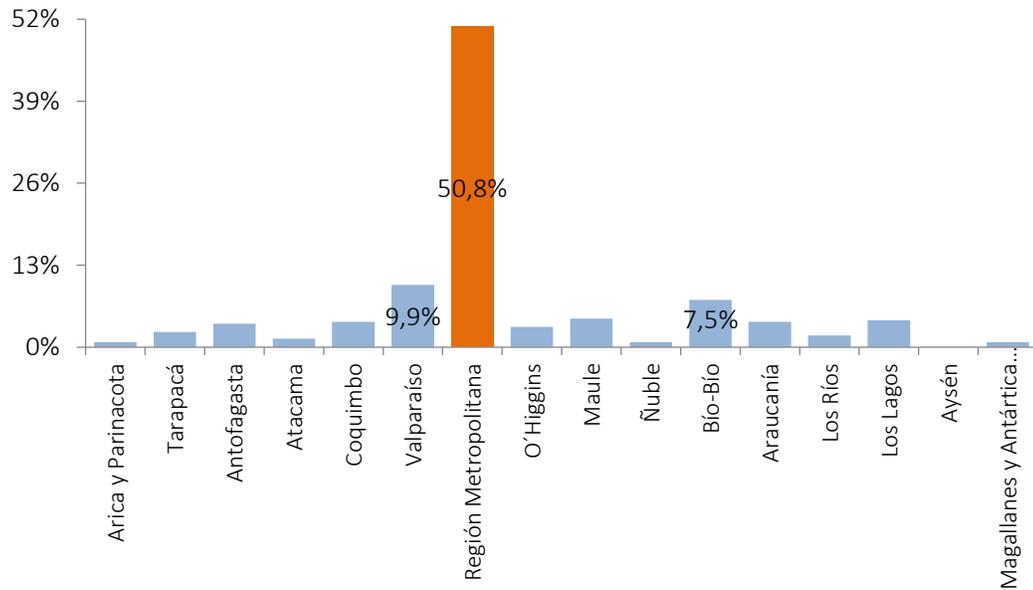
En total, respondieron la encuesta en forma completa 374 empresas, en tanto que en forma parcial respondieron otras 151 empresas; a pesar de que los contactos y aperturas fueron limitados, puesto que únicamente realizaron apertura de encuesta un 12,1% del listado de empresas, se lograron recabar antecedentes relevantes respecto a cómo las empresas visualizan la incorporación de jóvenes entre 18 y 24 años en sus respectivas dotaciones.

Asimismo, como cabría esperar, el grueso de las empresas que respondieron se concentró en la Región Metropolitana y, por otro lado, se trató también de empresas de 200 o más trabajadores como se puede observar en las siguientes figuras:

---

<sup>29</sup> [SurveyMonkey: The World's Most Popular Free Online Survey Tool](#)

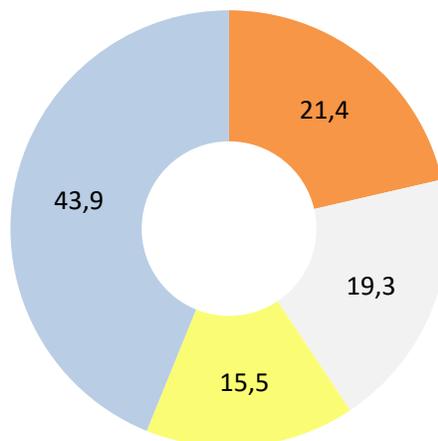
Figura 23: Distribución regional de empresas que respondieron la encuesta



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

Figura 24: Distribución de empresas que respondieron la encuesta, según su tamaño (%)

- Entre 1 y 9 trabajadores
- Entre 10 y 49 trabajadores
- Entre 50 y 199 trabajadores
- 200 o más trabajadores



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.



El cuestionario aplicado, como se señaló, constó de once preguntas agrupadas en dos partes que abordan las siguientes temáticas:

(i) **Primera parte:**

- Presencia, número, y modificaciones respecto del primer semestre del año 2019 en la contratación de trabajadores en el rango de 18 a 24 años en la empresa.
- Caracterización de los trabajadores jóvenes en la empresa, en cuanto a si se encuentran estudiando y el tipo de jornada laboral que desempeñan.

(ii) **Segunda parte:** La segunda parte del cuestionario fue común para todas las empresas, tuvieran o no jóvenes entre 18 y 24 años contratado en su organización y, estuvieran éstos estudiando en paralelo o no. Esta sección buscó indagar sobre:

- Conocimiento de la Ley que regula la jornada parcial alternativa para jóvenes estudiantes.
- Expectativas de contratación de jóvenes acogidos a la Ley, y argumentación de razones para hacerlo o no hacerlo.

b) **Análisis de resultados:**

(i) **Primera parte:** En la parte introductoria del cuestionario, se filtró a las empresas que mantenían contratados trabajadores entre 18 y 24 años, sea que estuvieran estudiando o no. En el caso de que las empresas no tuvieran en su dotación personal joven, se buscó conocer las razones de la falta de contratación, continuando en seguida con la segunda parte del cuestionario relativa al conocimiento de la Ley y expectativas de contratación de jóvenes.

Todas aquellas empresas que declararon tener contratados trabajadores entre 18 y 24 años volvieron a ser filtradas para determinar si dichos trabajadores se encontraban estudiando o no. Ambas posibilidades siguieron una secuencia de preguntas diferenciadas antes de pasar a la segunda parte del cuestionario, común para todas las empresas.

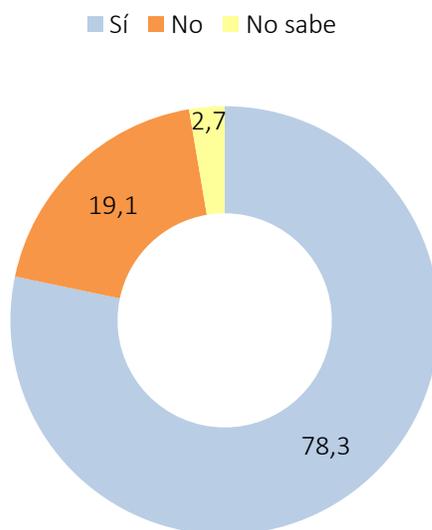
El sentido de estas secuencias diferenciadas fue poder discriminar particularidades en las modalidades de contratación de jóvenes en función de si éstos estudiaban o no, por un lado; y, por otro, conocer los motivos por los que existen empresas que no disponen de jóvenes en sus dotaciones y cuáles son sus expectativas al respecto en virtud de la Ley.

Si bien en la disposición a responder la encuesta que tuvieron las empresas pudo haber influido el hecho que tuvieran trabajadores jóvenes contratados - cosa que no podemos

saber con certeza - lo concreto es que una proporción mayoritaria de empresas señaló que contaban con personal entre 18 y 24 años (lo que era de esperarse considerando que en la selección de las empresas se buscó que la mayoría tuviera jóvenes contratados en su organización).

