



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

30 DE ABRIL DE 2022



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO JOVEN

- 2.1 Caracterización de los y las jóvenes entre 18 y 24 años según condición de actividad y situación de estudios.
- 2.2 Evolución de la desocupación joven en relación a la desocupación general.
- 2.3 Evolución de la tasa de participación laboral de los jóvenes y las principales razones para no ingresar a la fuerza de trabajo.
- 2.4 Mayor informalidad entre los jóvenes que trabajan.
- 2.5 Comparación con países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de los niveles de inserción laboral de los y las jóvenes en Chile.

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

- 3.1 Objetivos de la Ley.
 - a) Compatibilizar los estudios con el trabajo.
 - b) Fomentar la contratación formal, con contrato de trabajo y el ahorro previsional a temprana edad.
 - c) Generar las condiciones para que los jóvenes puedan incorporarse al mercado del trabajo y desarrollar experiencias laborales que faciliten su incorporación a la fuerza de trabajo una vez que egresen de sus carreras.
 - d) 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.
- 3.3 Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo.
- a) ORD. N°4533/28 de fecha 24 de septiembre del año 2019.
 - b) ORD. N°316/3 de fecha 16 de enero del año 2020.
 - c) ORD. N°1100, de fecha 29 de marzo del año 2021.

4. EVALUACIÓN DE LA LEY

- 4.1. Antecedentes.
 - 4.1.1. Primer Informe.
 - 4.1.2. Segundo Informe.
- 4.2. Evaluación.
 - 4.2.1. Cumplimiento y fiscalización de la Ley.
 - 4.2.2. Impacto de la Ley en los jóvenes no estudiantes y en el resto de los trabajadores.
 - 4.2.3. Efecto en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores.

5. CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

* * * * *



1. 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 empleabilidad¹. Esto, pues, 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 Joven² y a la Cotización Joven³; 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”)⁴, 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.

¹ 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/>

² 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, perezca al 40% más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares y sus remuneraciones brutas mensuales sean inferiores a \$360.000.

³ 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.

⁴ 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 dos años desde la entrada en vigencia de la Ley, el objeto del presente informe es dar cumplimiento a 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 de los jóvenes entre 18 y 24 años.
- 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 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 respecto al uso de la Ley.



- 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.

* * * * *



2. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO JOVEN

2.1. Caracterización de los y las jóvenes entre 18 y 24 años según condición de actividad y situación de estudios

Este apartado tiene como objetivo caracterizar la inserción laboral de los jóvenes entre 18 y 24 años en Chile y la manera en que ella se vincula con la prosecución de estudios superiores. Para ello, se recurre a tres fuentes de información: la encuesta CASEN, en sus versiones 2017 y 2020, la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), y las estadísticas oficiales de la OCDE para comparaciones a nivel internacional.

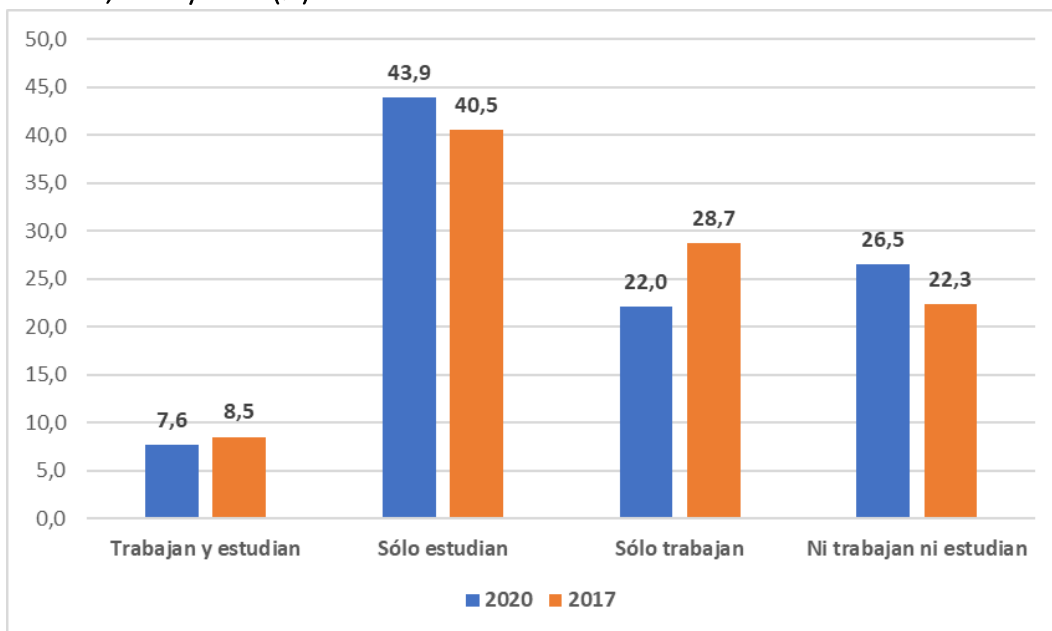
En Chile, al mes de enero de 2022 (ENE), la población entre los 18 y 24 años asciende a 1.886.803 personas, representando el 11,8% del total de la población en edad de trabajar (15 años y más). De este total, para el mismo período, más de la mitad (58,9%, equivalente a 1.111.740 personas) se encontraba inactivo, esto es, que no estaba trabajando de manera remunerada ni buscando trabajo, dando cuenta del retraso en la edad de ingreso al mercado laboral que ha experimentado el país en las últimas décadas debido, fundamentalmente, a la masificación de los estudios de educación superior en dicho segmento etario. En efecto, de acuerdo con el Sistema de Información de Educación Superior (SIES), al tercer año de egreso de la enseñanza media, alrededor del 72% de las cohortes de los años 2016, 2017 y 2018 habían hecho ingreso a alguna institución de educación superior⁵ lo que, por supuesto, no necesariamente implica un porcentaje similar de retención en el sistema.

Las estadísticas de la encuesta CASEN, que se aprecian en el gráfico 1, corroboran la importancia de los estudios superiores en este segmento etario. En 2020, un 51,5% de los y las jóvenes entre 18 y 24 años se encontraba estudiando. La gran mayoría de éstos con dedicación exclusiva y sólo un pequeño porcentaje -7,6% del total de jóvenes entre 18 y 24 años o 14,8% de quienes estudian- dividen su jornada entre trabajo remunerado y estudios.

Por otro lado, alrededor de un cuarto de los jóvenes, tanto en 2017 como en 2020, no encuentra oportunidades de trabajo o de estudios. Esta cifra se eleva cuatro puntos hacia 2020 influenciada, sin duda, por el impacto de la pandemia de covid-19.

⁵ SIES (2021) Informe 2021. Acceso a educación superior en Chile. https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2021/09/Informe_Acceso_a_Educacion_Superior_2021_SIES.pdf

Gráfico N° 1: Distribución de jóvenes entre 18 y 24 años, por condición de actividad y situación de estudios, 2017 y 2020 (%)

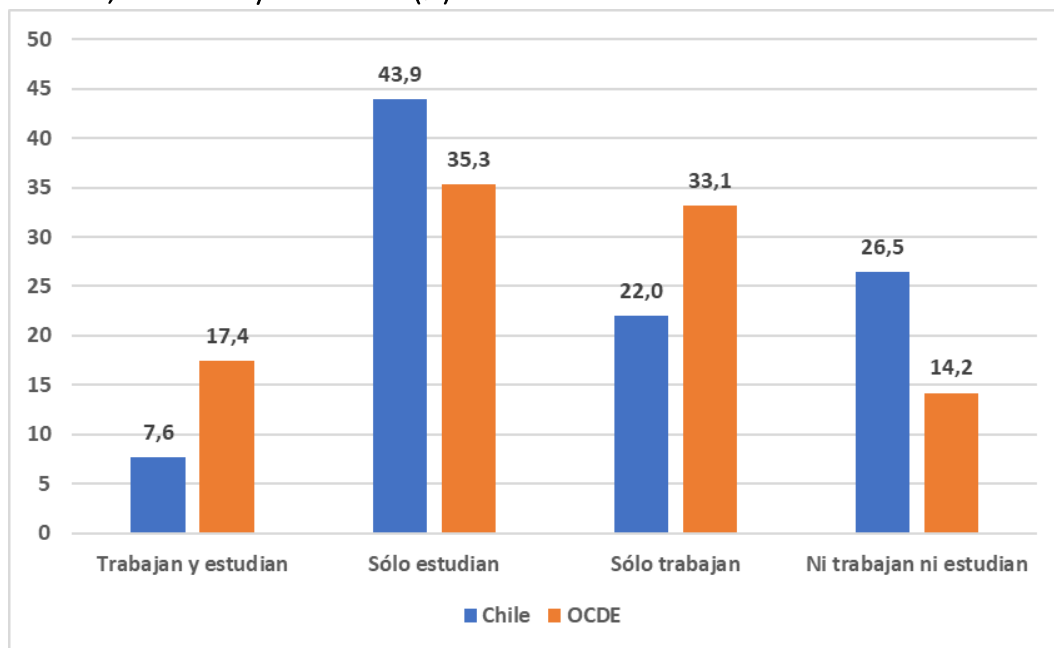


Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2017 y 2020

El gráfico N°2, muestra que el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan en Chile, respecto al promedio de los países de la OCDE, es 12,3 puntos porcentuales (pp.) mayor. También se aprecia que, en promedio, los países de la OCDE tienen una mayor inserción laboral de los jóvenes entre 18 y 24 años.

En Chile, alrededor de un tercio de los jóvenes entre 18 y 24 años participa del mercado de trabajo – según cifras de la encuesta CASEN, 37,2% en 2017 y 29,6% en 2020- ,en cambio, si vemos el promedio de los países OCDE, para 2019, esta cifra asciende al 50,5% (gráfico 2); y si bien la mayoría de quienes estudian en países OCDE se dedican exclusivamente a los estudios, el porcentaje de quienes compatibilizan trabajo y estudios es 10 pp. superior a la cifra observada en Chile en 2020 -17,4% vs. 7,6% respectivamente-, dando cuenta de condiciones más favorables para la inserción laboral de los jóvenes.

Gráfico 2: Distribución de jóvenes entre 18 y 24 años, según condición de actividad y situación de estudios, Chile 2020 y OCDE 2019 (%).

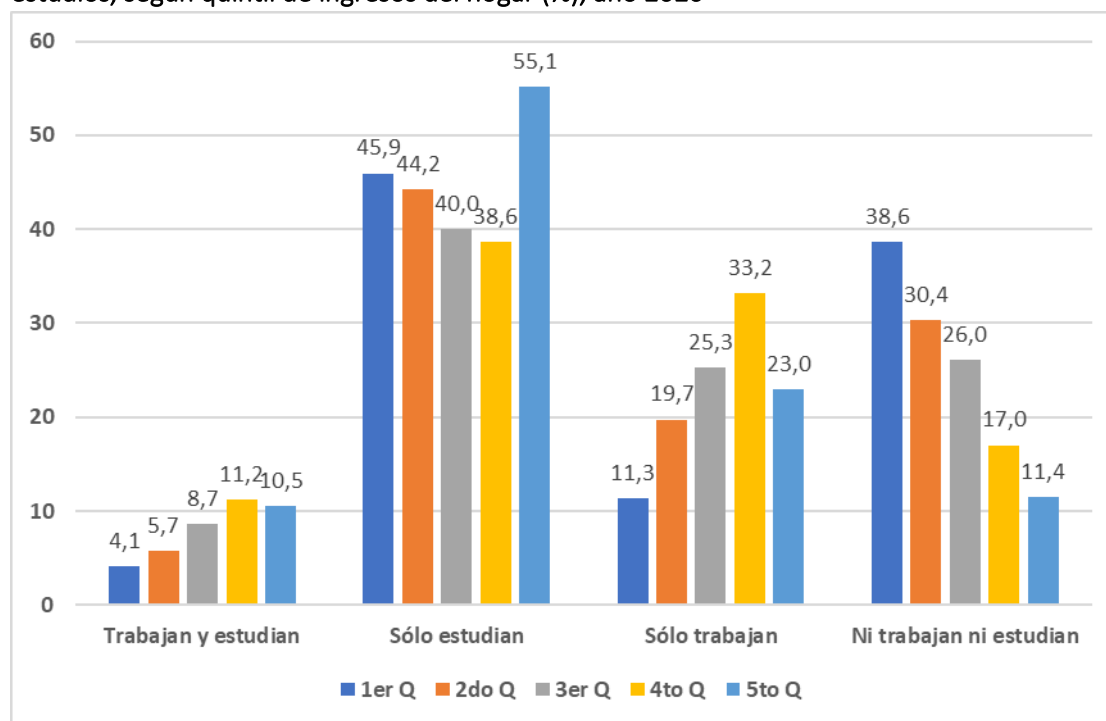


Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2020 y datos OCDE 2019

En el gráfico N°3, se observa que el acceso a oportunidades de trabajo y de estudio para un/a joven es muy diferente según el quintil de ingresos del hogar en que se ubica. A medida que se descende en el quintil de ingresos, aumenta considerablemente la proporción de jóvenes que no logran insertarse ni en el mercado laboral ni en el sistema educacional. Así, mientras en el quintil más rico sólo el 11,4% de los jóvenes no trabaja ni estudia, en el primer quintil, de menores ingresos, este porcentaje llega al 38,6%.

En relación a la inserción laboral del grupo etario en estudio, independientemente de si se encuentra estudiando o no, en los quintiles I a IV, se observa una relación directamente proporcional: a mayor nivel de ingresos mayores porcentajes de jóvenes que se encuentran trabajando, aumentando alrededor de 10 pp. por quintil. Sin embargo, el quinto quintil más rico se aparta de esta relación descendiendo 10 pp. la proporción de quienes trabajan en relación con el cuarto quintil. Ello da cuenta de un segmento con un comportamiento muy disímil respecto al resto. Mientras en los primeros cuatro quintiles la proporción de quienes estudian -ya sea que trabajen o no- es alrededor de un 50%, en el quinto quintil dicha proporción asciende a 65,6%. Del mismo modo, sólo en el quintil más rico la proporción de quienes “sólo estudian” se eleva sobre el 50%.

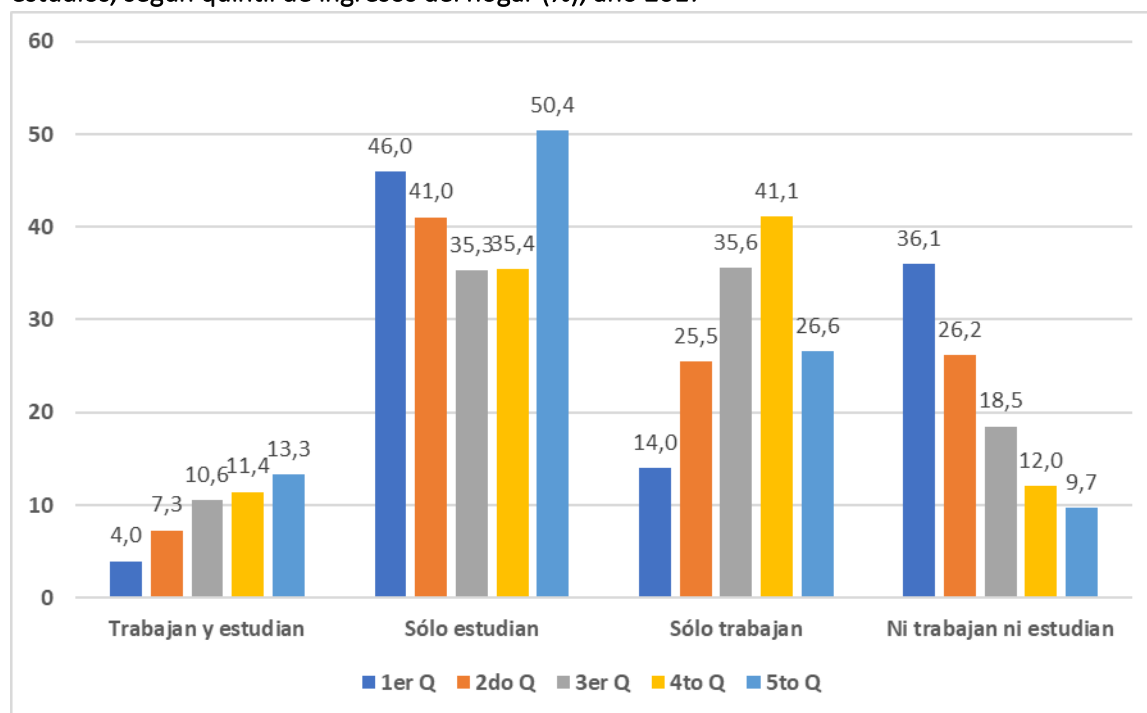
Gráfico 3: Distribución de jóvenes entre 18 y 24 años, por condición de actividad y situación de estudios, según quintil de ingresos del hogar (%), año 2020



Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2020

La comparación de estas cifras entre los años 2017 y 2020 (Gráficos 3 y 4) da cuenta de que las relaciones que se han descrito revisten propiedades estructurales. Sin embargo, se advierten importantes diferencias entre ambas aplicaciones de la encuesta, fundamentalmente, la caída significativa de las proporciones de jóvenes que “sólo trabajan”, especialmente en los quintiles III y IV, lo cual significó un aumento hacia 2020 de quienes “sólo estudian” y de quienes “ni trabajan ni estudian”. El impacto de la pandemia en la pérdida de puestos de trabajo es evidente y se muestra en diversas estadísticas a lo largo de este informe, sin embargo, esta coyuntura bien podría implicar una profundización en el mediano y largo plazo de la tendencia hacia la dedicación exclusiva a los estudios.