En efecto, como se aprecia en la siguiente figura, queda de manifiesto que la integración de jóvenes entre 18 y 24 años en la dotación de personal de las empresas consultadas es significativa: un 78,3% señala que sí lo hacen frente a un 19,0% de empresas que indican lo contrario:

**Figura 25: Mantiene trabajadores entre 18 y 24 años prestando servicios en su empresa (%)<sup>30</sup>**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

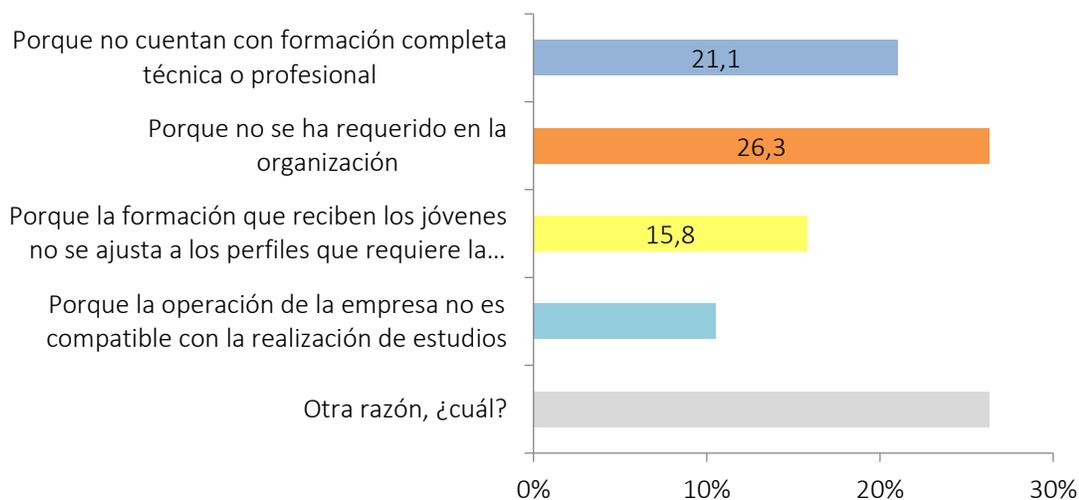
Ahora bien, a las empresas que declararon no contar con trabajadores jóvenes al interior de su organización, se les consultó, a continuación, las razones por las cuales no mantenían trabajadores jóvenes contratados. Esta pregunta era de respuesta múltiple, por lo que las empresas podían seleccionar más de una opción. La figura 26, da cuenta de los principales motivos esgrimidos, a partir de la cual se colige que existen factores organizacionales, de información y de formación de los jóvenes.

En efecto, la mayoría de las empresas indica genéricamente que no mantienen jóvenes contratados en su organización porque “no se ha requerido” (26,3%), o bien, en igual

<sup>30</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 100,0%. Todas las empresas respondieron, a lo menos, esta pregunta de apertura de la encuesta.

proporción de empresas, por “otras razones”<sup>31</sup> (26,3%), mientras que un 15,8% de las empresas indica que la limitación tiene que ver con que la formación de los jóvenes no se ajusta a los requerimientos operativos y técnicos de la empresa y un 21,5% señala que los jóvenes no han concluido su formación y eso determina que no sean considerados, por lo que, al parecer, la experiencia sería un factor a considerar en una parte importante de las empresas.

**Figura 26: Razones por las que en su empresa no dispone de trabajadores entre 18 y 24 años (%)<sup>32</sup>**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

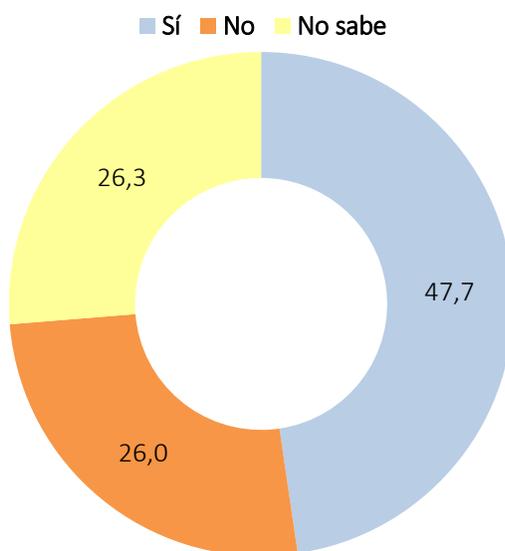
Ahora bien, respecto de las empresas que sí declararon contar con trabajadores jóvenes en su organización, como se adelantó, se buscó diferenciar entre aquellas que mantenían contratados jóvenes que solo trabajan y aquellas que tenían contratados jóvenes que estudian y trabajan en paralelo. Ello, a fin de establecer si existen diferencias en cuanto a las características de contratación entre unos y otros, así como también, para conocer la caracterización de los jóvenes que trabajan en relación con el ámbito de aplicación de la Ley.

Al respecto, como se observa en la figura 27, es relevante destacar que de las empresas que mantenían en su dotación jóvenes entre 18 y 24 años, un 47,7% declaró que al menos una parte de esos jóvenes estudian y trabajan a la vez, en comparación con el 26,0% de empresas que indicaron que los jóvenes de sus dotaciones de trabajadores no estudian.

<sup>31</sup>Al analizar las “otras razones” invocadas por las empresas, se obtienen una batería amplia y variada de motivos donde destaca el que “no se han presentado jóvenes para trabajar en la empresa”. Lo anterior, podría dar cuenta de un factor cultural de los jóvenes quienes no se sienten atraídos con compatibilizar estudio o trabajo, o bien, ingresar al mercado laboral a temprana edad.

<sup>32</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 83,0%.

**Figura 27: Empresas que declaran que alguno de sus trabajadores entre 18 y 24 años se encuentra estudiando (%)<sup>33</sup>**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

Estos datos, nos remiten a un contexto en el que resulta bastante probable que en las empresas con personal entre 18 y 24 años éste se encuentre cursando estudios superiores o de nivelación. Se abre, por cierto, la incógnita de lo que sucede con ese 26,3% de empresas que declaran no saber si sus jóvenes trabajadores estudian a la vez que laboran: esta es una constante en muchas de las preguntas formuladas, existe una proporción no menor de informantes que declara desconocer ciertas dimensiones abarcadas en el formulario. En esto pueden estar influyendo diversos factores, pero dos pueden ser los principales: que el informante que abrió el enlace no sea la persona indicada para responder, o bien, derechamente que quien debería saber esa información en la empresa no lo sabe<sup>34</sup>.

A continuación, respecto de las empresas que declararon mantener jóvenes entre 18 y 24 años contratados en su organización, indistintamente si éstos fueran estudiantes o no, se les consultó respecto del tipo de jornada aplicable a dichos trabajadores. En la figura 28 se muestra el tipo de jornada laboral aplicable distinguiendo según si los jóvenes estudian o no. Al

<sup>33</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 94,4%.

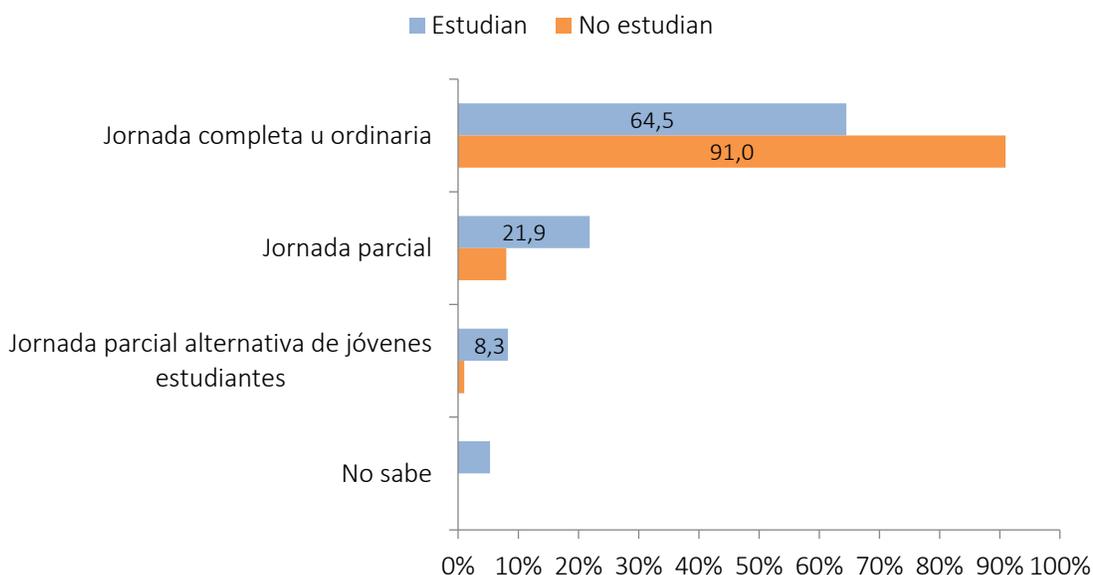
<sup>34</sup> Solucionar esta dificultad requeriría implementar un control específico sobre el informante idóneo (es decir, no bastaría con solicitar que responda la Jefatura de Recursos Humanos), y suponiendo que se resuelve adecuadamente quién responde la encuesta, se estaría ante el escenario de un real desconocimiento al interior de las empresas de las condiciones en que afrontan el trabajo sus empleados más jóvenes. Esto último puede abordarse desde diversas perspectivas, acaso la propia Ley sea un incentivo para promover una cultura organizacional que recoja los requerimientos formativos de los jóvenes como una necesidad en beneficio de la propia empresa.

respecto, se puede corroborar que, en el caso de los jóvenes que estudian, la jornada completa abarca 64,5% de las empresas mientras que en el de quienes no estudian y trabajan dicho guarismo es de 91,0%: más de 25 pp de diferencia.

Este es un resultado contundente, en cuanto a que estudiar o no hacerlo estaría correlacionado con el tipo de jornada y régimen horario de los jóvenes; así, a pesar de que siempre es mayoritaria la jornada completa, la opción de jornada parcial en el caso de jóvenes que estudian es significativa (21,9% de las empresas la declaró).

Asimismo, aparentemente, en muy pocas empresas se hace uso de la jornada parcial alternativa: solamente 8,3% de las empresas que cuentan con jóvenes trabajadores que estudian declaran esa opción al ser consultados.

**Figura 28: Tipo de jornada de trabajadores entre 18 y 24 años (%)**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

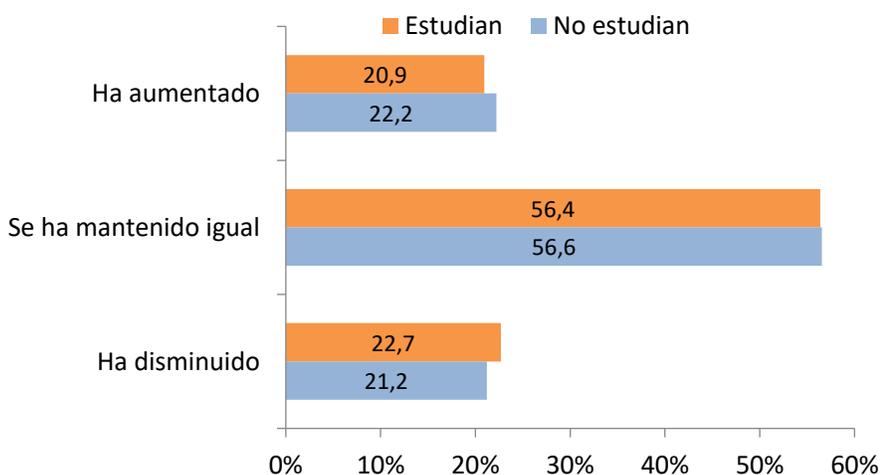
Por otra parte, se buscó a través del cuestionario conocer si el número de jóvenes contratados por las empresas había variado (y en qué sentido) después del primer semestre del año 2019. Ello, para efectos de indagar si la Ley había tenido algún efecto en la contratación de jóvenes después de su entrada en vigencia, así como también, conocer los efectos de dos fenómenos que impactaron significativamente el mercado laboral en los últimos dos años: primero, el estallido social de octubre de 2019 – un mes después de entrada en vigencia la Ley – y posteriormente, la pandemia generada por la propagación del virus Covid-19 a partir de marzo de 2020. Obviamente, complejiza el análisis el que dichos

fenómenos, hayan sido concomitantes por lo que no es directo ni lineal lo que se puede derivar de ellos con la información disponible.

De las empresas que respondieron esta pregunta la mayoría, tanto en el caso de las que mantenían jóvenes contratados que estudian como las que mantenían jóvenes contratados que no estudian, indicaron que su dotación de trabajadores jóvenes no había variado. En el caso de empresas con jóvenes que estudian, un 56,4% señaló que no había habido variación en los últimos dos años en la dotación y, en el caso de empresas con jóvenes que no estudian, un 56,6% declaró que su dotación joven se mantuvo igual a pesar del estallido social y de la pandemia. Este dato, además, resulta de una pregunta que tuvo una alta tasa de respuesta condicional en apertura: 93,0%<sup>35</sup>(es decir, una vez que las empresas abrieron el enlace y siguieron una secuencia específica).

En cuanto al aumento, un 20,9% de las empresas declara que el número de jóvenes contratados que estudian en su organización aumentó respecto al primer semestre del año 2019. Respecto las empresas que mantienen contratados jóvenes que no estudian, un 22,2% de declaró que el número de trabajadores aumentó en dicho periodo. Esto, pese a las dificultades en el empleo que generó la crisis social y sanitaria:

**Figura 29: Variación en la dotación de trabajadores entre 18 y 24 años según si estudian o no (%)**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

. Ahora bien, no debe perderse de vista que fue la Dirección del Trabajo el organismo que gestionó la encuesta y que aparece como su responsable, lo que eventualmente podría haber