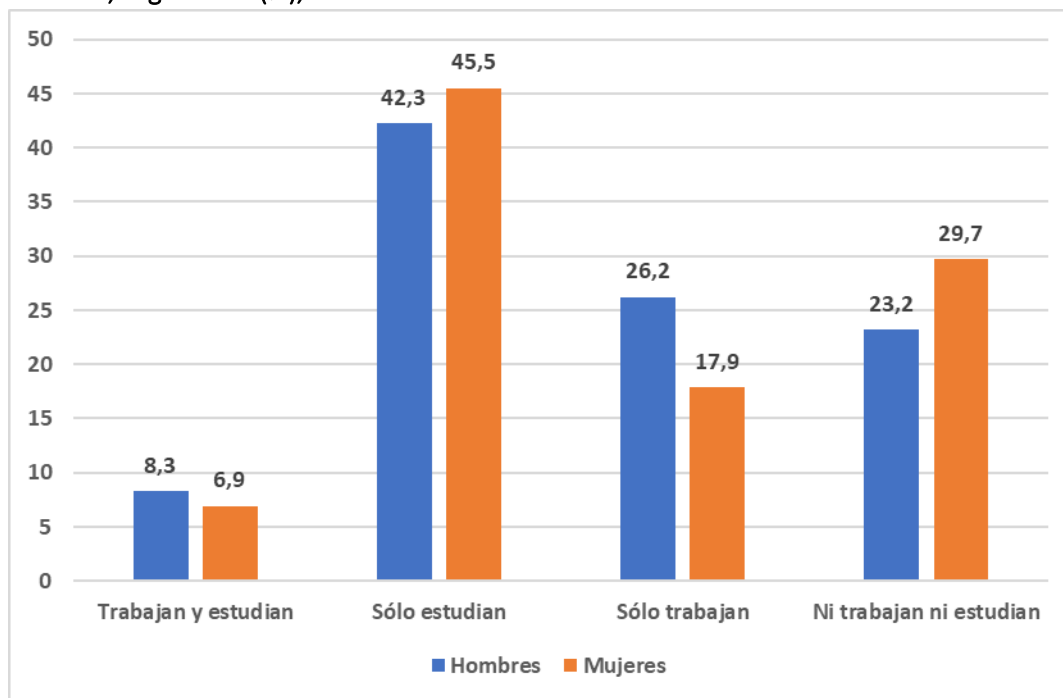
Gráfico 4: Distribución de jóvenes entre 18 y 24 años, por condición de actividad y situación de estudios, según quintil de ingresos del hogar (%), año 2017



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

En el gráfico N°5, se puede comparar la situación de hombres y mujeres, entre 18 y 24 años, según condición de actividad y situación de estudios. Las principales diferencias se aprecian en las proporciones de quienes solo trabajan y de quienes no trabajan ni estudian. En el primer caso la inserción laboral de las mujeres es 8,3 pp. menor a la de los hombres, mientras que la proporción de mujeres que no trabajan ni estudian es 6,5 pp. mayor que la de los hombres. Ambas brechas, responden al mismo fenómeno: la permanencia, en ciertos segmentos de la población, de los roles tradicionales de género, los cuales, asignan de manera preferente y/o exclusiva las tareas domésticas y de cuidado a las mujeres. En efecto, de acuerdo a la tabla 1, presentada más adelante en este informe, sobre las razones esgrimidas por quienes se encuentran fuera de la fuerza de trabajo en este segmento, sólo el 1,2% de los hombres esgrime como motivo el cuidado de niños, adultos mayores, de otro familiar o quehaceres del hogar, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra se eleva a 14,1%. Cabe señalar, de todos modos, que tanto en hombres como en mujeres la principal razón para no trabajar es precisamente la condición de estudiante (80,5% en hombres y 72,4% en mujeres).

Gráfico 5: Distribución de jóvenes entre 18 y 24 años, por condición de actividad y situación de estudios, según sexo (%), año 2020



Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2020

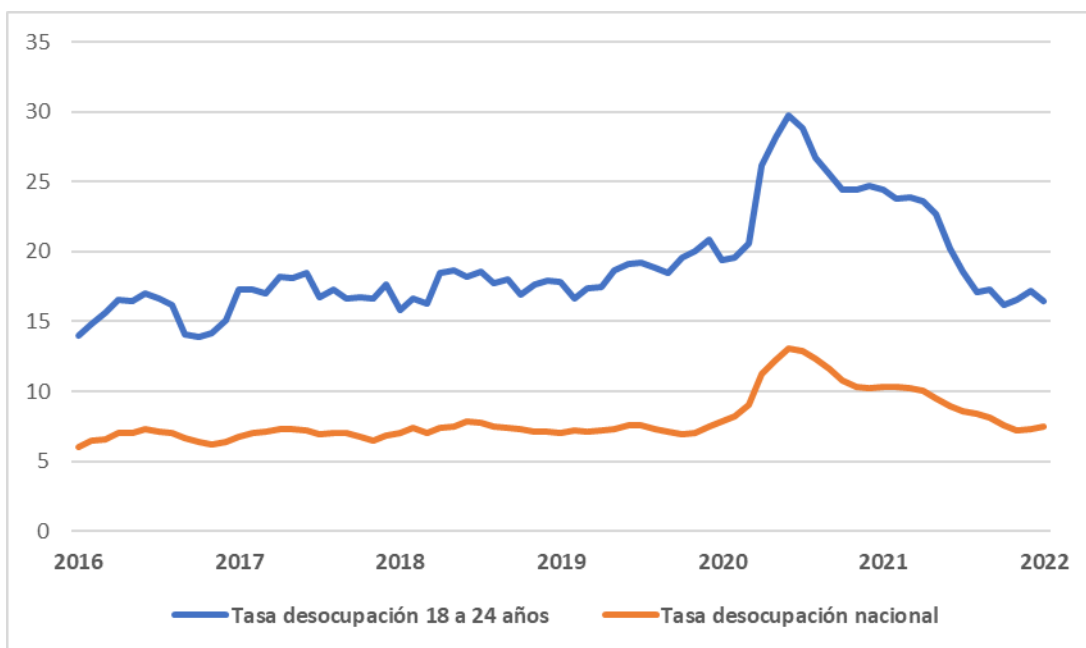
2.2. Evolución de la desocupación joven en relación a la desocupación general.

Un fenómeno largamente observado son las mayores tasas de desocupación de los jóvenes respecto de otros segmentos etarios, debido especialmente a su menor calificación y experiencia. En el gráfico 6, se aprecia con claridad, para el período 2016-2022, que la curva de desocupación de los jóvenes que tienen entre 18 y 24 años, se encuentra a considerable distancia de la curva de desocupación general, en promedio, a 11 pp., más que duplicándola en todos los trimestres.

Como se ha observado en otros momentos, las crisis económicas impactan más fuerte y rápidamente el empleo juvenil, y esta no fue la excepción. Como se aprecia en el gráfico N°6, la pérdida masiva de empleos, que conllevaron las medidas implementadas para contener la pandemia producida por el virus SARS-CoV-2, a partir de marzo de 2020, afectó más a los jóvenes. En el trimestre junio-agosto de 2020, la tasa de desocupación general llegó a un 13,1% y la de los jóvenes a un 29,8%.

La experiencia también indica que, luego de crisis económicas, el empleo en el segmento joven de la población toma más tiempo en recuperarse, sin embargo, no ha sido así en esta ocasión, ya que como se aprecia en el gráfico 6, ambas curvas tienen un ritmo de descenso similar, hacia el 2021, e incluso levemente más pronunciado en el caso del empleo juvenil.

Gráfico 6: Tasa de desocupación de jóvenes entre 18 y 24 años y tasa de desocupación general, 2016 a trimestre diciembre 2021-febrero 2022 (%).

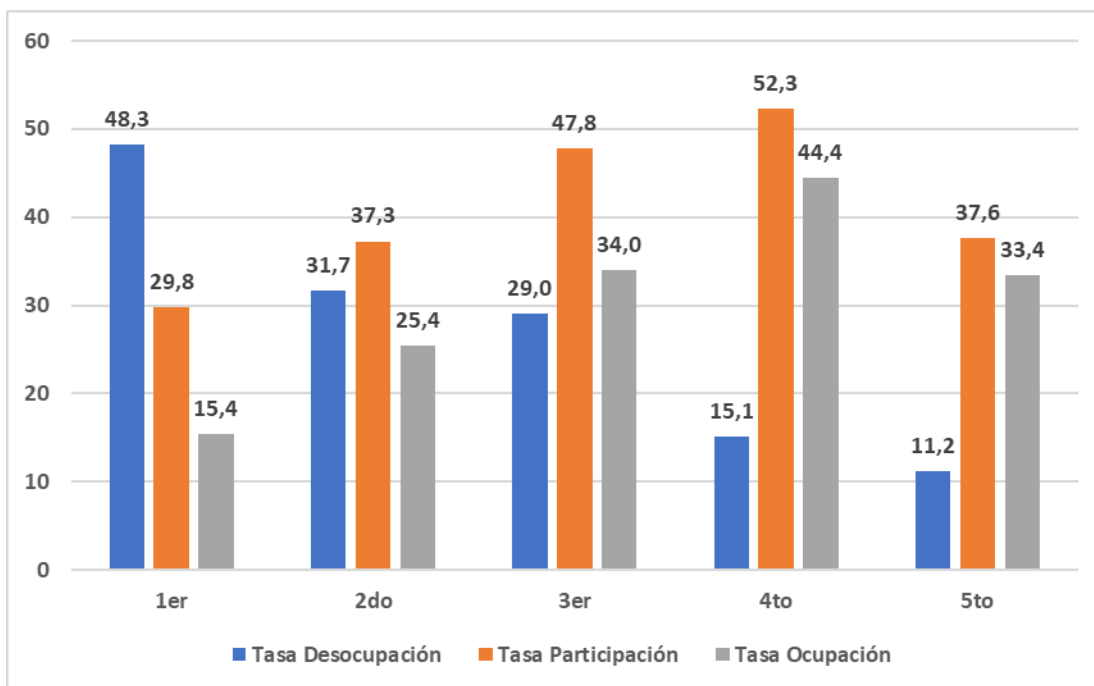


Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE.

La inserción laboral de los jóvenes tiene marcadas diferencias según quintil de ingreso. En el gráfico 7, se presentan las tasas de desocupación, participación y ocupación, de acuerdo con información de la última encuesta Casen del año 2020. El dato más sorprendente, es la diferencia en la tasa de desocupación entre el quintil más pobre y el quintil más rico: exactamente 4,3 veces más alta. La relación entre desocupación e ingreso es inversamente proporcional: a medida que ascendemos en ingreso disminuye la desocupación. En el caso del quinto quintil, esta diferencia no sólo obedece a un acceso a mayores oportunidades de empleo, sino también al hecho, como ya vimos, en la sección 2.1, a una mayor inserción en el sistema educativo con dedicación exclusiva, lo que se traduce en una proporción menor de jóvenes de este segmento que se encuentra buscando empleo.

De manera coherente con lo anterior, las tasas de participación y ocupación aumentan a medida que ascendemos en quintiles de ingreso, con la excepción del quinto quintil, segmento en el que la menor inserción laboral de los jóvenes obedece, como ya dijimos, a un mayor porcentaje de dedicación exclusiva a los estudios.

Gráfico 7: Tasas de ocupación, desocupación y participación para jóvenes entre 18 y 24 años, por quintil de ingreso, Casen 2020 (%)

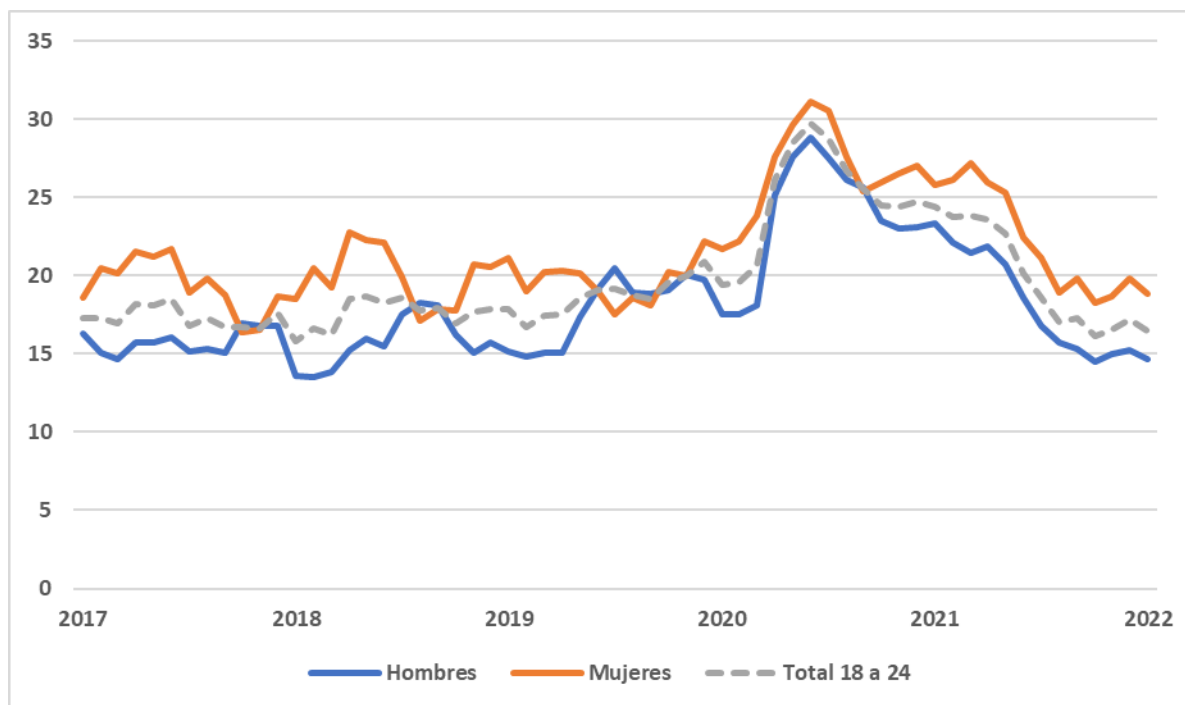


Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2020

Como era de esperarse, salvo para algunos trimestres puntuales, durante todo el período 2017 a enero de 2022 las tasas de desocupación de las mujeres de 18 a 24 años son más altas que las tasas de desocupación de los hombres (gráfico 8), específicamente en 3,4 pp. promedio.

De manera consistente con la reactivación económica experimentada desde fines de 2020, ambas tasas de desocupación muestran un marcado descenso. Sin embargo, se aprecia una mayor lentitud en la recuperación del empleo de las mujeres. Si consideramos, en términos proporcionales, el descenso de la tasa de desocupación desde el punto máximo de junio-agosto 2020 al último trimestre disponible, en los hombres dicha tasa ha disminuido en un 49,2% mientras que en las mujeres sólo en un 39,6%. Una posible explicación para ello, tal como hemos señalado previamente en este informe, es la atribución preferencial y/o exclusiva a las mujeres de las tareas domésticas y de cuidado, dificultando con ello su salida al mercado laboral.