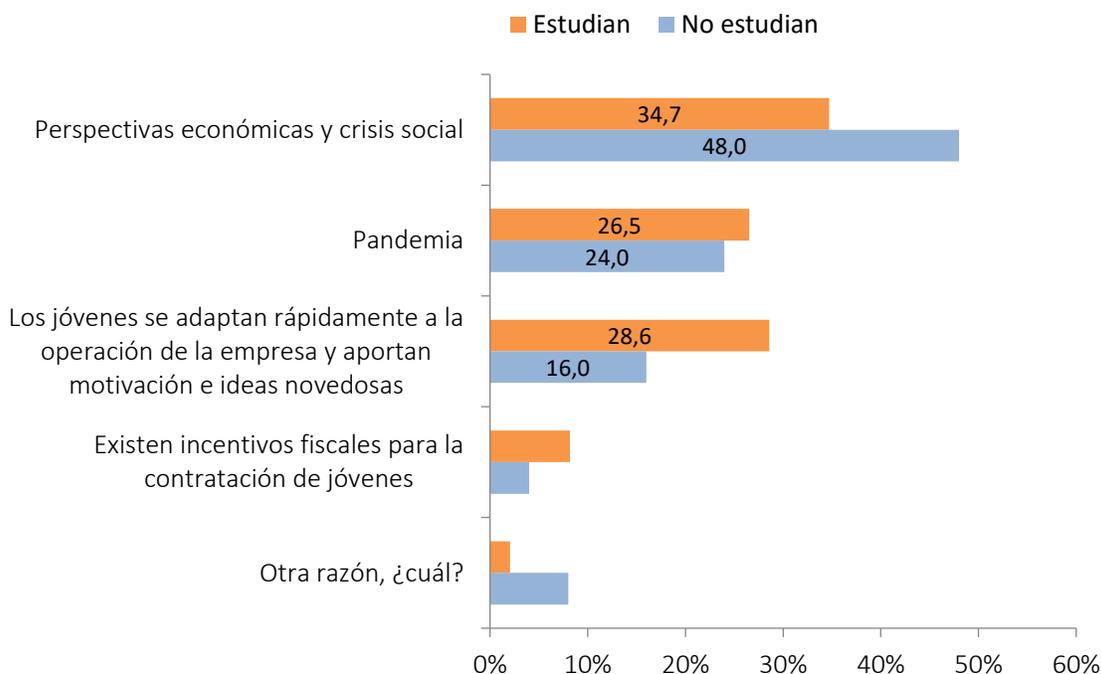
<sup>35</sup> Es decir, de las 525 empresas que hicieron apertura de cuestionario 185 deberían haber respondido esta pregunta y lo hicieron 172 de ellas.

sesgado o condicionado las respuestas (de todas formas, esto es algo que no podemos conocer con certeza, pero sirve para atemperar eventuales conclusiones que se deriven del estudio).

Una vez que se identificó la variación en la dotación de trabajadores jóvenes (aumento, mantención, o bien disminución), se consultó a las empresas que declararon tener jóvenes en sus dotaciones – tanto a las que mantenían jóvenes estudiantes contratados como a las que mantenían jóvenes no estudiantes contratados – cuáles habían sido las razones para que se produjera dicha variación<sup>36</sup>. Esta pregunta fue la misma para ambos tipos de empresa, y era de respuesta múltiple por lo que existía la opción de marcar más de una razón.

En el caso de las empresas que manifestaron que su dotación joven había aumentado en relación al primer semestre del año 2019, tanto aquellas que mantenían jóvenes estudiando como aquellas que mantenían jóvenes que no estudiaban; la crisis social, en conjunto con las perspectivas económicas, se esgrimieron como principales:

**Figura 30: Razones de aumento en la dotación de trabajadores entre 18 y 24 años según si estudian o no (%)**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

<sup>36</sup>En el caso de que las empresas no contaran con trabajadores entre 18 y 24 años, pasaban a la segunda parte del cuestionario relativa a expectativas de contratación de jóvenes en el marco de la Ley de jornada parcial alternativa.

Llama la atención que, entre las empresas que aumentaron o mantuvieron el número de jóvenes estudiantes en sus dotaciones, tiene especial relevancia como razón de dicho aumento o mantención la “rápida adaptación de los jóvenes y su motivación” (ver figura 30 anterior y figura 31 siguiente). Esta razón no se presenta con tanta fuerza cuando se trata de empresas que aumentaron o mantuvieron su dotación de jóvenes no estudiantes (ver figura 30 precedente y figura 31 siguiente).

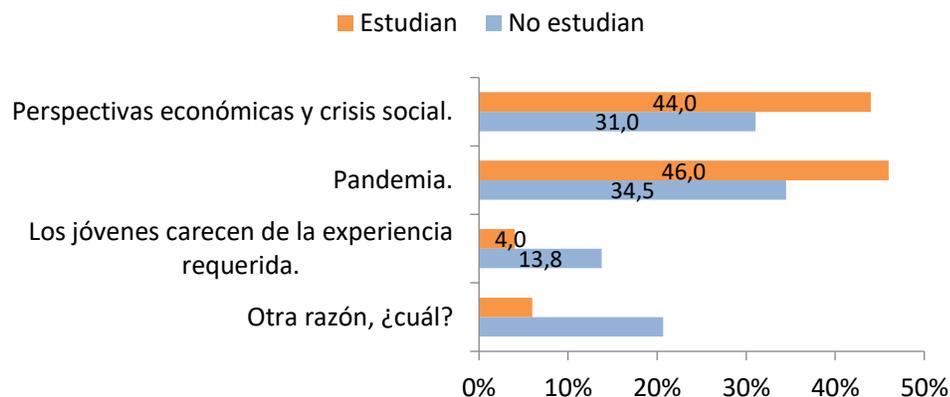
**Figura 31: Razones de mantención de la dotación de trabajadores entre 18 y 24 años según si estudian o no (%)**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

Por su parte, como se corrobora en la figura 32, entre las empresas en las que redujo el número de jóvenes que estudian y no estudian, la pandemia fue la razón principal:

**Figura 32: Razones de disminución en la dotación de trabajadores entre 18 y 24 años según si estudian o no (%)**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021<sup>37</sup>.

Nuevamente, si bien se requieren de más antecedentes para postular con rigurosidad el posible motivo del fenómeno observado, es factible suponer que la pandemia ha afectado a grupos ocupacionales cuyas condiciones laborales exigen presencia física o son menos susceptibles de trabajo remoto.

Es notable que el orden de mención de las razones que esgrimen las empresas, en cuanto a la variación de sus dotaciones de trabajadores entre 18 y 24 años respecto al primer semestre de 2019, es muy similar para los casos de trabajadores que estudian y no estudian: perspectivas económicas y crisis social se menciona como causa transversal en todos los casos; mientras que la adaptación y motivación de los jóvenes es de las causas más frecuentes para aumentar o mantenerlos en la dotación, y la pandemia el principal motivo de reducir el número de jóvenes prestando servicios en las empresas.

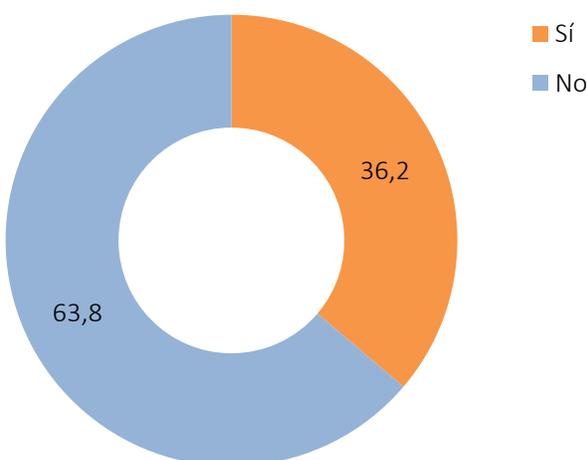
A pesar de que, en el agregado, los jóvenes trabajadores han resultado altamente afectados por la pandemia, los datos muestran que existe una aparente heterogeneidad en la forma de reaccionar de las empresas. Algunas efectivamente declaran que la crisis los ha llevado a reducir la dotación de jóvenes, pero en algunas se observa que la contratación de los jóvenes

<sup>37</sup> Dentro de las “otras razones” que las empresas esgrimieron para reducir en sus dotaciones el número de trabajadores jóvenes que a la vez estudian, se señaló que “los jóvenes hacían uso del retiro del 10% de las AFP”. ¿Qué podría estar indicando este razonamiento?, a priori, es factible pensar que hubo empresas cuyos directivos se sintieron menos obligados a sostener personal en virtud de que había otras fuentes de ingreso a las que podían recurrir sus empleados, o bien hubo personal que optó por dejar de trabajar ante la perspectiva de tener garantizado un cierto ingreso. Ambas lógicas por parte de los principales actores en el ámbito laboral, de haber sido tales, denotan una concepción cortoplacista de los fenómenos que se estaban enfrentando en el mercado del trabajo y de paso el tipo de incentivos que están en juego cuando hablamos de empleo juvenil: acaso tanto los jóvenes como sus empleadores perciben la condición contractual que los vincula como algo transitorio.

puede haber incluso aumentado producto de la crisis, buscando eventualmente contratar trabajadores de menores remuneraciones, los que tienden a ser más jóvenes. En ese sentido, un mismo evento puede tener efectos disímiles en los trabajadores jóvenes, dependiendo de la empresa, sector económico y tipo de ocupación que se trate.

- (ii) **Segunda parte:** La segunda parte del cuestionario se inicia consultando a todas las empresas respecto del conocimiento de la Ley, es decir, tanto a aquellas que habían manifestado contar con jóvenes entre 18 y 24 años en su dotación como aquellas que declararon no mantener jóvenes de dicho rango etario contratados. La figura 33, da cuenta que un 63,8% de las empresas declara no conocer la Ley, mientras que solo un 36,2% declara sí conocerla.

**Figura 33: Conocimiento de la jornada parcial alternativa para jóvenes (%)<sup>38</sup>**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

Para poder discriminar si en las empresas, se declaraba no haber recurrido a la Ley por falta de información o porque en realidad no estaban interesadas (o no necesitaban usarla), se incluyó una breve explicación de la misma para introducir las siguientes preguntas del cuestionario. Esta breve explicación de la Ley establecía lo siguiente:

*“La ley sobre jornada parcial alternativa para jóvenes estudiantes, busca resolver de manera innovadora las principales barreras que obstaculizan a los jóvenes ingresar al mercado de trabajo formal ya que:*

- *Flexibiliza la jornada de trabajo. A diferencia de la regla general que exige que la jornada de trabajo sea continua, esta ley permite que la jornada pueda interrumpirse para que el estudiante trabajador asista a clases.*

<sup>38</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 83,6%.

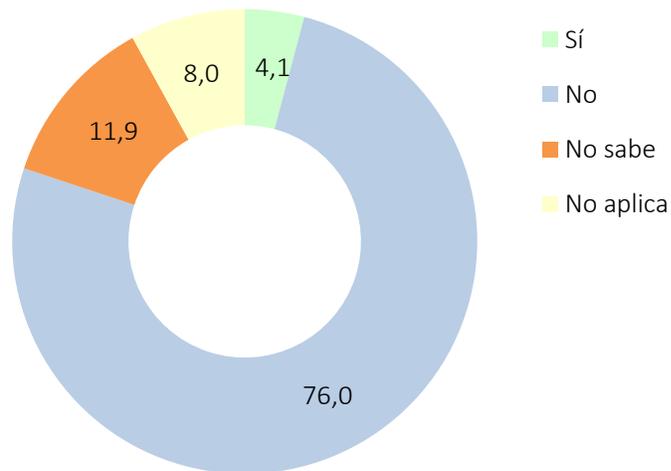


- *Permite mantener beneficios estudiantiles como becas y créditos, sin afectar el registro social de hogares.*
- *Permite que el estudiante mantenga la condición de carga familiar en el sistema de salud.*
- *Es compatible con el Subsidio al Empleo Joven y el Subsidio a la Cotización de Trabajadores Jóvenes.”*

Luego de la breve explicación, a través de la pregunta 8 se consulta a las empresas – previniendo que esta pregunta se pudo haber realizado antes –, acerca si alguno de sus trabajadores se encuentra acogido a la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores que establece la Ley. Esta pregunta refuerza lo que se consultó previamente respecto al tipo de jornada aplicable a los trabajadores jóvenes de entre 18 y 24 años en las empresas que tuvieran contratado personal de dicho rango etario (ver figura 33 anterior), pero con el agregado de brindar como antecedentes elementos al informante que le permitieran saber si efectivamente contaban con personal en dicha condición o no.

Consistentemente con lo que habían informado las empresas previamente respecto a contar con jóvenes sujetos a jornada parcial alternativa, las respuestas a la pregunta 8 denotan que la gran mayoría de ellas no cuenta con trabajadores en esa modalidad (76,0%). Únicamente 4,1% de las empresas declararon disponer de trabajadores con jornada parcial alternativa, según se observa en la figura 34 siguiente:

Figura 34: Personal acogido a jornada parcial alternativa para jóvenes (%)<sup>39</sup>

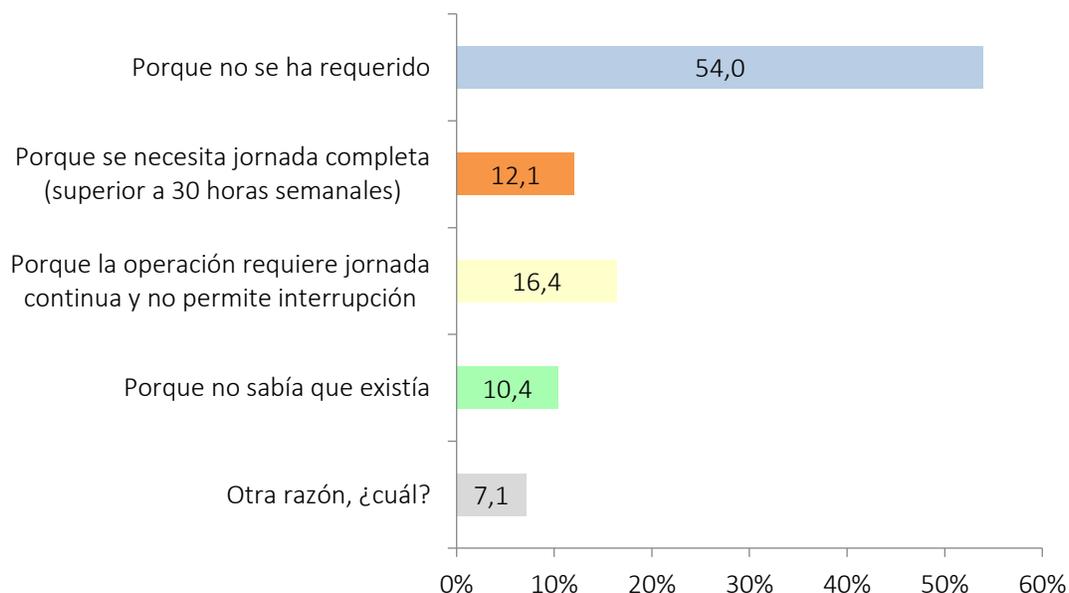


Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

Enseguida, se consultó a las empresas a través de una pregunta con respuesta múltiple las razones por las cuales no mantenían personal joven acogido a la Ley. Los resultados de esta indagación fueron los siguientes:

<sup>39</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 78,5%.