Gráfico 8: Tasa de desocupación de jóvenes entre 18 y 24 años según sexo, 2017 a trimestre diciembre 2021-febrero 2022



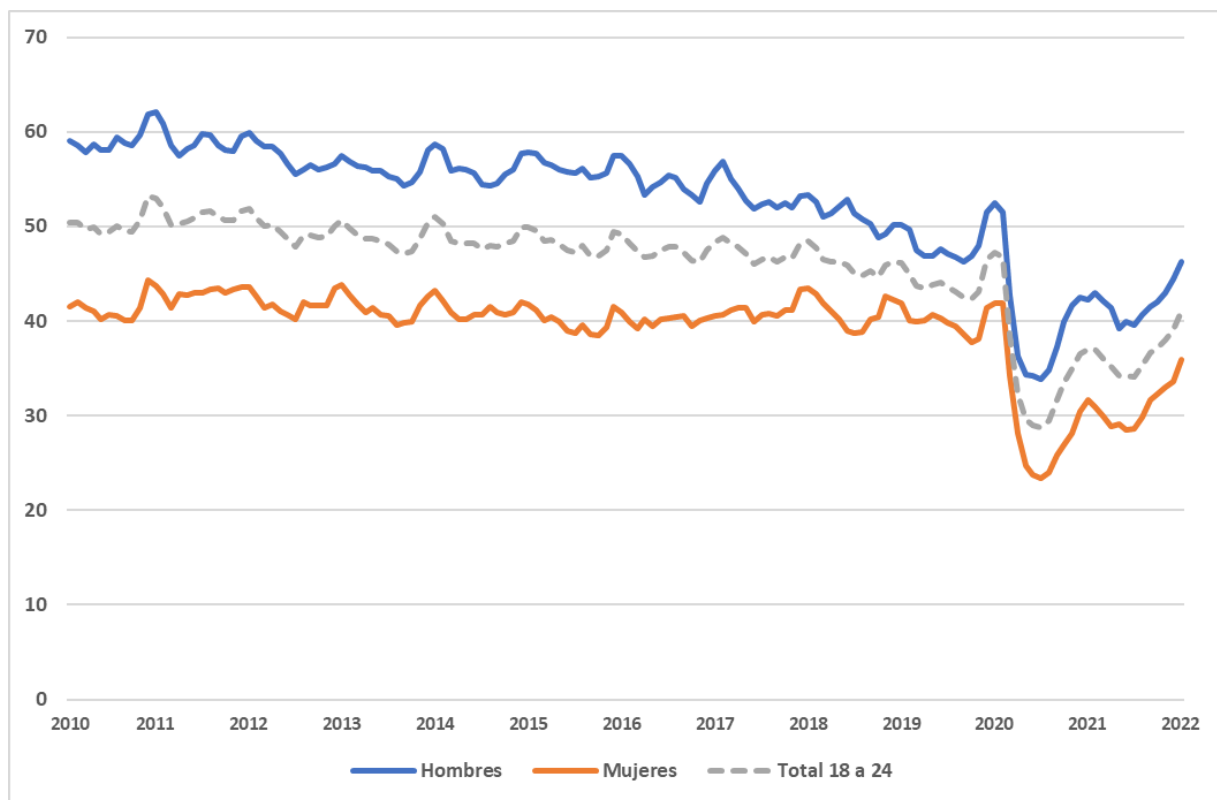
Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE.

2.3. Evolución de la tasa de participación laboral de los jóvenes y las principales razones para no ingresar a la fuerza de trabajo

La tasa de participación laboral corresponde a la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra económicamente activa, esto es, en condición de ocupada o desocupada.

Como vimos, en el acápite anterior, con la tasa de desocupación y otras cifras, la pandemia, producida por el virus SARS-CoV-2, provocó un abrupto descenso de la participación laboral de los y las jóvenes entre 18 y 24 años, específicamente se aprecia una caída de 18,6 pp. desde inicios de 2020 en el trimestre junio-agosto, momento de mayor impacto de la pandemia sobre el empleo. Si bien en términos absolutos el descenso fue el mismo en hombres y mujeres, en términos relativos fue superior para las mujeres. En ambos casos la recuperación de la tasa de participación aún no alcanza los niveles pre-pandemia.

Gráfico 9: Tasa de participación laboral de jóvenes entre 18 y 24 años según sexo, 2010 a trimestre diciembre 2021-febrero 2022 (%)



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

Como se aprecia en el gráfico 9, ya desde el año 2010, la tasa de participación laboral de los hombres entre 18 y 24 años venía descendiendo lenta pero sistemáticamente, acumulando una caída de alrededor de 10 pp. en una década. Ello puede explicarse por dos fenómenos: la ineficacia de las políticas de promoción del empleo juvenil, por un lado, y el creciente ingreso a la educación superior, por otro.

En efecto, de acuerdo a las cifras de la encuesta Casen 2020, presentadas en la tabla 1, el 80,5% de los hombres entre 18 y 24 años y 72,4% de las mujeres del mismo tramo etario esgrimieron los estudios como principal razón para no buscar trabajo. Aproximadamente una década atrás, de acuerdo a los datos de Casen 2011, estos porcentajes eran 70,4 y 53,5, respectivamente, es decir, alrededor de 10 pp. menos en el caso de los hombres y cerca de 20 pp. menos en las mujeres.

Dicho aumento es coherente con la expansión de la matrícula en educación superior experimentada en las últimas décadas. En 2021 ésta alcanzó 1.194.581 estudiantes, esto es, un 20,7% más que en 2011 y un 87,4% más que en 2005. Es decir, en el lapso de 16 años la matrícula total en educación superior prácticamente se ha duplicado. En el caso de las mujeres el aumento ha

sido aún más pronunciado. En 2021 las inscritas en educación superior eran 645.884, un 27,5% más que en 2011 y un 110% más que en 2005. Este explosivo aumento explica igualmente que sea la proporción de mujeres que esgrimen los estudios como motivo para no trabajar de manera remunerada la que ha experimentado la mayor variación.

Este crecimiento de la matrícula marca una tendencia positiva. Sin embargo, podemos apreciar que, para la mayoría de los y las estudiantes, y a pesar de las iniciativas legales, los estudios y el trabajo remunerado continúan siendo incompatibles.

Otra tendencia positiva es que, si bien las tareas de cuidado y quehaceres del hogar continúan siendo motivos únicamente esgrimidos por las mujeres para no ingresar al mercado laboral, las proporciones de mujeres entre 18 y 24 años que las plantean son considerablemente menores a las de una década. Mientras en 2020 un 14,1% mencionó como principales razones los quehaceres del hogar, cuidado de niños, adultos mayores y otros familiares (tabla 1), en 2011 estas razones sumaban un 28,8%.

Tabla 1: Cantidad y distribución porcentual de jóvenes inactivos entre 18 y 24 años, por razón principal para no buscar trabajo, según sexo, año 2020

¿Cuál es la razón principal para no buscar trabajo últimas cuatro semanas?	Cantidad			Distribución porcentual		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Consiguió trabajo que empezará pronto o iniciará pronto una actividad por cuenta propia	3.094	4.076	7.170	0,5	0,5	0,5
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	11.818	7.957	19.775	1,8	1,0	1,4
No tiene con quien dejar los niños	876	69.970	70.846	0,1	9,1	5,0
No tiene con quien dejar a adultos mayores	537	1.474	2.011	0,1	0,2	0,1
No tiene con quien dejar a otro familiar	1.205	3.079	4.284	0,2	0,4	0,3
Está enfermo o tiene una discapacidad	21.832	17.417	39.249	3,4	2,3	2,8
Piensa que nadie le dará trabajo porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad,	1.257	948	2.205	0,2	0,1	0,2

¿Cuál es la razón principal para no buscar trabajo últimas cuatro semanas?	Cantidad			Distribución porcentual		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
etc.						
Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	265	458	723	0,0	0,1	0,1
Ofrecen sueldos muy bajos	1.051	1.033	2.084	0,2	0,1	0,1
Quehaceres del hogar	5.438	33.522	38.960	0,8	4,4	2,8
Estudiante	519.860	557.644	1.077.504	80,5	72,4	76,1
Jubilado(a), montepiado(a) o pensionado(a)	2.730	2.725	5.455	0,4	0,4	0,4
Tiene otra fuente de ingreso (Seguro de Cesantía, mesadas, rentas, transferencias del Estado, etc.)	1.089	712	1.801	0,2	0,1	0,1
Por temor a contagiarse de COVID-19	20.376	23.068	43.444	3,2	3,0	3,1
Se cansó de buscar	8.306	4.495	12.801	1,3	0,6	0,9
Cree que no hay trabajo disponible	8.975	9.032	18.007	1,4	1,2	1,3
Busca cuando realmente lo necesita o tiene trabajo esporádico	7.623	3.106	10.729	1,2	0,4	0,8
No tiene interés en trabajar	14.797	10.920	25.717	2,3	1,4	1,8
Otra razón	14.755	18.335	33.090	2,3	2,4	2,3
Total	645.884	769.971	1.415.855	100	100	100

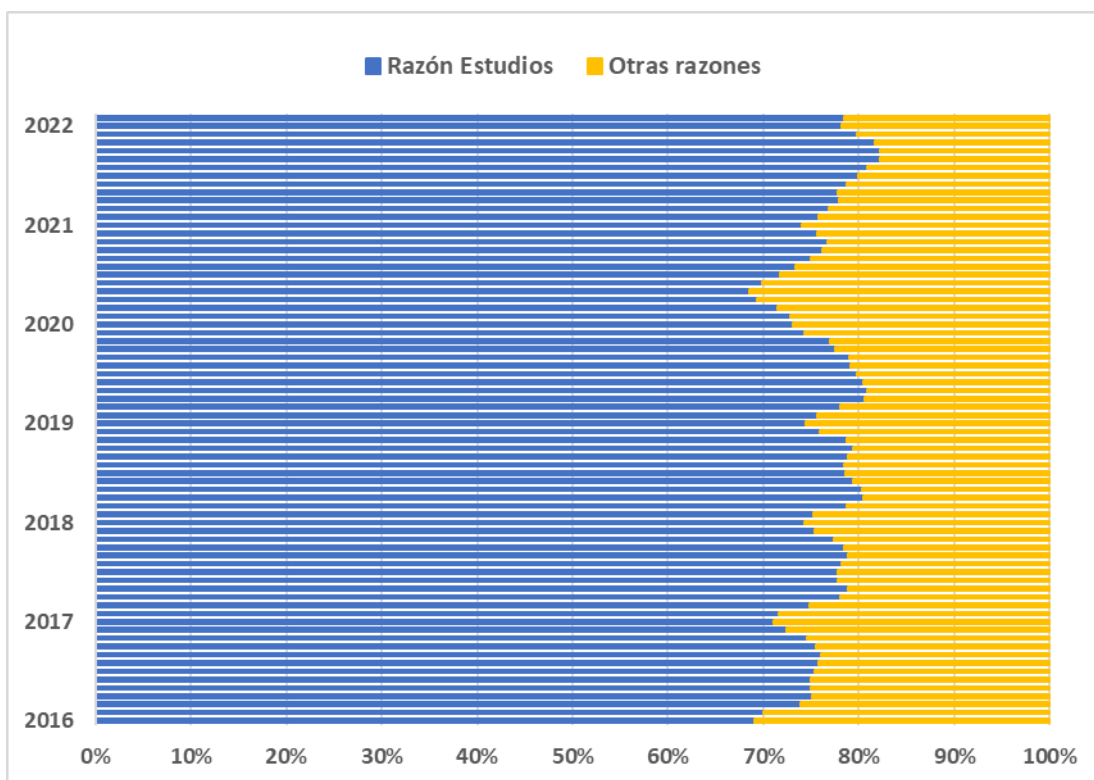
Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a CASEN 2020

La Encuesta Nacional de Empleo del INE también inquiriere sobre los motivos por los cuales las personas se encuentran fuera de la fuerza de trabajo. En los gráficos 10 y 11 se han agrupado todas las razones, excepto 'estudios', en 'otras razones', para la población inactiva de 18 a 24 años. Como se puede apreciar, para todo el período desde 2016 a inicios de 2022, los estudios son la razón ampliamente mayoritaria oscilando entre un 70% y 80% de las respuestas. En el caso de las mujeres

se observa, en el mismo período, una tendencia al alza de la razón ‘estudios’. Si en 2016 esta razón oscilaba entre 65% y 70%, en 2022 se acerca al 80%. Ello es coherente con los datos de la Encuesta Casen y el descenso que muestran motivos como los quehaceres domésticos y las tareas de cuidado.

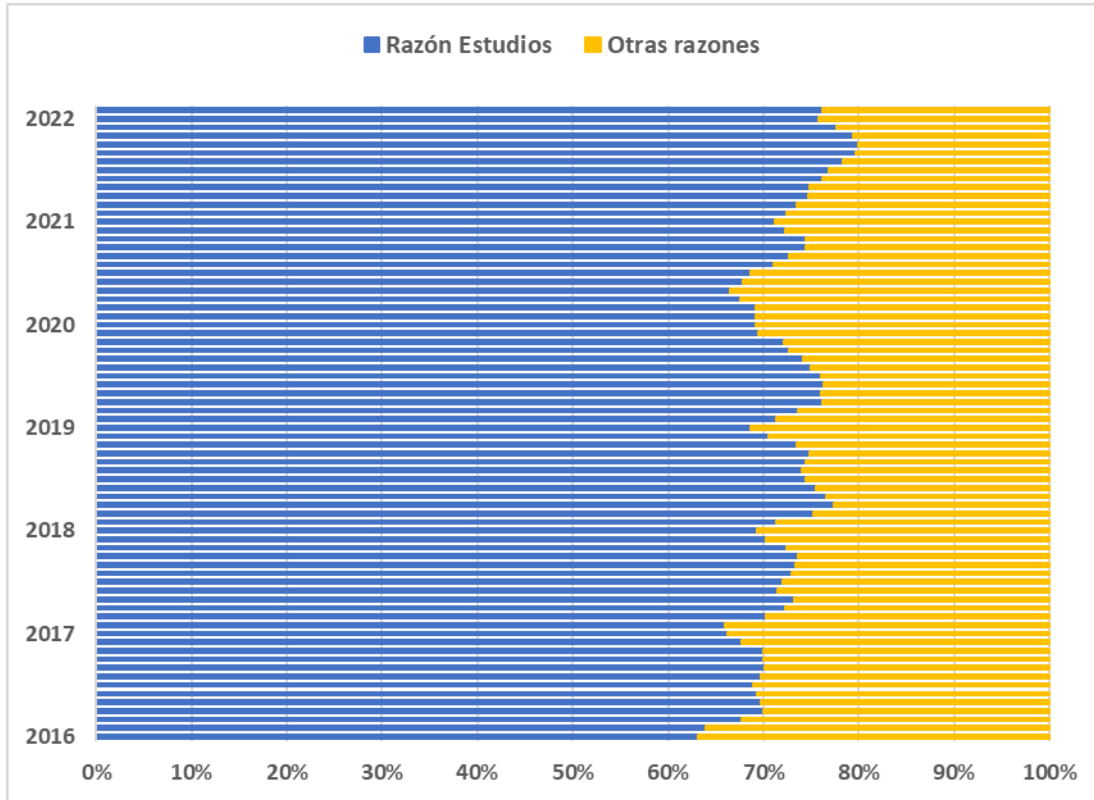
Con todo, los gráficos 10 y 11 parecen confirmar lo ya señalado: que las políticas de promoción del empleo juvenil entre los y las estudiantes no muestran un impacto discernible.

Gráfico 10: Proporciones de jóvenes entre 18 y 24 años inactivos (fuera de la fuerza de trabajo) por razones de estudios y por otras razones, 2016 a febrero 2022



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

Gráfico 11: Proporciones de mujeres inactivas (fuera de la fuerza de trabajo) por razones de estudios y por otras razones, 2016 a febrero 2022



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

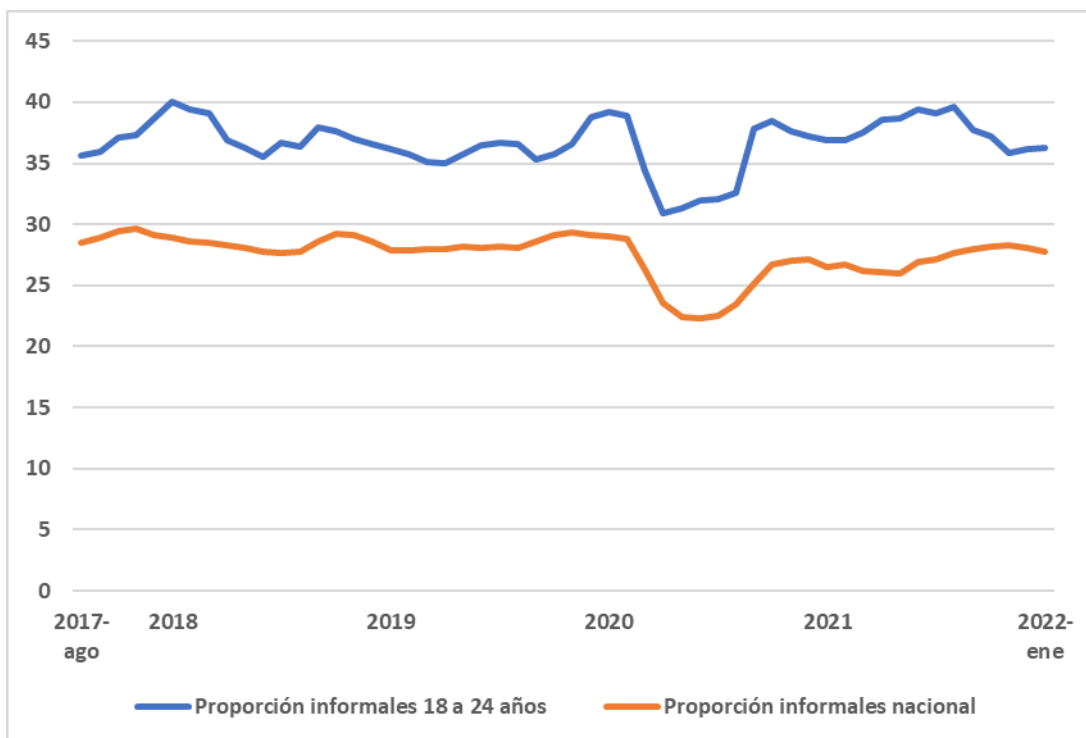


2.4.. Mayor informalidad entre los jóvenes que trabajan.