Figura 35: Razones por las que en su empresa no han usado la Ley 21.165 (%)<sup>40</sup>



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021<sup>41</sup>.

La mayor proporción de empresas (54,0%) declara no haber requerido acogerse a la Ley, en este grupo se cuentan aquellas empresas que indicaron anteriormente no contar con trabajadores entre 18 y 24 años lo cual explica la alta frecuencia de esta opción de respuesta. Ahora bien, lo que parece más relevante de la figura anterior es que 28,5% de las empresas apelan, ya sea a que requieren jornadas mayores a 30 horas semanales (12,1%), o bien, a que sus procesos productivos no pueden interrumpirse o fraccionarse en jornadas discontinuas (16,4%).

La relevancia de éstas últimas razones por las que no se recurrió a implementar jornada parcial alternativa para los jóvenes (aunque los motivos por los que las empresas precisan de jornadas laborales completas pueden ser múltiples y concomitantes), es que apelan a la estructura administrativa y a la tecnología productiva de éstas. Es decir, aspectos que escapan al alcance de la Ley y que deben tomarse en consideración al momento de evaluar su impacto. En otras palabras, la estructura productiva de las empresas pareciera tener una incidencia importante en la contratación de jóvenes a través de la Ley, básicamente, porque

<sup>40</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 96,5%.

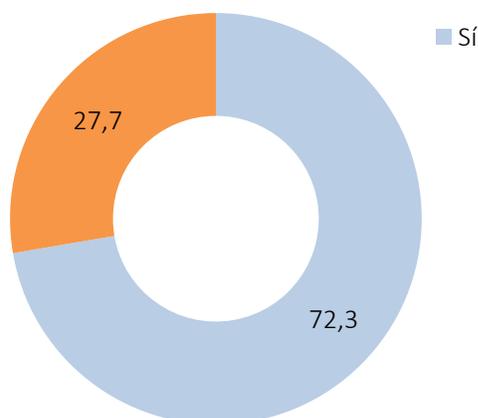
<sup>41</sup> Es interesante destacar, a modo de ejemplo, algunas de las "otras razones" esgrimidas por las empresas por las que no han utilizado la Ley de marras; destacan: "se necesita jornada continua", "porque estudian vía online", "estudian vespertino", "porque el rubro no es compatible con los jóvenes", "son part-time de fin de semana", entre otros.

las jornadas laborales requeridas son completas, lo que se colige con las respuestas que se obtuvieron en relación al tipo de jornada en que se encuentran las personas entre 18 y 24 años que están trabajando en las empresas (ver figura 28 anterior).

A continuación, considerando que se habían explicado someramente los contenidos de la Ley, se consultó a las empresas si, en el caso que tuvieran que contratar estudiantes (o a más estudiantes de los ya contratados) utilizarían la jornada parcial incorporada por la Ley.

Como se observa en la figura 36, las empresas demostraron mucha disposición a utilizar la jornada parcial alternativa para jóvenes estudiantes. En efecto, 72,3% de éstas indicaron que sí utilizarían dicha jornada frente a 27,7% que señalaron lo contrario.

Figura 36: Expectativas de recurrir a la Ley (%)<sup>42</sup>



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

Esta pregunta, por cierto, tuvo una buena tasa de respuesta condicional en apertura de la encuesta: 76,4%<sup>43</sup>, lo que denota, a reserva de un análisis en mayor profundidad, una buena acogida por parte de las empresas respecto de la Ley.

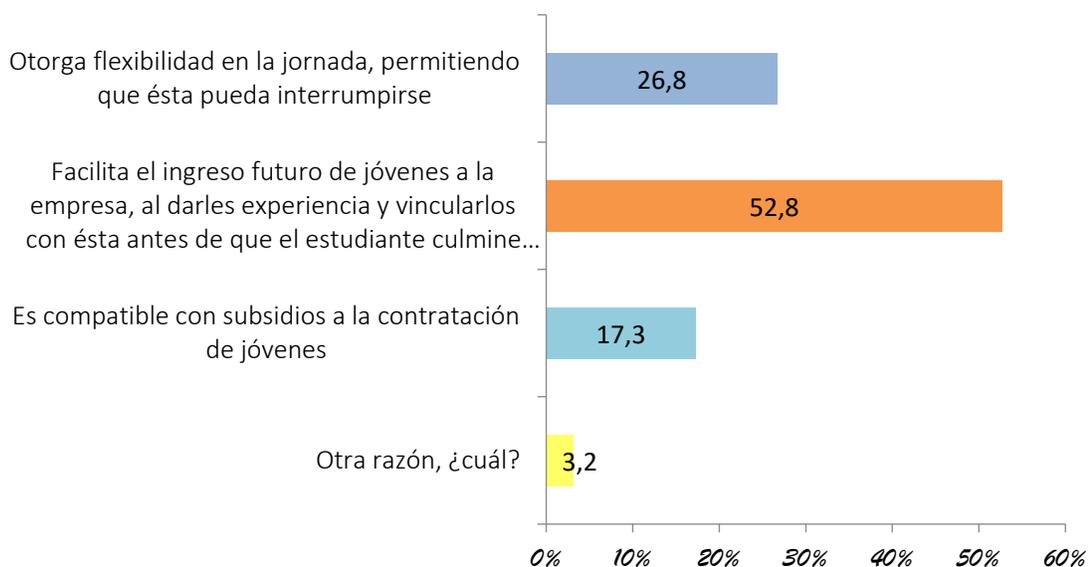
A fin de conocer las ventajas que preliminarmente las empresas observan de la Ley (luego de conocer brevemente sus términos y contenidos), se consultó los motivos por los cuales las empresas utilizarían o no la Ley en caso de que tuvieran que contratar jóvenes estudiantes (o más de los ya contratados).

<sup>42</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 76,4%.

<sup>43</sup> De las 525 empresas que hicieron apertura de cuestionario, 401 respondieron (P10: "Si tuviera que contratar estudiantes (o a más estudiantes de los ya contratados) ¿utilizaría la jornada parcial alternativa para jóvenes estudiantes?").

De acuerdo a la figura 37, la principal razón que tendrían las empresas para contratar jóvenes haciendo uso de esta Ley, es que facilita la incorporación futura del trabajador pues les permite adquirir experiencia laboral antes del término de los estudios y, además – en coherencia con lo que las empresas informaron en otras preguntas del cuestionario – que la Ley otorga flexibilidad a la jornada laboral permitiendo interrumpirla (se trata, por supuesto, de empresas cuyos procesos productivos admiten jornadas que no sean necesariamente completas). Esta respuesta permite inducir que las empresas ven la nueva jornada parcial alternativa como una buena herramienta para atraer talento joven, puesto que les permite compatibilizar estudio y trabajo, más que una forma de acceso a una jornada más flexible que está disponible para este grupo de trabajadores, lo que resulta positivo.