Otra dimensión de las dificultades que enfrentan los y las jóvenes para su inserción en el mercado laboral es la alta informalidad en el empleo que se observa en este segmento. En el gráfico 12 es posible apreciar que la proporción de ocupación informal entre los jóvenes de 18 y 24 años es superior a la informalidad observada a nivel general para todo el período 2017-2022, oscilando entre 35% y 40%, a excepción de algunos meses de 2020, momento en que desciende por debajo del 35%. En promedio, entre agosto 2017 y enero 2022, la proporción de jóvenes en ocupaciones informales fue 9,2% superior a la de la tasa de ocupación informal nacional.

La encuesta Casen 2020 – capturó el momento de menor informalidad producto de la pérdida de empleos- corrobora la mayor informalidad entre los jóvenes respecto de la población ocupada general (33,7% vs. 26,3%). Si desagregamos la información por categoría ocupacional, obtenemos que el 86,2% del empleo informal en los jóvenes se concentra en dos categorías ocupacionales: trabajadores por cuenta propia (52,8%) y empleados u obreros del sector privado (33,4%). El trabajo por cuenta propia se caracteriza por altos niveles de informalidad, que en el caso de los jóvenes son aún mayores, sin embargo, sorprende el alto porcentaje de jóvenes con ocupación informal que se encuentran trabajando en condición de asalariadas/os en empresas privadas. Para efectos comparativos, el 22,2% de la población ocupada general con empleos informales son asalariados del sector privado, es decir, 11 pp. menos. Por otro lado, al interior de dicha categoría ocupacional, el 10,9% de los y las asalariadas de todas las edades trabajan de manera informal, en contraste con el 17,7% de los y las jóvenes entre 18 y 24 años. Continúa siendo un desafío promover el empleo juvenil formal y ayudar a compatibilizar trabajo remunerado y estudios.

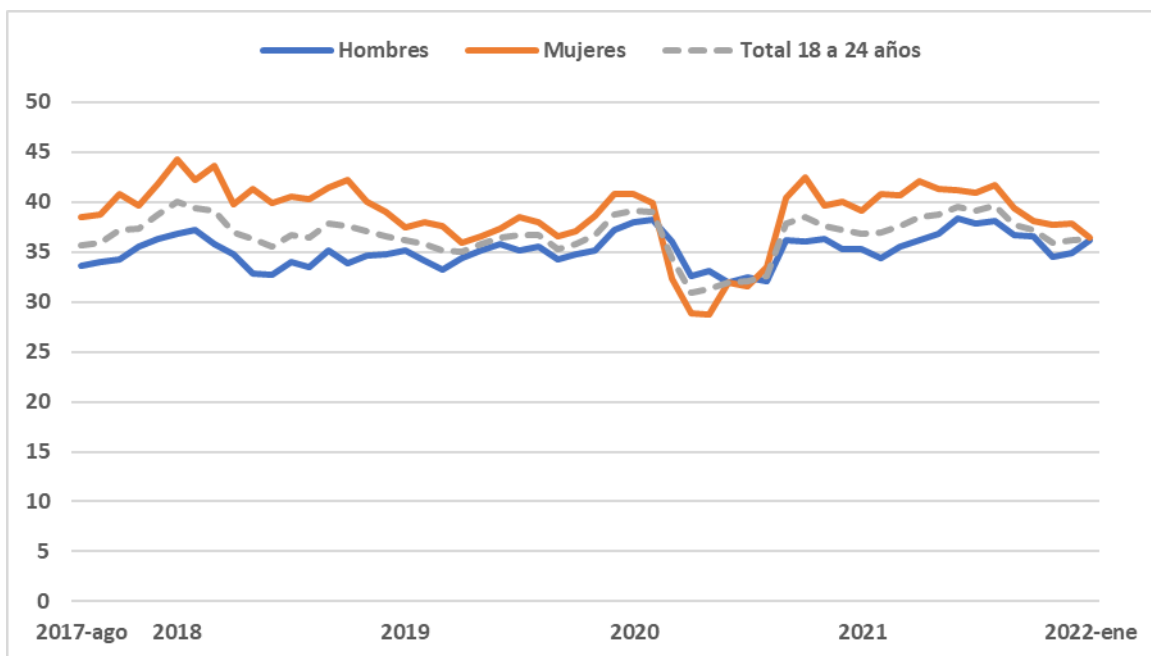
Gráfico 12: Proporción de ocupación informal en jóvenes entre 18 y 24 años y general. Trimestres julio-septiembre 2017 a diciembre 2021-febrero 2022 (%)



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

En el gráfico 13, podemos observar que, tal como ocurre con la mayoría de los indicadores laborales, las mujeres jóvenes se encuentran en una situación aún más desventajosa exhibiendo niveles de informalidad más altos que los hombres para todo el período en cuestión. También se aprecia que, tanto para hombres como para mujeres, en los meses más duros de la pandemia de covid-19 hay una caída significativa de la informalidad. Ello puede explicarse por dos factores. En primer lugar, los puestos de trabajo informales en las empresas son aquellos de más fácil despido, y, en segundo lugar, el trabajo por cuenta propia, que como vimos concentra a poco más de la mitad de las ocupaciones informales de este segmento, es aquel que se vio más afectado durante dichos meses debido a las restricciones que impuso la autoridad para contener la propagación de la pandemia generada por el virus SARS-COV-2.

Gráfico 13: Proporción de ocupación informal en jóvenes entre 18 y 24 años según sexo, trimestre julio-septiembre 2017 a trimestre diciembre 2021-febrero 2022 (%)



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

Por último, nuevamente acudiendo a la encuesta Casen 2020, podemos decir que la condición de estudiante contribuye a una mayor incidencia de la informalidad entre la población ocupada entre 18 y 24 años. Si bien en una u otra situación la proporción es alta, entre aquellos que sólo trabajan la proporción de informalidad alcanza el 30,8%, mientras que entre aquellos que estudian y trabajan la cifra asciende a 40,8%, es decir, exactamente 10 pp. más. Ello releva la importancia del diseño de políticas públicas que, en su esfuerzo por compatibilizar trabajo remunerado y estudios, permitan el acceso a empleos de calidad que, al menos, permitan el acceso a la seguridad social y cumplan con los mínimos estándares legales.



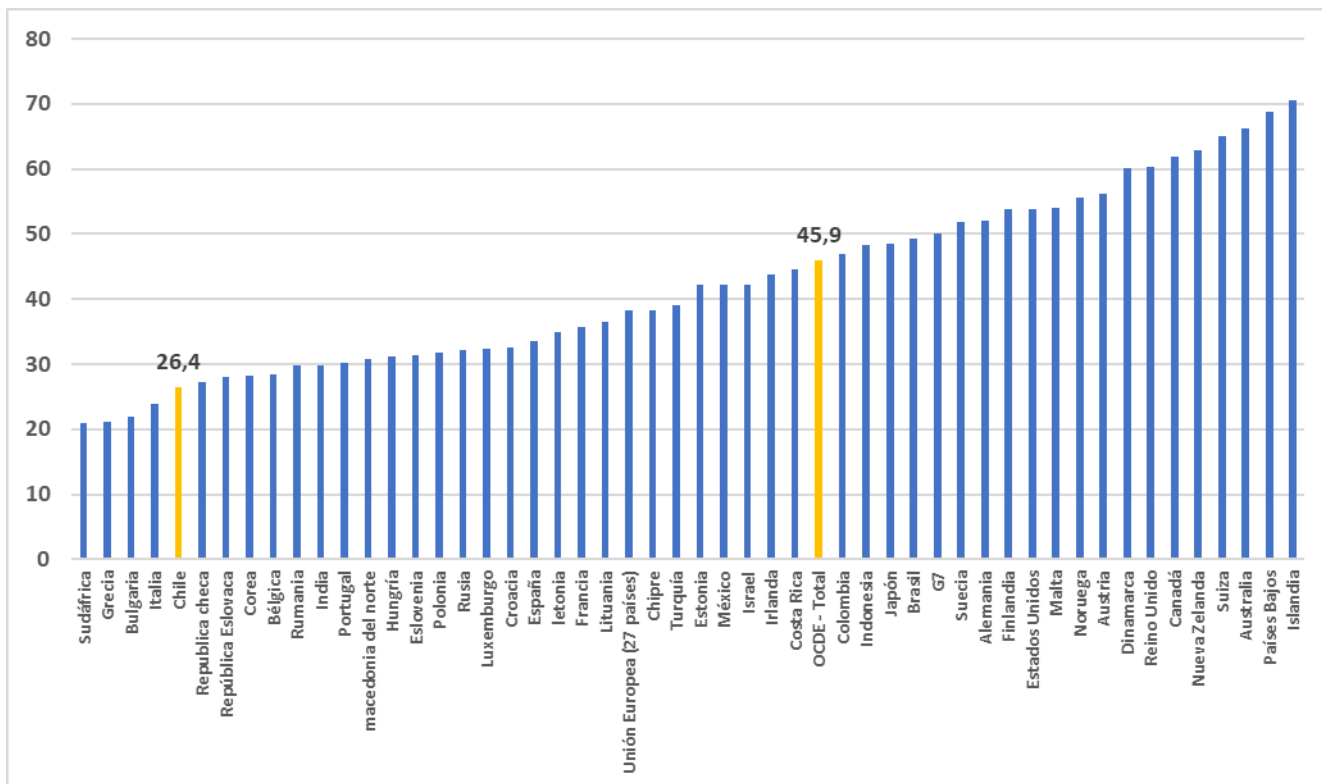
2.5. Comparación con países OCDE de los niveles de inserción laboral de los y las jóvenes en Chile

En las secciones previas de este apartado ya hemos comentado la baja participación laboral en Chile de la población entre 18 y 24 años. Ello se ve corroborado en el gráfico 14, al comparar nuestro país con el conjunto de países que conforman la OCDE y que, en general, agrupa a los países de mayor desarrollo social y económico. Aunque cabe señalar que la comparación en este caso, por ser la información disponible para todos los países, es sobre el segmento entre 15 y 24 años.

Chile se encuentra en el quinto lugar con la más baja participación laboral juvenil de entre 49 países, a casi 20 pp. del promedio de la OCDE, y a alrededor de 40 pp. de los primeros lugares de la lista. Determinar con precisión los factores que inciden en tan dispar realidad ocupacional entre países excede los límites de este informe, pero dados los antecedentes de la discusión es posible plantear aquellos elementos que deberían estar presentes en cualquier esfuerzo de investigación comparativo. En primer lugar, la mayor duración de las carreras universitarias en Chile respecto de otros países, que podría estar incidiendo en retrasar el ingreso al mercado laboral. En segundo lugar, también se ha planteado que el aumento de la matrícula y de los programas de educación superior en el país no ha ocurrido de manera congruente con los requerimientos de la economía o siguiendo los cambios de la estructura ocupacional, provocando un desacople que impide a los jóvenes encontrar trabajo en aquello que han estudiado o contar con las competencias que requieren los empleos efectivamente disponibles. Un tercer factor relevante es, por cierto, el grado de dinamismo de las economías en su capacidad para generar empleos y la capacidad institucional para generar empleos formales, con condiciones laborales adecuadas y salarios suficientes.

Cabe señalar que las cifras del gráfico 14 corresponden al 2020, último año disponible para todos los países, y están, por lo tanto, afectadas por la pérdida de empleos que supusieron las medidas de restricción impuestas por las autoridades de los distintos países para contener la pandemia de covid-19. Por lo mismo, la magnitud de la propagación del virus en cada país y el tipo de medidas asumidas por las autoridades constituyen factores que deben contemplarse al momento de interpretar los datos. Sin embargo, al comparar cifras del 2019, si bien la distancia entre la tasa de Chile y el promedio OCDE se reduce (31,5% vs. 48,3%), de todos modos, sigue siendo muy alta, dando cuenta que se trata de un fenómeno estructural y no meramente coyuntural.

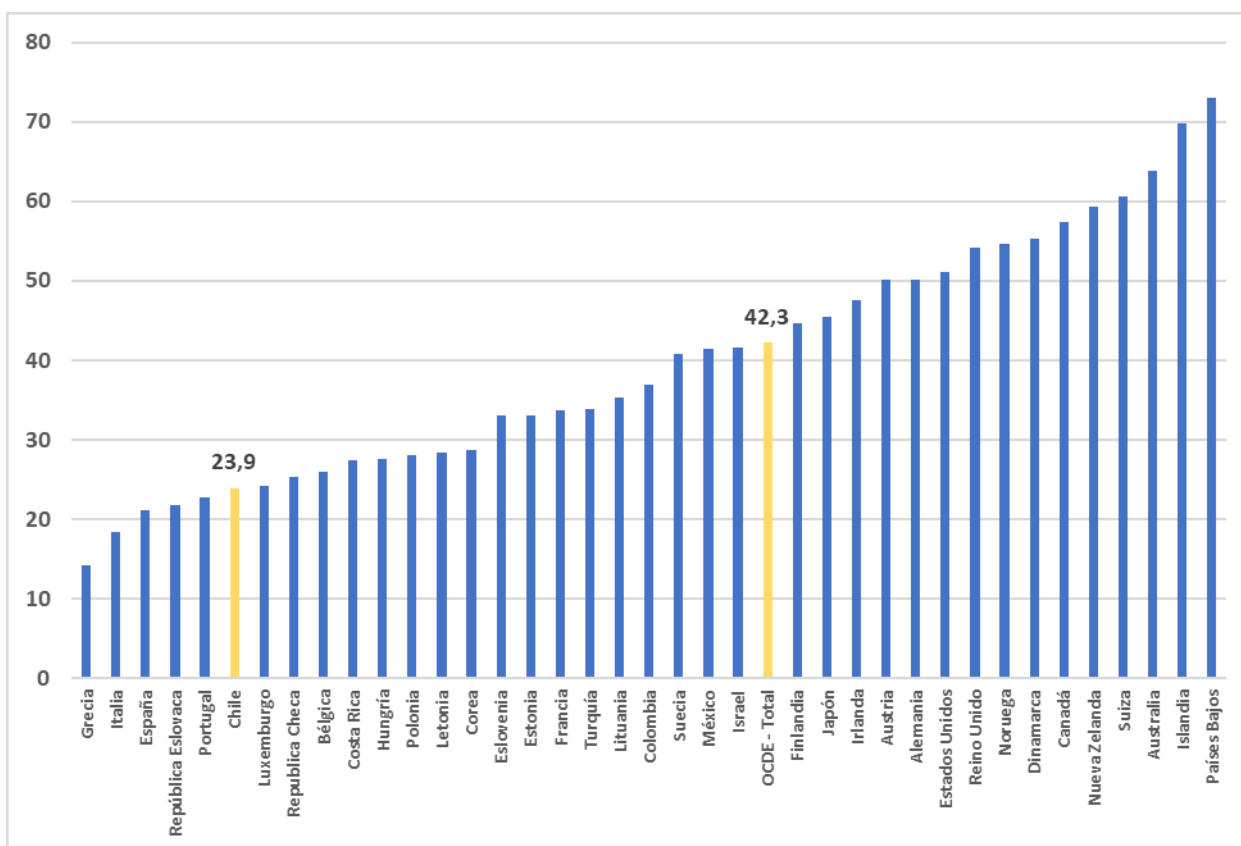
Gráfico 14: Tasa de participación de jóvenes entre 15 y 24 años en países OCDE (2020 anual)



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a OECD (2022), Labour force participation rate (indicator). doi: 10.1787/8a801325-en (Accessed on 29 April 2022)

En el gráfico 15, se observa que la tasa de ocupación de los jóvenes en Chile (23,9%) está muy por debajo del promedio de la OCDE (42,3%), la diferencia es cercana a los 20 pp.