**Figura 37: Razones por las que en su empresa sí se contrataría jóvenes usando la Ley (%)<sup>44</sup>**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

En contrapartida, como se aprecia en la figura 38, la principal razón de no contratar jóvenes haciendo uso de la Ley, es que la operación de la empresa no realiza funciones compatibles con jornadas laborales flexibles. Esta razón es esgrimida en forma recurrente, como se ha señalado más arriba, por algunas empresas y concuerda con lo que se reportó en el Capítulo II<sup>45</sup>, respecto a que la mayoría de los jóvenes ocupados que trabajan, lo hacen bajo el régimen de jornada completa. Lo anterior marca un desafío importante, estructural y cultural, que debe considerarse para fomentar la incorporación de los jóvenes estudiantes al mundo del

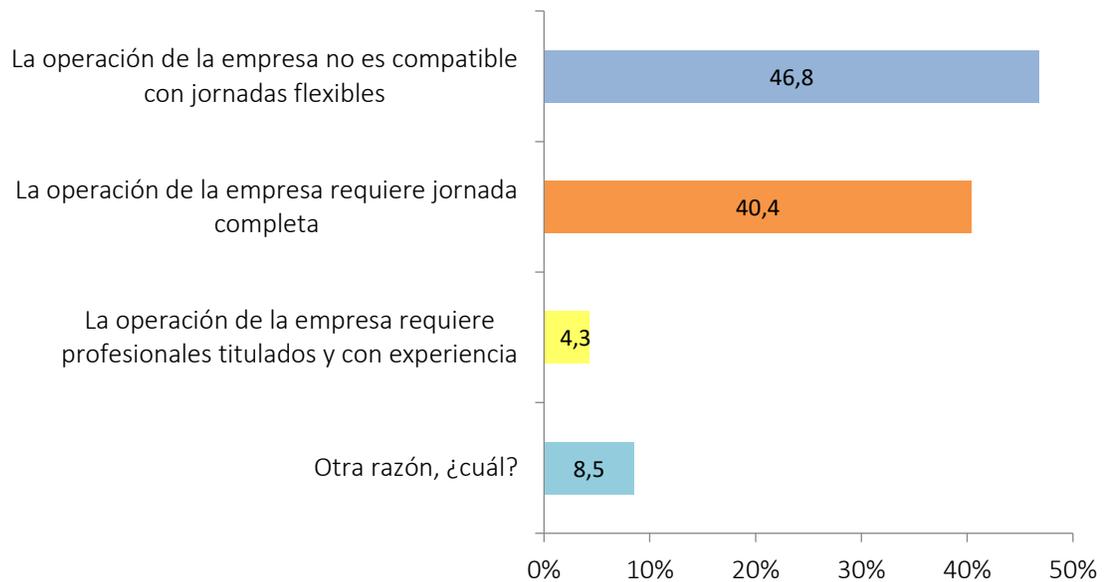
<sup>44</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 96,9%.

<sup>45</sup> Figura 4, utilizando información de CASEN 2017.

trabajo y la compatibilización de estudio y trabajo, puesto que, si bien pareciera que los distintos actores del mercado laboral indican que la incorporación de jóvenes aporta flexibilidad y motivación al sector productivo, los resultados de la Encuesta también indican que existe una limitación importante relacionada a procesos productivos que requieren jornadas laborales completas o continuas, lo que excluiría a los jóvenes que se encuentran estudiando y quieren mantenerse en el sistema educativo, o bien, obligaría que éstos realicen sus actividades estudiantiles después de la jornada laboral, lo que evidentemente representa una carga importante.

En lo concreto, 87,2% de las empresas que declararon no tener expectativas de contratar jóvenes bajo régimen de jornada parcial argumentaron que la operación no era compatible con jornada flexible (46,8%) o bien que se requería de jornada completa (40,4%):

**Figura 38: Razones por las que en su empresa no contrataría jóvenes usando la Ley 21.165 (%)<sup>46</sup>**



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base Encuesta Empleo Joven a empresas, 2021.

<sup>46</sup> Esta pregunta tuvo una tasa de respuesta de 94,6%.



## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de las estadísticas analizadas en el Capítulo II del presente informe, se puede observar que el problema del empleo joven es un problema complejo y de larga data de nuestro país, que afecta principalmente a los más vulnerables de nuestra población y, en especial, a las mujeres. Lamentablemente, este problema se ha agudizado con la crisis social del año 2019 y con la crisis sanitaria originada por la propagación del virus Covid-19 el año 2020, siendo los jóvenes, unos de los sectores de nuestra población más afectados y, presumiblemente, uno de los sectores a los que más les costará superar la crisis.

Lo anterior no es algo nuevo, pues la tendencia es que en los ciclos contractivos de la economía la reducción del empleo se concentre mayormente en los trabajadores con menor calificación y menor experiencia, no existiendo, necesariamente, una recuperación proporcional en períodos de aumento de la contratación. Estos últimos, tendrían mayores dificultades en encontrar un empleo en épocas de expansión y serían los primeros en ser despedidos en épocas de recesión o menor crecimiento<sup>47</sup>.

Siendo este el contexto, enfrentar la problemática del empleo joven de manera adecuada requiere de la construcción de políticas públicas interdisciplinarias, que permitan conjugar los distintos factores que influyen en ésta: la educación, el acceso al mercado del trabajo y las características socioculturales de los jóvenes. Considerando que aún queda mucho por avanzar en nuestro país en este sentido, y que las políticas públicas destinadas a jóvenes hasta ahora impulsadas no han mostrado resultados contundentes, la Ley constituye un paso importante para poner sobre la mesa esta problemática y contribuir a generar espacios que permitan ir adecuándonos a los estándares internacionales, especialmente, en lo que respecta a la compatibilización de estudio y trabajo (ver capítulo 2.5 anterior). De la misma forma y, especialmente considerando el escenario de empleo en el que se encuentran los jóvenes hoy en día, la existencia de políticas públicas como la Ley que busquen mejorar la situación de este sector de la población, podrán ser decisivas para impulsar que la recuperación del empleo joven sea lo menos compleja posible.

Ahora bien, evaluar el impacto que ha tenido la Ley Nº 21.165 es una tarea compleja. No solo porque su implementación es relativamente reciente (septiembre de 2019) y no existe un registro oficial de empresas que usen la Ley, sino que también, porque durante su corta vigencia se han conjugado dos fenómenos con fuertes implicancias en el mercado laboral: el estallido social, que tuvo lugar un aproximadamente un mes después de la entrada en vigencia de la Ley; y la pandemia, que comenzó 6 meses después de la entrada en vigencia y que continúa afectando las dinámicas del mercado laboral. Dado lo anterior, por el momento, cualquier intento de análisis debe dar cuenta de ambos fenómenos y debe ser tomado con especial cautela. Asimismo, como se mencionó a lo largo del presente informe, la Dirección del Trabajo no cuenta con registros respecto al número de