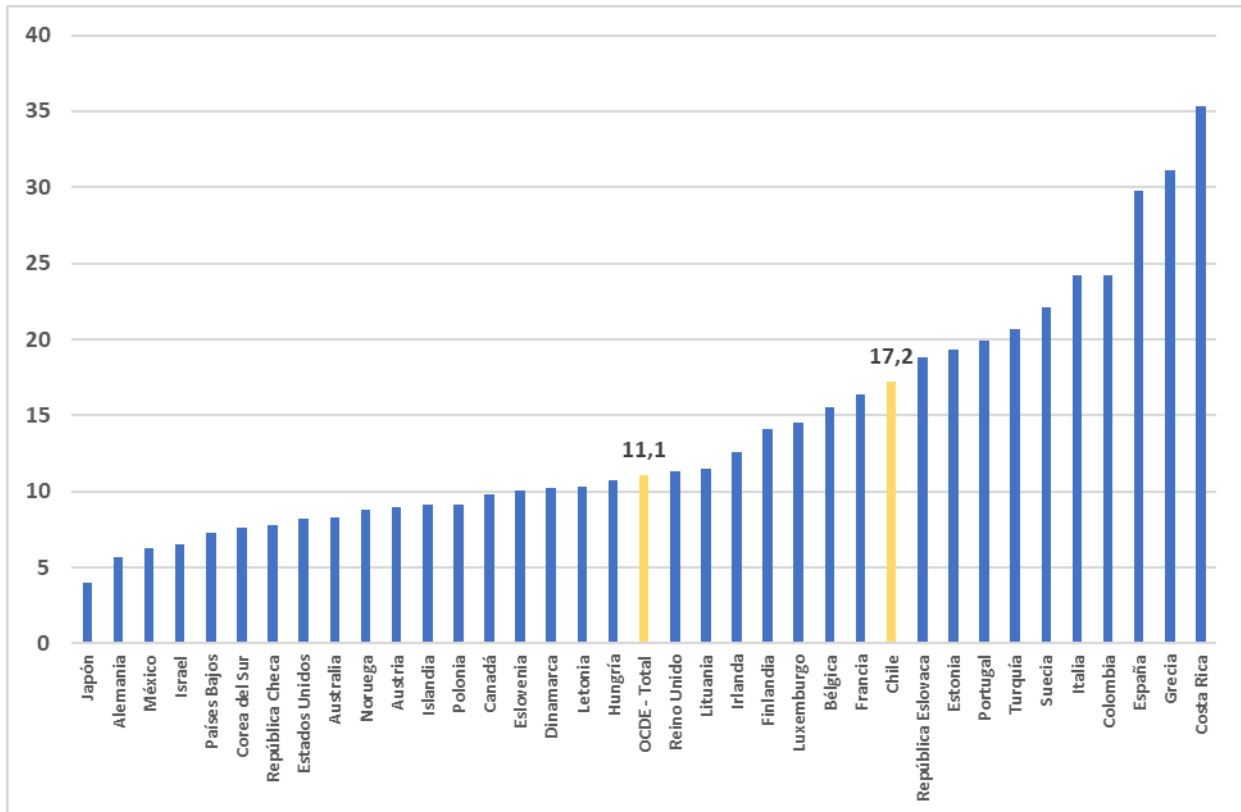
Gráfico 15: Tasa de ocupación de jóvenes entre 15 y 24 años en países OCDE (último dato disponible: último trimestre 2021 o primer trimestre 2022)



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a OECD (2022), OECD (2022), Employment rate by age group (indicator). doi: 10.1787/084f32c7-en (Accessed on 02 May 2022)

En el gráfico 16 se observa que Chile se encuentra en el undécimo lugar entre las tasas de desocupación más altas de entre los países pertenecientes a la OCDE para el segmento de 15 a 24 años. En este caso se trata de datos más actualizados del primer trimestre de 2022. A pesar de encontrarse a 6 pp. del promedio de la OCDE, cabe advertir que economías más avanzadas como España, Italia y Suecia muestran tasas aún más altas que nuestro país. Del mismo modo, para todos los países las tasas para este tramo etario son más altas que aquellas para la población general, dando cuenta de un fenómeno transversal, aunque, por cierto, con magnitudes muy diferentes.

Gráfico 16: Tasa de desocupación de jóvenes entre 15 y 24 años en países OCDE (último dato disponible: enero, febrero o marzo 2022) (%)



Fuente: Unidad de Estudios Subtrab en base a OECD (2022), Unemployment rate by age group (indicator). doi: 10.1787/997c8750-en (Accessed on 02 May 2022)



3. OBJETIVOS DE LA LEY, CONTENIDOS 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 21.165, los objetivos que se buscaron alcanzar a través de ésta fueron los siguientes:

- a) **Compatibilizar los estudios con el trabajo:** Que los jóvenes que se encuentran estudiando en educación superior universitaria o técnica reconocida por el Estado o en vías de titulación puedan compatibilizar los estudios con un trabajo de jornada reducida, la que podrá ser interrumpida para aprovechar de manera eficiente las horas libres que tengan durante su día sin ver perjudicados sus estudios.

Para lo anterior la ley aborda una serie de aspectos que se identificaron como barreras regulatorias que no favorecían la inserción laboral de los trabajadores jóvenes o que constituían desincentivos para la formalización laboral.

Específicamente la ley:

- (i) Incorpora criterios de adaptabilidad a la legislación laboral, al permitir la interrupción de la jornada de trabajo para efectos de asistir a clases. 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.
- (ii) Permite mantener beneficios sociales y estudiantiles al no considerar las remuneraciones percibidas por éstos en el registro social de hogares.
- (iii) Permite mantener la condición de carga legal en el sistema de salud⁶, 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) **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

⁶ 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 prefirieran trabajar de manera informal.



y trabaja (asalariadamente) no cotiza en el sistema previsional⁷, la Ley tuvo por objeto incorporar al Código del Trabajo los componentes de flexibilidad que otorga el trabajo informal y que 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 aportes⁸.

c) **Generar las condiciones para que los jóvenes puedan incorporarse al mercado del trabajo y desarrollar experiencias laborales que faciliten su inserción laboral una vez que egresen de sus carreras.** Lo anterior en consideración a que la experiencia laboral presenta 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 empresarial⁹.

d) **Incentivar el ingreso y mantención de los estudios por parte de los jóvenes que solo trabajan.** En efecto, según la encuesta CASEN 2017¹⁰, 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 totalmente opuestas e incompatibles, 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.

⁷ 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.

⁸ 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>.

⁹ 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.

¹⁰ Cabe señalar que la pregunta que entrega esta información no fue realizada en CASEN 2020.



3.2. Contenido de la Ley.

La Ley N°21.165 incorporó un nuevo artículo, 40 bis E, al Código del Trabajo que establece una nueva modalidad de jornada parcial exclusiva para estudiantes trabajadores. Los principales contenidos del artículo 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 previsional 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) **Mantenimiento 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) **Mantenimiento 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 Educación¹¹.
- 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.
- (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

¹¹ Disponible en: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/directorio-instituciones-ed-superior/>.



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 revisar 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 revisar 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.



- c) ORD. N°1100, de fecha 29 de marzo del año 2021, establece que el empleador, en virtud de su poder de dirección, está facultado para determinar el tipo de sistema de registro y control de asistencia y horas trabajadas a utilizar en la empresa, en conformidad a lo expuesto en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa del Servicio.



4. EVALUACIÓN DE LA LEY

4.1. Antecedentes

La Ley N°21.165, señala que, durante los primeros tres años de vigencia de ésta, el Consejo Superior Laboral debe evaluar las normas contenidas en la ley y proponer las mejoras que estime necesarias. Específicamente debe:

- (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.

4.1.1. Primer Informe

Cumpliendo con lo establecido en la Ley N°21.165, que entró en vigencia el primero de septiembre de 2019, el 17 de mayo de 2021, se generó el primer “Informe Anual de las Disposiciones de la Ley N°21.165 que Establece una Jornada Parcial Alternativa Para Estudiantes Trabajadores”, en adelante Primer Informe.

En el Primer Informe se consignan las siguientes consideraciones respecto a su realización:

- La Dirección del Trabajo no cuenta con datos específicos respecto al uso de la ley, ya que no existe la obligación de registrar en la Inspección del Trabajo los contratos con la jornada parcial alternativa para jóvenes estudiantes establecida en la Ley 21.165.
- Eventos exógenos: la crisis social de fines del 2019 y la pandemia producida por el virus SARS-COV-2 impactaron profundamente la dinámica del mercado laboral y la actividad económica.
- Su reciente implementación (septiembre de 2019) no permite contar con un periodo suficientemente extenso para evaluar, por ejemplo, el impacto de la nueva normativa en el desempeño académico.
- Dadas las limitaciones de información, se deja establecido que el Primer Informe sólo se centró en realizar un análisis exploratorio cuyo alcance fue dar luces del posible impacto de la ley.

Las principales conclusiones y recomendaciones que consignó el Primer Informe fueron las siguientes:

- a) **Mayor difusión de la Ley.** Información recogida para el Primer Informe, mediante una encuesta, daba cuenta del 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 conocerla¹², lo que daría cuenta de la necesidad de impulsar campañas informativas. 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). Adicionalmente la encuesta realizada en el Primer Informe, permitió observar 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.

- b) **Generar 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, cuando elaboró el Primer Informe, fue la falta de información y estadísticas sobre el uso de la Ley. Ello, porque 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.
- 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 el año 2019, fue de 27,4 años¹³, 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.** El Primer Informe dio cuenta que 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. Es por ello que se sugiere que la 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, en el Primer Informe, 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 en términos generales. 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

¹² Información correspondiente a encuesta realizada para el primer informe de la ley 21.165.

¹³ SIES (2020). Informe 2019 – Titulación en Educación Superior. Disponible en: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Titulados_2019_SIES.pdf



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.

4.1.2. Segundo Informe: Consideraciones

- i. En septiembre de 2021 se cumplieron dos años desde la entrada en vigencia de la ley 21.165 y gran parte de su implementación se ha dado en un contexto de la emergencia sanitaria, producida por el virus SARS-COV-2.
- ii. Durante los años 2020 y 2021, la pandemia producida por el virus COVID-19 y las medidas de confinamiento adoptadas por la autoridad sanitaria para su contención impactaron fuertemente no solo el mercado del trabajo sino también los procesos educativos y de aprendizaje.
- iii. No hay registros que permitan identificar la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores de otro tipo de jornadas parciales. Como se consignó en el Primer Informe elaborado por este Consejo, 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. El Registro Electrónico Laboral, generado en el marco de la Ley N°21.327, de modernización de la Dirección del Trabajo, tampoco ha incorporado, en el módulo contrato, un campo que permita el registro de este tipo de jornada, ni tampoco lo contempla como campo en el módulo anexo de contrato¹⁴.
- iv. Poca o nula utilización de las medidas que se diseñaron para subsanar las barreras normativas que desincentivarían la participación laboral formal de los jóvenes estudiantes:
 - Desde que se implementó la ley, sólo 18 personas han tenido la calidad de estudiante-trabajador para efectos de no perder la calidad de causante de asignación familiar.
 - Respecto a la no consideración de la remuneración, del estudiante- trabajador, en la determinación de su condición socioeconómica para el acceso al Fondo Solidario, crédito con garantía estatal y otros señalados en el artículo 3° de la ley 21.165, se ha constatado con el Ministerio de Educación que, desde el año 2013, la evaluación socioeconómica para el otorgamiento de la gratuidad y otros beneficios estudiantiles, en el caso de estudiantes trabajadores, cuyo rango de edad está entre los 18 y los 24 años, solo contempla su ingreso si éste supera el monto de dos

¹⁴ El módulo anexo de contrato no permite la carga de documentos, como el certificado de alumno regular, que podría servir para identificar este tipo de jornada.



salarios mínimos, y en esa situación, solo considera la diferencia. El Ministerio de Educación no ha implementado un mecanismo diferente en el caso de los estudiantes trabajadores, que han suscrito la jornada parcial alternativa

- No se puede identificar a aquellos estudiantes trabajadores, acogidos a la jornada alternativa parcial de trabajo, que hubieren sido cubiertos por la ley 16.744 con ocasión de un accidente de trayecto entre el establecimiento de educación superior y el trabajo, porque no se identifica dicha categoría de accidente de trayecto de manera diferente.

4.2. Evaluación

A continuación, se abordarán las tres materias que la Ley 21.116 mandata evaluar.

4.2.1. Cumplimiento y fiscalización de la Ley.

Entre abril 2021 y abril 2022, en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, no se reportan denuncias, reclamos, fiscalizaciones o sanciones interpuestas por incumplimientos a la normativa que introdujo la Ley 21.165, al Código del Trabajo.

Cabe señalar que, si bien desde febrero de 2021 se encuentran incorporadas, en el “Tipificador de Hechos Infraccionales y Pauta Para Aplicar Multas Administrativas”, trece hechos infraccionales¹⁵, relacionados con el tipo de jornada establecida en la ley 21.165, la falta de registro de este tipo de contrato dificulta la realización de fiscalizaciones programadas y tampoco se han registrado denuncias que permitieren hacer fiscalizaciones reactivas.

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

La Historia de la Ley 21.165, consigna el mandato de realizar una evaluación con el objeto de identificar si se genera un efecto reemplazo de trabajadores en favor de estudiantes trabajadores acogidos a la jornada parcial establecida en la ley 21.165. Sin embargo, se han combinado una serie de factores que impiden realizar una evaluación como lo establece el mandato legal.

A saber, las principales dificultades para la realización de la evaluación son:

- a) La falta de registro de los contratos que establecen la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores no permite distinguir entre aquellos estudiantes que trabajan y están acogidos a esta jornada, de aquellos que no lo están, esta situación impide analizar si

¹⁵ https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-108710_recurso_1.pdf



la Ley tuvo algún impacto en la contratación de jóvenes trabajadores no estudiantes o de los trabajadores en general.

- b) Condiciones excepcionales en la economía y el mercado laboral. La crisis social de fines del 2019 y la pandemia producida por el virus SARS-COV-2 impactaron profundamente la dinámica del mercado laboral, la actividad económica y los procesos educativos, generando condiciones anormales que afectan el uso y evaluación de la nueva alternativa de jornada parcial alternativa de trabajo establecida en la ley 21.165.
- c) El poco tiempo que ha pasado desde la entrada en vigencia de la ley, dificulta hacer una evaluación, ya que, no se dispone de un período de tiempo lo suficientemente extenso como para hacer una evaluación del impacto que ha tenido en la empleabilidad de los jóvenes no estudiantes y de los trabajadores en general especialmente considerando 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 del tipo de jornada en la que se insertan en el mercado del trabajo los jóvenes entre 18 y 24 años.

- a) Evolución de los tipos de jornada laboral semanal en los y las jóvenes asalariados/as a la luz de la Ley N°21.165

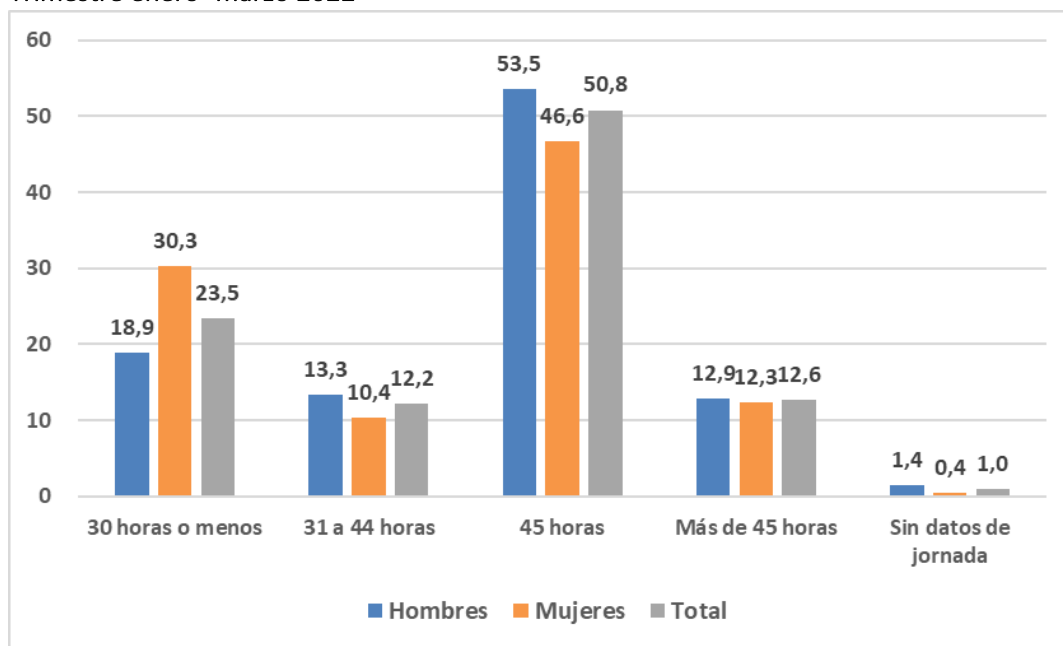
Uno de los objetivos de la Ley N°21.165 es facilitar tanto la inserción laboral formal de los y las jóvenes estudiantes como la inserción en el sistema educativo de las y los jóvenes trabajadores. Para ello, la ley creó una jornada parcial alternativa que permite a los y las estudiantes trabajadores interrumpir su jornada laboral para asistir a clases y eliminó una serie de barreras normativas que se evaluó desincentivaban la ocupación formal. Como resultado de las medidas adoptadas en la ley 21.165 se esperaría que una mayor cantidad de estudiantes trabajadores lo hagan formalmente utilizando la jornada parcial. Esta sección intenta mostrar si los datos corroboran algún cambio en la dirección señalada.

Al analizar el tipo de jornada laboral en que se desempeña la población asalariada entre 18 y 24 años, es decir, aquella a la que busca beneficiar la Ley N°21.165, observamos que la mitad trabaja en régimen de jornada completa de 45 horas, con una incidencia mayor de 7 pp. en el caso de los hombres. Llama la atención que un porcentaje significativo (12,9%) trabaja excediendo el límite legal, con todos los problemas que ello conlleva en términos de tiempos para el descanso, la recreación, vida familiar y, en el caso de los/as estudiantes, para los estudios. Un porcentaje minoritario, similar para ambos sexos, trabaja en jornadas intermedias de 31 a 44 horas. En el caso de las jornadas parciales, definidas legalmente como aquellas de 30 horas o menos, se observa una importante brecha de género en tanto las mujeres adscriben en 11,5 pp. más respecto de los hombres a este tipo de jornadas (18,9% en hombres y 30,3% en mujeres). Tal como vimos respecto

de los motivos esgrimidos para no insertarse en la fuerza laboral, esta diferencia se podría explicar por la mayor responsabilidad que las mujeres tienen en el trabajo reproductivo.

Gráfico 17: Distribución de jóvenes asalariados/as del sector privado (incluido servicio doméstico) de 18 a 24 años, por tipo de jornada de trabajo semanal, según sexo.

Trimestre enero -marzo 2022



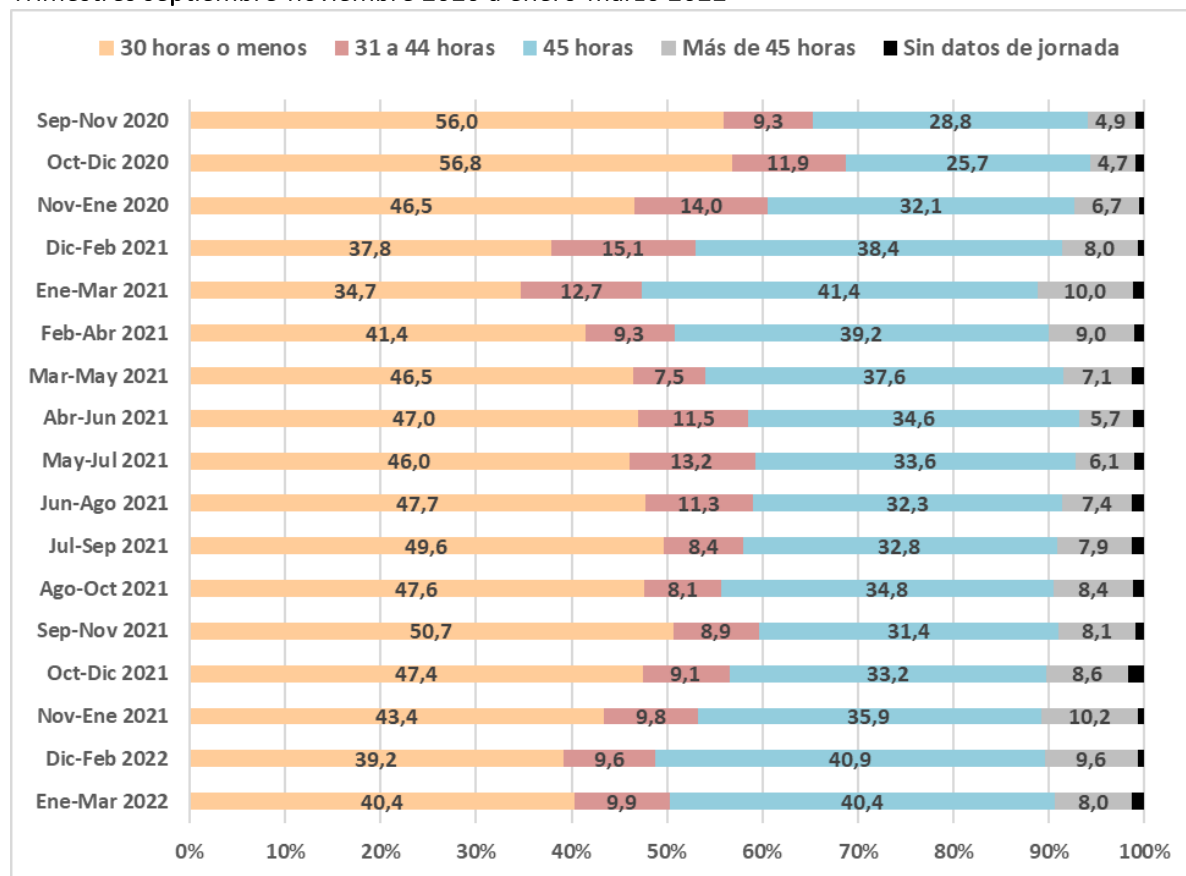
Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE.

No podemos distinguir si la jornada de 30 horas o menos corresponde a la establecida en el artículo 40 bis E o la jornada parcial del artículo 40 bis del Código del Trabajo, pero los gráficos 18 y 19 permiten observar si ha habido cambios en la jornada laboral de jóvenes de entre 18 y 24 años estudiantes y no estudiantes. Ambos gráficos muestran la evolución de jornadas parciales, intermedias y completas tanto para aquellos/as jóvenes asalariados/as que se encuentran estudiando (gráfico 18) como para aquellos/as que no se encuentran estudiando (gráfico 19), desde el trimestre septiembre-noviembre 2020 (primer trimestre en que la encuesta inquiriere sobre situación de estudios) hasta el trimestre enero- marzo 2022, último trimestre con información disponible.

Una primera constatación es que la situación de estudios hace una diferencia en el tipo de jornada semanal. Quienes se encuentran estudiando muestran una mayor incidencia de jornadas parciales que aquellos/as que no se encuentran estudiando para todo el período revisado, específicamente entre 25 pp. a 40 pp. más. Ahora bien, como señalamos, el resultado esperado de establecer una jornada parcial alternativa habría sido un aumento de la adopción de jornada parcial, sin embargo, lo que se observa es precisamente lo contrario. Mientras en el caso de quienes no estudian no se aprecia mayor variación, o quizás un leve descenso, entre quienes se encuentran estudiando la

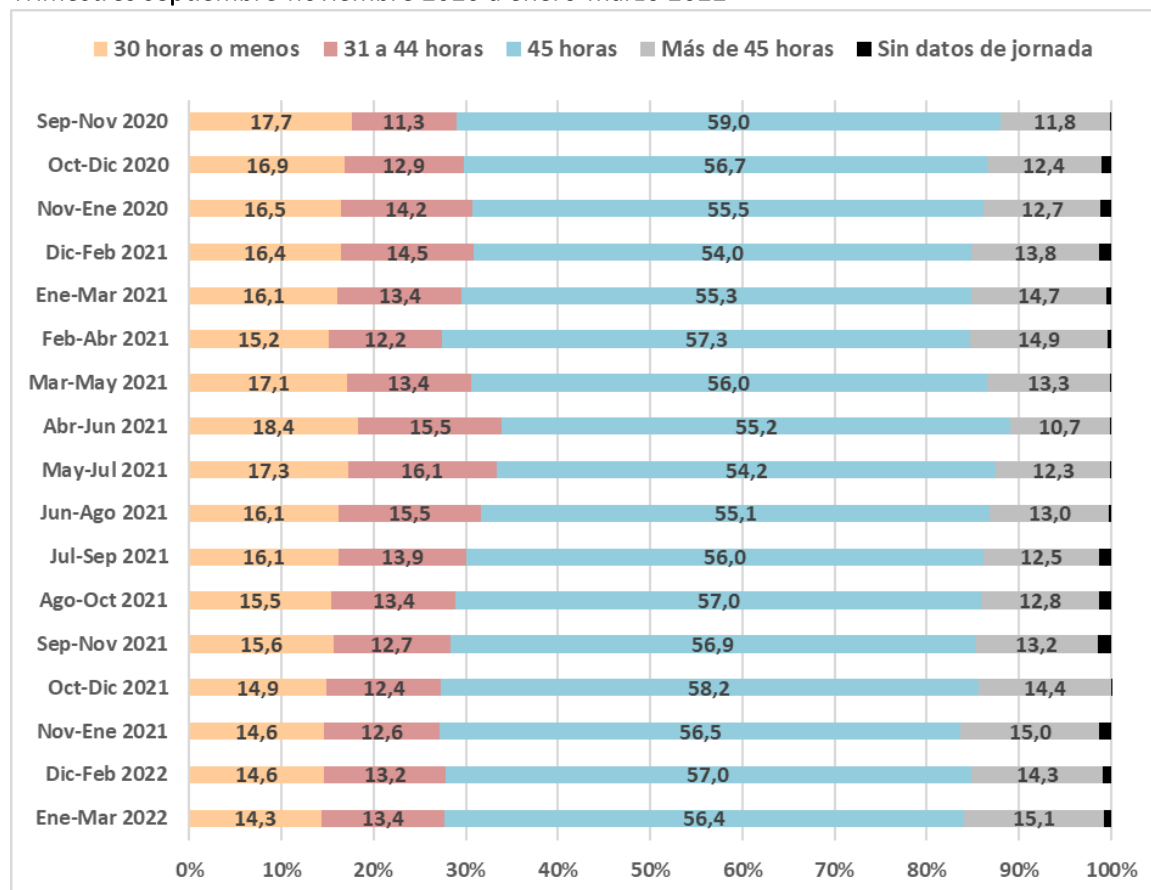
incidencia de las jornadas parciales muestra una reducción de 15,6 pp. entre el trimestre septiembre – noviembre 2020 y el trimestre enero-marzo 2022. Es posible también que exista algún grado de asociación entre la reducción de las jornadas parciales y los meses de verano producto del receso en que entran las instituciones de educación superior, pero para poder afirmarlo se requiere una serie de datos conformada por varios años. En conclusión, se puede afirmar que hay mayor incidencia de jornadas parciales entre estudiantes trabajadores/as y que no se ve que, al menos en estas cifras, la Ley N°21.165 haya generado algún cambio en la adopción de jornadas parciales en este segmento etario de trabajadores.

Gráfico 18: Distribución de las/os asalariadas/os del sector privado (incluido servicio doméstico) de 18 a 24 años, que se encuentran estudiando, por tipo de jornada de trabajo semanal
Trimestres septiembre-noviembre 2020 a enero-marzo 2022



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

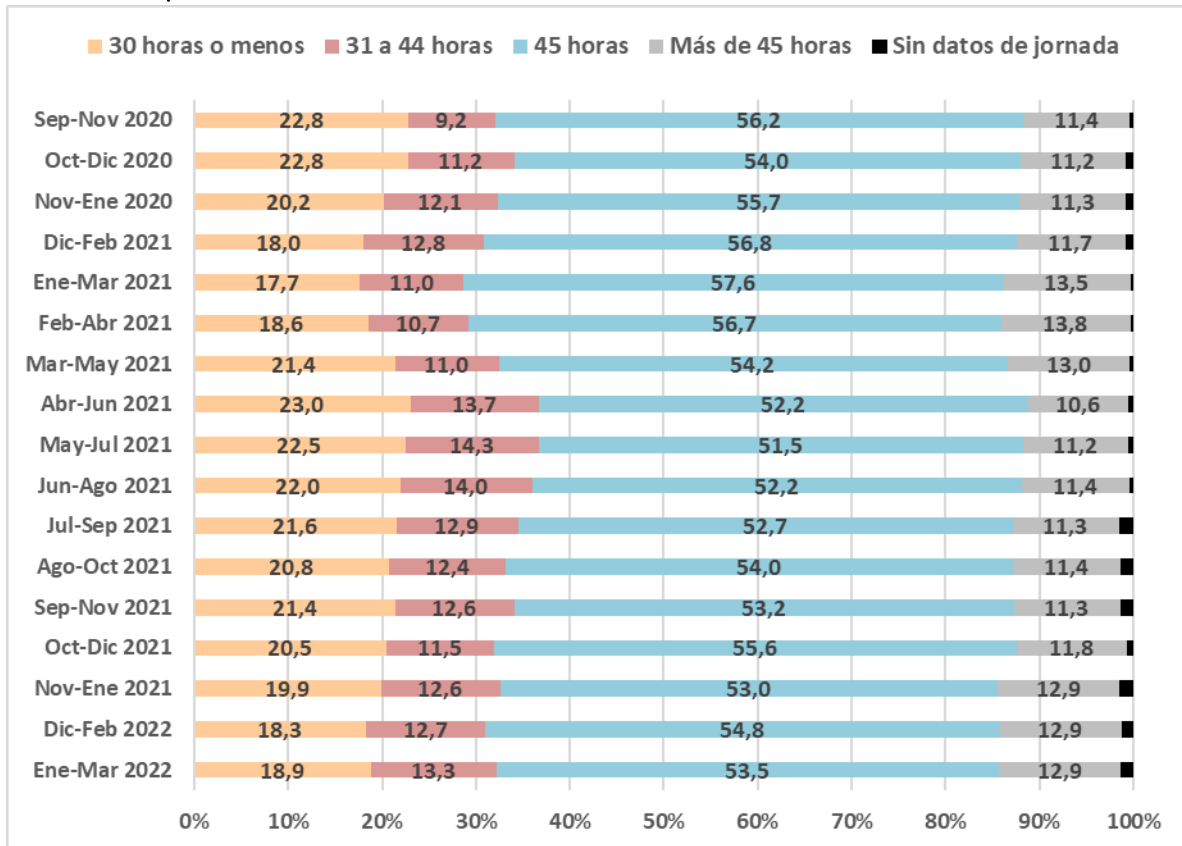
Gráfico 19: Distribución de las/os asalariadas/os del sector privado (incluido servicio doméstico) de 18 a 24 años, que NO se encuentran estudiando, por tipo de jornada de trabajo semanal
Trimestres septiembre-noviembre 2020 a enero-marzo 2022



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

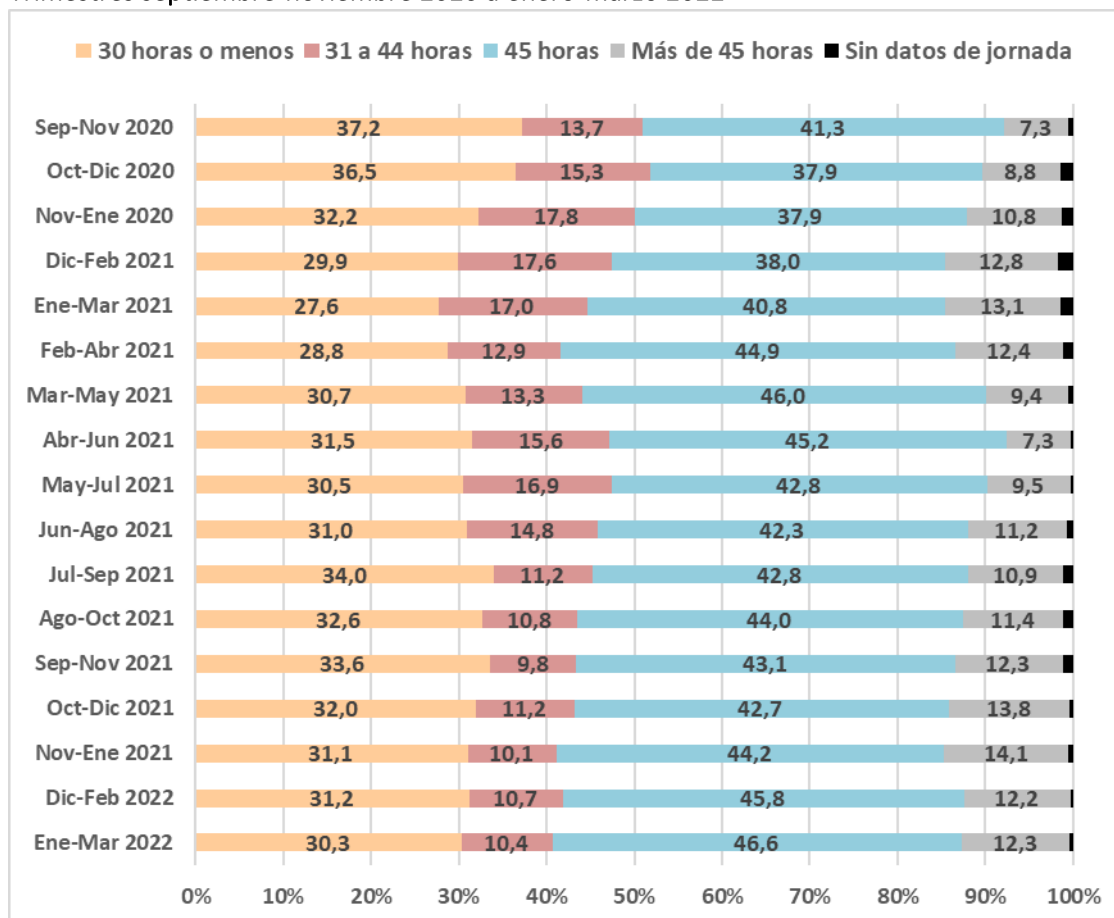
Al desagregar por sexo la evolución del tipo de jornada (gráficos 20 y 21), vemos, en ambos sexos, una mayor incidencia de las jornadas semanales de 45 horas o más, aunque con diferencias. Mientras en los hombres éstas abarcan a alrededor de dos tercios de los jóvenes, en las mujeres oscila en torno a la mitad y poco más de la mitad hacia el final del período revisado. Las jornadas parciales, por otro lado, cubren a alrededor de 1 de cada 5 hombres para todo el período, sin mayores variaciones, mientras en las mujeres se observa un descenso desde un 37,2% en el trimestre septiembre-noviembre 2020 a un 30,3% en el trimestre enero-marzo 2022.