---

<sup>47</sup> Comisión Económica para América Latina (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Chile. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3778/1/lcw303e.pdf>



trabajadores que se encuentran acogidos a la jornada parcial alternativa introducida por la Ley, por lo que no ha sido posible para este Consejo hacer una evaluación completa del impacto de la Ley, tanto del efecto de la Ley en el desempeño laboral del grupo de trabajadores jóvenes en comparación con el resto de ellos; como del impacto de esta jornada en el desempeño académico de los estudiantes que trabajan. Al respecto, se debe tener presente que el tiempo transcurrido desde la aprobación de esta Ley, y la duración de los diferentes programas de estudios, no permiten evaluar de manera apropiada el efecto de la Ley en el resultado académico de los jóvenes estudiantes, debido a que para ello se requiere acumular información académica de generaciones de estudiantes que hayan realizado la totalidad de sus estudios en un contexto de Ley vigente, lo que actualmente se cumple en muy pocos casos.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del análisis de la Ley realizado en el presente trabajo, se puede observar que los objetivos que la Ley busca alcanzar y sus disposiciones, se encuentran bien encaminados y se ajustan a la realidad que están viviendo los jóvenes. En efecto, se observa que la principal razón para no participar del mercado laboral sigue siendo los estudios, lo que demuestra que existe una suerte de contraposición entre estudiar y trabajar que obliga a los jóvenes a optar entre una u otra actividad, dicotomía que se exagera en el caso de las mujeres (ver figura 9 anterior). Esta incompatibilidad entre estudiar y trabajar pareciera, además, fomentar el trabajo informal entre quienes tienen que combinar ambas actividades, pues, de acuerdo a la encuesta CASEN 2017 un 44,6% de la población entre 18 y 24 años que estudiaba y trabajaba (asalariadamente) no cotizaba en algún sistema de previsión social (ya sea salud y/o vejez) cifra que se reduce a 25,0% en el caso de los jóvenes que solamente trabajaban. Esta preocupante realidad es precisamente la que Ley busca revertir, fomentando de manera adecuada la compatibilización formal de estudio y trabajo, es decir, a través de un contrato de trabajo con una jornada que se adapta a sus necesidades (se observa que los jóvenes que trabajan y estudian, requieren jornadas menores a 45 horas semanales, especialmente las mujeres – ver figura 18 anterior –).

Por otra parte, a partir de datos administrativos del Seguro de Cesantía se desprende que de los jóvenes que trabajan, la mayoría se encuentra a su vez estudiando. En efecto, del total de jóvenes afiliados al Seguro de Cesantía que devengaron remuneraciones en el último año, el 70,4% (596.510 jóvenes) se encuentra actualmente estudiando, lo que da cuenta del importante porcentaje de jóvenes que debe compatibilizar estudios y trabajo<sup>48</sup> y, por tanto, de la importancia de que exista una normativa que busque hacerse cargo de su realidad.

De todas formas, el trabajo realizado en el presente informe permitió que se pudieran constatar ciertas dificultades y puntos de mejora que recomendamos tener en consideración:

---

<sup>48</sup>Debe recordarse que este resultado no incluye a los jóvenes de hogares que no poseen RSH, los que en su mayoría corresponden a los de mayores ingresos.

- a) **Es muy importante una adecuada difusión de la Ley.** Los resultados de la Encuesta dan cuenta que aún existe poco conocimiento de la Ley por parte de los empleadores. En efecto, al ser consultados acerca si tenían conocimiento o no de la misma, un 63,8% de las empresas declaró no conocerla, lo que daría cuenta de la necesidad de impulsar campañas informativas potentes y de buscar alianzas público-privada que permitan difundir los beneficios de la Ley. Ello, especialmente, teniendo en cuenta que existe un público objetivo relevante (pues la mayoría de los jóvenes entre 18 y 24 años que cotiza al Seguro de Cesantía, asiste a un establecimiento educacional) y, además, de los resultados de la Encuesta se observa que las expectativas de contratar jóvenes bajo jornada parcial alternativa son favorables y las empresas parecen tener una buena disposición a la contratación de jóvenes bajo las condiciones de la Ley una vez que conocen cuáles son sus principales contenidos (ver figura 36 anterior). Asimismo, es relevante aumentar la difusión de la Ley entre los jóvenes, puesto que su conocimiento podría masificar el uso de la jornada, permitiendo una mejor compatibilidad de estudios y trabajo.
- b) **Se requiere exigir el registro de los contratos que establezcan la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.** Una de las dificultades a las que se vio enfrentado este Consejo a la hora de elaborar el presente informe, fue la falta de información y estadísticas sobre el uso de la Ley. Ello, pues, como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, la Ley no estableció la obligación de registrar los contratos de trabajo que establecieran una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores en la Inspección del Trabajo respectiva. En este sentido, la Ley N°21.327 que Modernización de la Dirección de Trabajo - que prontamente entrará en vigencia – al exigir el registro de todo contrato de trabajo, constituirá un avance importante para las futuras evaluaciones de los efectos de la Ley que este Consejo deba realizar.
- c) **Aumentar el tramo etario de los jóvenes para efectos del ámbito de aplicación de la Ley.** Teniendo en cuenta que el ingreso de los jóvenes al mercado laboral se ha visto retrasado y que la edad promedio en que se titulan los estudiantes a nivel de pregrado de acuerdo al último dato disponible (2019), fue de 27,4 años<sup>49</sup>, el ámbito de aplicación de la Ley, es decir, jóvenes estudiantes de entre 18 y 24 años de edad, al parecer no estaría siendo suficiente. En este sentido, sería recomendable aumentar el tramo etario de los jóvenes estudiantes que pueden acogerse a la Ley de 24 a 27 o 28 años de edad, para permitir que más jóvenes puedan comenzar a compatibilizar estudio y trabajo.
- d) **Incorporar enfoque de género y vulnerabilidad.** Como se observó, las mujeres jóvenes son las más afectadas en cuanto a menores niveles de ocupación y de participación laboral y, los jóvenes de los quintiles de menores ingresos se encuentran marginados tanto del mundo del trabajo como de la educación superior. Es por ello que resulta sumamente relevante que la

---

<sup>49</sup>SIES (2020). Informe 2019 – Titulación en Educación Superior. Disponible en: [https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Titulados\\_2019\\_SIES.pdf](https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Titulados_2019_SIES.pdf)



política de fomento del empleo joven, además de compatibilizar trabajo y estudios como lo hace la Ley, se apoye de otras políticas de incentivo a la contratación, fortalecimiento de la capacitación, con especial foco en mujeres jóvenes y grupos de menores ingresos.

- e) **Considerar una evaluación de la Ley en términos generales:** Tomando en cuenta las dificultades a las que se vio enfrentado el Consejo para evaluar el impacto de la ley en los trabajadores no estudiantes y los trabajadores en general, así como también, en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores, sería recomendable que para las futuras evaluaciones que deba realizar el Consejo, se considere una evaluación general de las disposiciones de la Ley en relación con sus objetivos y no con el detalle que hoy exige la propia Ley. Ello especialmente considerando que no se dispondrá de un período de tiempo lo suficientemente extenso durante el tiempo que el Consejo deba evaluar las disposiciones de la Ley, como para hacer una evaluación pormenorizada, puesto que la duración de los programas de educación superior son, en muchos casos, superior a los 3 años, por lo que para una correcta evaluación se requiere acumular información académica de generaciones de estudiantes que hayan realizado la totalidad de sus estudios en un contexto de Ley vigente.

\* \* \* \* \*