Gráfico 20: Distribución de hombres asalariados del sector privado (incluido servicio doméstico) de 18 a 24 años, por tipo de jornada de trabajo semanal
Trimestres septiembre-noviembre 2020 a enero-marzo 2022



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

Gráfico 21: Distribución de mujeres asalariadas del sector privado (incluido servicio doméstico) de 18 a 24 años, por tipo de jornada de trabajo semanal.
Trimestres septiembre-noviembre 2020 a enero-marzo 2022



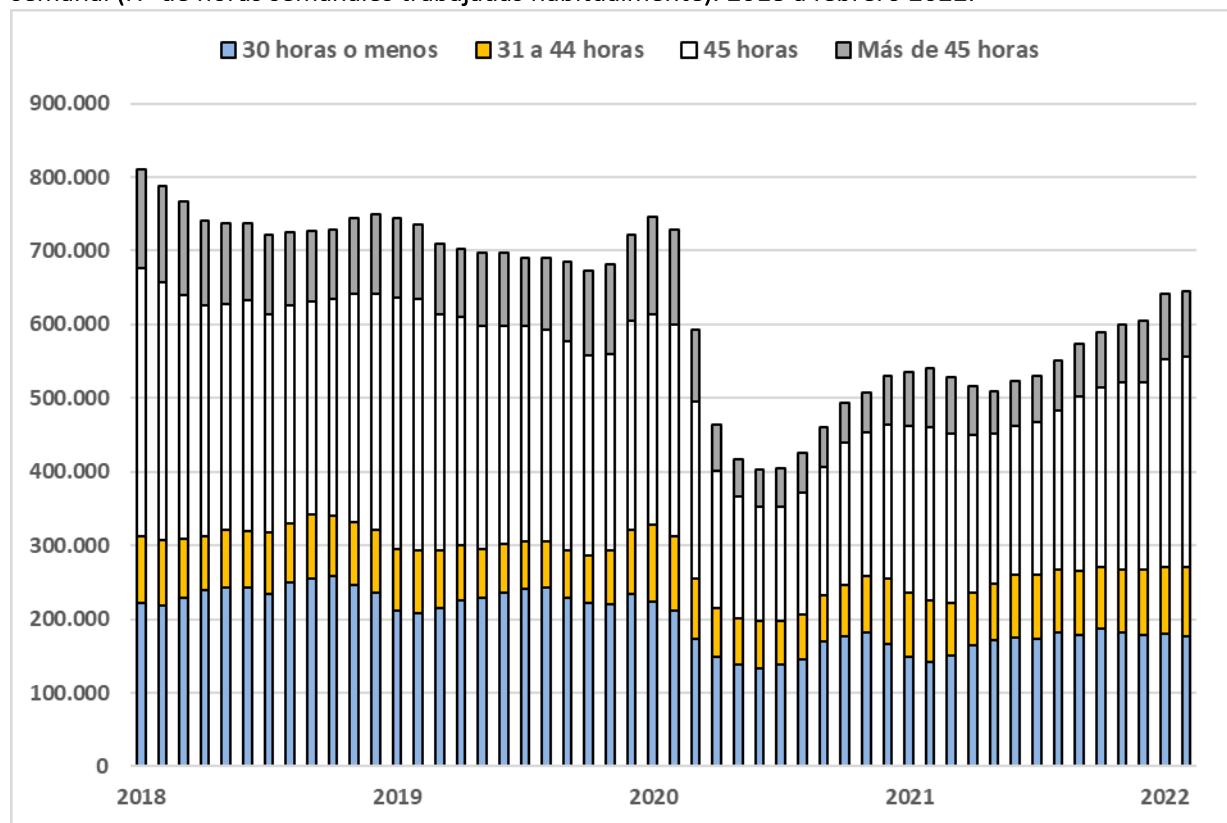
Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subtrab en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Aunque no podemos revisar la evolución del tipo de jornada laboral de quienes están contratados bajo la jornada especial creada por la ley, la aproximación realizada a través de la revisión de la evolución de la jornada parcial en los jóvenes ocupados asalariados arroja que la incidencia de la jornada parcial en los jóvenes estudiantes trabajadores ha disminuido en el periodo que va desde fines de 2020 a inicios de 2022.

Al analizar la cantidad de jóvenes ocupadas/os entre 18 y 24 años por tipo de jornada laboral semanal (gráfico 22), considerando todas las categorías ocupacionales, vemos que hacia 2020 el número de jóvenes que trabajaban en jornadas parciales y completas tienden a equipararse, lo que puede deberse a la situación que afectaba el mercado laboral producto de la pandemia. En el año

2020, los cuatro¹⁶ tipos de jornada sufren caídas, pero el descenso más pronunciado se produce en las jornadas de 45 horas o más, posiblemente por tratarse de puestos de trabajo con un mayor costo laboral. Hacia fines de 2021 e inicios de 2022 las jornadas laborales de 45 horas o más se han recuperado rápidamente.

Gráfico 22: Cantidad de jóvenes ocupados/as entre 18 y 24 años, por tipo de jornada laboral semanal (N° de horas semanales trabajadas habitualmente). 2018 a febrero 2022.



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

¹⁶ Entendiendo como un cuarto tipo a aquella que, en el marco de una relación salarial, excede el límite fijado por la ley.



4.2.3. Efecto de la Ley en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores.

La ley 21.165 establece que se debe hacer una evaluación de los efectos en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores acogidos a esta nueva jornada, sin embargo, el contexto en el que se ha dado la implementación de la ley y la falta de datos que nos permitan diferenciar a los estudiantes que se han ocupado utilizando la jornada laboral establecida en el artículo 40 bis E del Código del Trabajo no permiten que se lleve a cabo la evaluación que se establece en el inciso segundo del artículo segundo transitorio de la ley 21.165.

En efecto, la pandemia producida por Covid-19, ha generado cambios en los procesos educativos y de aprendizaje que complejiza la realización de la evaluación que mandata hacer la ley sobre los resultados académicos de los estudiantes trabajadores, que hubieren optado por la jornada parcial alternativa establecida por la ley 21.165.

Cabe señalar que la educación superior también ha sido afectada por la pandemia producida por el virus SARS-COV-2. El confinamiento y cierres de establecimientos, como medida para contener la pandemia produjo un profundo cambio en los procesos de enseñanza. Las instituciones de educación superior no solo tuvieron que reconvertir la forma de enseñar incorporando en sus procesos plataformas y recursos tecnológicos para garantizar la continuidad del aprendizaje, sino que también hacer frente a las limitaciones de implementar este tipo de iniciativas digitales como lo son el desigual acceso a internet, acceso limitado a los dispositivos adecuados y los disímiles niveles de alfabetización digital de sus estudiantes y trabajadores¹⁷.

Actualmente las instituciones de educación superior han retomado sus procesos educativos, pero con condiciones distintas y rezagos en las actividades académicas.

- Retorno a clases presenciales: La Superintendencia de Educación Superior (SES) ha informado de un lento pero creciente retorno de los estudiantes a clases presenciales. En efecto, en agosto de 2021 reportó que uno de cada cuatro estudiantes había asistido a sus instituciones al menos una vez a la semana (26%), esta cifra creció, a prácticamente la mitad de la matrícula del sistema (47%), en noviembre de 2021.
- La SES ha evidenciado que hay aspectos que se mantienen rezagados. Los reportes que 130 instituciones de educación superior presentaron a la SES, en diciembre 2021, muestran que 54 de ellas, correspondiente al 41,5% del sistema, mantienen actividades académicas rezagadas de 2020, producto de la pandemia. Estos rezagos se concentran mayoritariamente en aquellos programas que por su naturaleza exigen una mayor presencialidad, tales como procesos de titulación u obtención de grado, donde el 28,3% de las instituciones registra atrasos de un año o más; prácticas fuera de campus (26,8%); campos clínicos (20,5%); laboratorios, talleres de simulación (14,2%).

¹⁷ (Gutiérrez, 2019) y (Rodríguez y Sandoval, 2017)



El efecto de estos cambios abruptos en el proceso educativo y de aprendizaje, producidos por la pandemia COVID-19, sin duda tendrán impactos de corto y largo plazo en el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes que aún no han sido evaluados y que afectarán evaluaciones que se pudieran hacer sobre el efecto en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores de la jornada incorporada en la ley 21.165.

Lo anterior sumado a que no existen registros que nos permitan identificar a los estudiantes que se acogen a la jornada parcial alternativa no permite que se haga una evaluación como la que establece la ley.

Adicionalmente, 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 trabajadores, debido a que para ello se requeriría acumular información académica de generaciones de estudiantes que hayan realizado la totalidad de sus estudios en un contexto de Ley vigente.

Sin perjuicio de las dificultades y limitaciones existentes, al igual que en el primer informe, a continuación, se presenta un análisis exploratorio de 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 administrativos de cotizantes al seguro de cesantía con los relativos a matrículas del Ministerio de Educación¹⁸ para los años 2019 – 2021 de jóvenes entre 18 y 24 años. Para estos efectos se definió como joven trabajador a aquel que tuviera al menos tres cotizaciones¹⁹ en el año calendario. Se contrastó la retención en el año 2020 de las matrículas de primer año observadas en el año 2019; y la retención en el año 2021 de las matrículas de primer año observadas en el año 2020. Cabe mencionar que el año 2020 corresponde al periodo donde el país se vio más afectado por la pandemia, lo que debe ser tomado en cuenta al momento de analizar los resultados aquí expuestos.

Un primer resultado del cruce de datos entre los registros administrativos del seguro de cesantía y los datos de matrícula del MINEDUC, es en qué tipo de educación superior se encuentran los jóvenes que cumplen, en cada uno de los años, con la definición de joven trabajador. Si separamos por tipo de institución (Tabla N°2), se tiene que del total de jóvenes trabajadores afiliados al seguro de cesantía para 2019, 2020 y 2021, un 20,4%, 19,8% y 24,1% respectivamente se encontraban cursando la educación superior. Para 2019 y 2020, la mayoría de los jóvenes trabajadores que estudian se concentran en los Institutos Profesionales (IP), seguidos por Universidades y por último los Centros de Formación Técnica (CFT). Para 2021 hay un enroque entre Universidades e Institutos

¹⁸ Servicio de Información de Educación Superior (SIES), Subsecretaría de Educación Superior, Mineduc.

¹⁹ Se consideran sólo cotización sobre 1/3 del salario mínimo.



Profesionales, ya que la primera pasa a superar a la segunda en el total de jóvenes trabajadores que cursan educación superior.

Cabe mencionar que para 2020 hay una caída importante de los jóvenes afiliados al seguro de cesantía, lo que puede ser considerado como una de las consecuencias del primer año de la pandemia del COVID-19, que tuvo sus mayores efectos sobre el mercado laboral durante el 2020.

Tabla N°2: Jóvenes afiliados al Seguro de Cesantía, tipo de establecimiento (N°)

Tipo de establecimiento	Jóvenes afiliados al seguro de cesantía		
	2019	2020	2021
Sin Educación Superior	480.427	385.143	464.459
Centro de Formación Técnica	20.781	16.141	22.564
Instituto Profesional	56.984	43.565	59.437
Universidad	45.585	35.410	65.340
Total	603.777	480.259	611.800

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

Respecto al tipo de programa (Tabla N°3) se tiene que, para todos los años, los jóvenes estudiantes afiliados al seguro de cesantía se concentran principalmente en Carreras Profesionales y luego en Carreras Técnicas.

Por otro lado, en el caso del tipo de jornada de estudio (Tabla N°4), se observa que la mayoría de los jóvenes trabajadores se concentra en programas diurnos, seguido por programas de carácter vespertino, lo que tiene cierta consecuencia con lo descrito anteriormente dado las modalidades en las que se imparten estos programas, con las carreras profesionales teniendo una propensión a la jornada diurna mayor que las carreras técnicas.

Tabla N°3 – Jóvenes afiliados al Seguro de Cesantía en la Educación Superior, tipo de programa (%)

Tipo de programa	Jóvenes afiliados al seguro de cesantía cursando educación superior		
	2019	2020	2021
Carreras Profesionales	55,8%	58,3%	64,1%
Carreras Técnicas	43,5%	41,1%	35,2%
Doctorado	0,002%	0,002%	0,001%
Magister	0,4%	0,4%	0,4%
Postítulo	0,4%	0,2%	0,3%

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

Tabla N°4 – Jóvenes afiliados al Seguro de Cesantía en la Educación Superior, tipo de jornada (%)

Tipo de jornada	Jóvenes afiliados al seguro de cesantía cursando educación superior		
	2019	2020	2021
Diurno	56,2%	57,1%	67,6%
Vespertino	41,0%	39,8%	29,2%
Semipresencial	0,5%	0,4%	0,3%
A Distancia	1,7%	2,2%	2,5%
Otra	0,5%	0,5%	0,3%

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

En la siguiente tabla (Tabla N°5) se muestra la retención del primer año de matrícula en términos de porcentaje, considerando aquellos que se mantuvieron estudiando bajo alguna modalidad de educación superior para cada año indicado (CFT, IP, o Universidad), distinguiendo entre quienes trabajan o no. De esta forma, por ejemplo, para el año 2020 un 77,3% de los jóvenes que se matricularon y no trabajaron ese año se mantuvieron estudiando en 2021, mientras que el 57,4% de jóvenes que sí trabajaron durante el 2020 continuaron el segundo año. Lo anterior podría deberse, entre otras razones a analizar, a la disyuntiva entre trabajar y estudiar a la que se ven expuestos los jóvenes y que la jornada parcial alternativa busca corregir, la que se produce dado que las exigencias laborales, expresadas en la cantidad de horas de trabajo, dificultan la compatibilidad del trabajo con los estudios. En ese sentido, se debe destacar que existe una diferencia en la retención en los estudios superiores de 16,9 pp. y 19,9 pp. los años 2019 y 2020, respectivamente, entre quienes no trabajan y quienes sí lo hacen.

Tabla N°5 – Retención matriculados en la Educación Superior de jóvenes afiliados al Seguro de Cesantía, trabajadores o no trabajadores (%)

Trabaja	Retención matriculados	
	t=2019, t+1=2020	t=2020, t+1=2021
No	75,5%	77,3%
Sí	58,6%	57,4%
Total	73,6%	75,6%

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

Es relevante destacar que, los jóvenes estudiantes que trabajan y no trabajan, no son grupos homogéneos, sino que existen diferencias relevantes en la concentración por tipos de programas de estudio y tipo de establecimiento. La siguiente tabla (Tabla N°6) muestra las diferencias entre los distintos tipos de instituciones de educación superior, en la que se observa que los jóvenes que trabajan, para cada uno de los tipos de jornada y en cada uno de los años, se concentran mayoritariamente en CFT e IP. Respecto de quienes no trabajan, tanto para los matriculados el 2019 como los matriculados en 2020, se tiene que, en el caso de los programas diurnos, éstos se concentran en Universidades, mientras que en los programas vespertinos predominan los CFT e IP.

En la tabla también se consideran dos modalidades que pueden comenzar a tomar relevancia en los años futuros dados los efectos de la pandemia en los tipos de jornada bajo los que se imparte la

educación superior: semipresencial y a distancia. Al ser tipos de jornada relativamente pequeños en términos de la cantidad de estudiantes que concentran, los análisis posteriores se realizan para los tipos de jornada diurna y vespertina.

Tabla N°6 – Matriculados de primer año en la Educación Superior de jóvenes afiliados al Seguro de Cesantía, trabajadores o no trabajadores, por tipo de jornada e institución (%)

Tipo de Jornada	Tipo de Institución	2019				2020			
		Trabaja				Trabaja			
		Sí	(%)	No	(%)	Sí	(%)	No	(%)
Diurna	Centros de Formación Técnica	3.708	9,9%	33.907	90,1%	3.032	8,5%	32.446	91,5%
	Institutos Profesionales	6.766	11,1%	53.949	88,9%	4.890	8,6%	51.718	91,4%
	Universidades	5.980	4,8%	119.667	95,2%	4.422	3,7%	115.266	96,3%
	Total	16.454	7,3%	207.523	92,7%	12.344	5,8%	199.430	94,2%
Vespertina	Centros de Formación Técnica	4.697	21,9%	16.741	78,1%	3.384	18,5%	14.924	81,5%
	Institutos Profesionales	9.955	23,4%	32.606	76,6%	6.865	19,7%	27.984	80,3%
	Universidades	2.201	18,6%	9.614	81,4%	1.312	14,5%	7.727	85,5%
	Total	16.853	22,2%	58.961	77,8%	11.561	18,6%	50.635	81,4%
Semipresencial	Centros de Formación Técnica	12	15,4%	66	84,6%	4	7,8%	47	92,2%
	Institutos Profesionales	117	16,6%	587	83,4%	95	17,0%	464	83,0%
	Universidades	22	9,6%	207	90,4%	20	6,1%	310	93,9%
	Total	151	14,9%	860	85,1%	119	12,7%	821	87,3%
A distancia	Centros de Formación Técnica	1	2,0%	48	98,0%	29	6,2%	436	93,8%
	Institutos Profesionales	1.087	7,4%	13.541	92,6%	982	6,7%	13.681	93,3%
	Universidades	7	3,0%	225	97,0%	6	4,3%	134	95,7%
	Total	1.095	7,3%	13.814	92,7%	1.017	6,7%	14.251	93,3%

Nota: No se incluye el tipo de jornada "otra".

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

En términos de la tasa de retención, este análisis debería, en condiciones ideales, considerar otros factores que afectan la decisión de seguir o no en la educación superior, como por ejemplo el nivel socioeconómico. Pero como ello no es posible, exploraremos la brecha en retención comparando a las distintas instituciones y programas para cada una de las jornadas. El objetivo de esta



comparación es poder observar de mejor manera las disparidades entre trabajar o no trabajar en lo relativo a mantenerse en los estudios.

Al analizar la retención en estudiantes que tienen programas vespertinos (gráfico 23), la cual permitiría compatibilizar mejor estudios y trabajo, se observa que la brecha de retención entre quienes no trabajan y quienes no trabajan es positiva²⁰ para todos los grupos (institución y cuando corresponde tipo de programa), es decir, el porcentaje de retención entre quienes no trabajan es mayor en todos los segmentos respecto de quienes trabajan. A la vez, todos los grupos presentan un aumento en la brecha existente en las tasas de retención, ya que, dependiendo del grupo en análisis, la brecha entre estudiantes que trabajan y no trabajan para la generación 2019 se encuentra entre 2,4 y 13,9 pp., mientras que para la generación 2020 la brecha se encuentra entre 3,8 y 15,6 pp. Llama la atención, en el caso de jornada vespertina, que las brechas en la tasa de retención son considerablemente más altas para programas de carácter técnico que para programas profesionales, lo que podría deberse a la importancia de la presencialidad para los programas técnicos.

En contraposición, al considerar la jornada diurna (gráfico 24), las brechas en la retención son más altas que para el caso de jornada vespertina, lo que se podría explicar por la menor flexibilidad de compatibilizar estudios y trabajo que es inherente a este tipo de programas. Adicionalmente, y a diferencia de lo observado en el caso de la jornada vespertina, se presentan distintos escenarios para cada año y tipos de programa (más allá de una diferencia en niveles, la que seguía un patrón similar para cada año en el caso vespertino). Para la generación 2019, las brechas en la tasa de retención son más altas para el caso de las universidades, seguidas por los CFT y finalmente los IP. Para el caso de las universidades y los IP (donde existen programas tanto profesionales como técnicos), no hay diferencias muy significativas entre los tipos de programa.

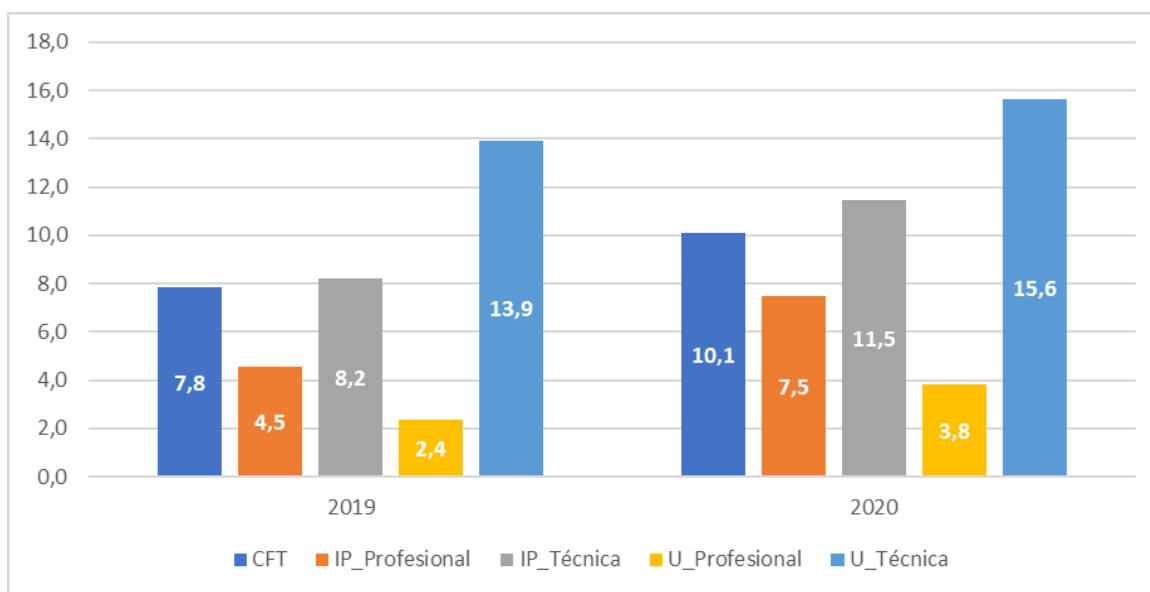
En el caso de la generación 2020, se identifica un aumento de la brecha para los CFT y para los IP, mientras que en el caso de los programas técnicos impartidos en universidades la brecha se mantiene sin mayores variaciones (disminución de 0,2 pp.). En el caso de los CFT y los IP, las brechas de retención rondan aproximadamente los 20 pp. mientras que para los programas técnicos de las universidades la brecha de retención entre estudiantes que trabajan y no lo hacen es de 23,2 pp.

En el caso de los programas profesionales impartidos en universidades, se observa un comportamiento atípico, dado que la brecha entre las generaciones 2019 y 2020 disminuyó en 8,2 pp. situación que deberá seguir monitoreándose en informes futuros y ser analizada teniendo en cuenta los efectos de las medidas sanitarias adoptadas para contener el virus SARS-COV-2.

²⁰ La brecha en la tasa de retención se refiere a la diferencia entre la tasa de los que no trabajan y los que trabajan (brecha = tasa de retención jóvenes no trabajadores – tasa de retención jóvenes trabajadores). De esta manera, una brecha positiva indica una mayor tasa de retención para no trabajadores y una brecha negativa una mayor tasa de retención para trabajadores.

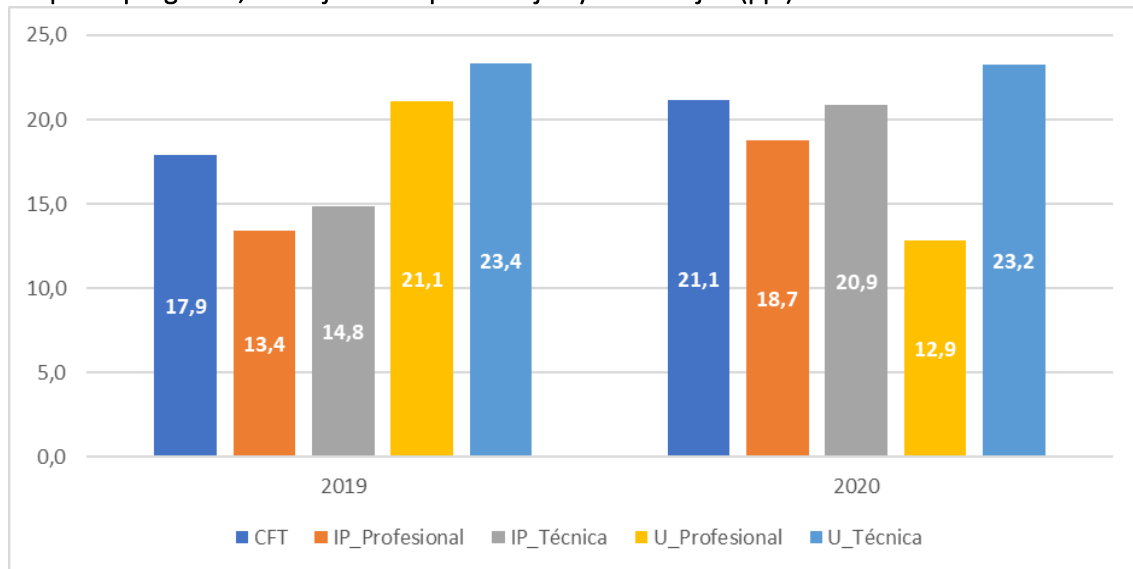
Lamentablemente, dado que no se cuenta con información individualizada del uso de la jornada parcial alternativa para jóvenes estudiantes, y que ha transcurrido poco tiempo desde la aprobación de la Ley, no se puede evaluar específicamente el impacto de esta medida en la compatibilización del trabajo con los estudios. Sin embargo, los resultados y brechas observadas refuerzan la relevancia de avanzar en políticas que permitan compatibilizar mejor ambas actividades y la necesidad de generar la información faltante (jóvenes trabajadores acogidos a esta ley) para la evaluación propiamente tal de esta política pública.

Gráfico 23: Diferencia en la tasa de retención en la educación superior (2019 a 2020 y 2020 a 2021), por a tipo de programa, entre jóvenes que trabajan y no trabajan (pp.). Jornada vespertina.



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

Gráfico 24: Diferencia en la tasa de retención en la educación superior (2019 a 2020 y 2020 a 2021), por tipo de programa, entre jóvenes que trabajan y no trabajan (pp.). Jornada diurna.



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

5. Consideraciones y Recomendaciones

5.1. Consideraciones

A. Diagnóstico

- El diagnóstico da cuenta que alrededor de un tercio de la población joven, entre 18 y 24 años, participa en el mercado del trabajo. De éstos, aproximadamente, el 22% solo trabaja y el 7,6% trabaja y estudia (CASEN 2020). Esta última cifra muestra una brecha importante respecto del promedio de los países de la OCDE donde el porcentaje que logra compatibilizar el trabajo con el estudio es del 17,4%.
- Otro aspecto relevante del diagnóstico es que los datos levantados en la encuesta CASEN 2020 muestran un aumento, de aproximadamente 4 puntos porcentuales, respecto de la encuesta CASEN 2017, del porcentaje de jóvenes de entre 18 y 24 que no se encuentran estudiando y tampoco trabajan. Si comparamos el porcentaje de jóvenes que no trabaja ni estudia en Chile (26,5%) con el promedio de los países de la OCDE (14,2%), podemos ver que lo supera en más de 12 puntos porcentuales.
- Respecto al punto anterior, los datos de la encuesta CASEN 2020 también dan cuenta que son los jóvenes más vulnerables los que más se encuentran en la condición de no trabajar ni estudiar. En efecto, al revisar los datos por quintil de ingreso encontramos que el 38,6% de los jóvenes del primer quintil y 30,4% del segundo quintil no trabajan ni estudian, frente al 11,4% de los jóvenes del quinto quintil.
- También podemos observar la alta informalidad con que los jóvenes se insertan en el mercado laboral. Entre el 2017 y 2022 la informalidad de este grupo osciló entre el 35% y 40% y en promedio se mantuvo 9,2 puntos porcentuales sobre la tasa de ocupación informal nacional de todos los grupos etarios (Encuesta Nacional de Empleo del INE).
- La tasa de participación laboral de los jóvenes, de entre 15 y 24 años, de Chile (26,4%) respecto del promedio de los países de la OCDE (45,9) es casi 20 puntos porcentuales menor. Podemos ver la misma diferencia al comparar la tasa de ocupación de los jóvenes chilenos (23,9%) y el promedio de la tasa de ocupación de los jóvenes de la OCDE (42,3%).

B. Limitaciones para hacer la realización de las evaluaciones

- i. No existen registros administrativos que permitan identificar la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores de otro tipo de jornadas parciales. Como se consignó en el Primer Informe elaborado por este Consejo, 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. El Registro Electrónico Laboral, generado en el marco de la Ley N°21.327, de modernización de la Dirección del Trabajo, tampoco ha incorporado, en el módulo contrato, un campo que permita el registro de este tipo de jornada, ni tampoco lo contempla como campo en el módulo anexo de contrato²¹. Lo anterior imposibilita identificar quiénes han usado o están usando la jornada establecida en la ley 21.165, lo que constituye un requisito ineludible para realizar evaluaciones de impacto.

- ii. En septiembre de 2021 se cumplieron dos años desde la entrada en vigencia de la ley 21.165 y gran parte de su implementación se ha dado en un contexto de la emergencia sanitaria, producida por el virus SARS-COV-2.
- iii. La implementación de la ley se dio en condiciones excepcionales en la economía y el mercado laboral: la crisis social de fines del 2019 y la pandemia producida por el virus SARS-COV-2 (2020 y 2021) han impactado profundamente la dinámica del mercado laboral y la actividad económica.
- iv. El confinamiento y cierres de establecimientos, como medida para contener la pandemia de SARS-CoV-2 produjo un profundo cambio en los procesos de enseñanza. Las instituciones de educación superior no solo tuvieron que reconvertir la forma de enseñar incorporando en sus procesos plataformas y recursos tecnológicos para garantizar la continuidad del aprendizaje, sino que también hacer frente a las limitaciones propias de implementar iniciativas digitales como lo son el desigual acceso a internet, a dispositivos adecuados y los disímiles niveles de alfabetización digital de sus estudiantes y trabajadores. Estos cambios abruptos en el proceso educativo y de aprendizaje, producidos por la pandemia SARS-COV-2, sin duda tendrán impactos de corto y largo plazo en el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes que como son tan recientes aún no han sido evaluados y afectarán las evaluaciones que se puedan hacer sobre el efecto en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores de la jornada incorporada en la ley 21.165.
- v. No se dispone de un período de tiempo lo suficientemente extenso como para hacer una evaluación del impacto que ha tenido en la empleabilidad de los jóvenes no estudiantes y de los trabajadores en general, especialmente considerando que la duración de los programas de educación superior es, 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.
- vi. Respecto a las medidas que se establecieron para abordar las barreras normativas que desincentivarían la participación laboral formal de los jóvenes estudiantes trabajadores, se observa, que tienen muy poco uso y/o tienen un diseño que no consideró mecanismos ya existentes que cumplirían objetivos similares.

²¹ El módulo anexo de contrato no permite la carga de documentos, como el certificado de alumno regular, que podría servir para identificar este tipo de jornada.



5.2. Recomendaciones

- Se recomienda incorporar en el Registro Electrónico Laboral, generado en el marco de la Ley 21.327, de modernización de la Dirección de Trabajo, un campo que permita reconocer cuando la jornada corresponda a la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores, y hacer obligatorio su registro en este sistema de información. Así se podrá identificar a los estudiantes que se acojan en el futuro, a la jornada de trabajo establecida en la ley 21.165, y contar con la información mínima que se requeriría para hacer las evaluaciones que mandata la ley, y en particular, identificar de forma unívoca a los beneficiarios de la ley, condición necesaria para realizar una evaluación de impacto, es decir un diseño de evaluación cuasiexperimental.
- Se recomienda revisar la pertinencia e implementación de cada una de las medidas que se establecieron para abordar las barreras normativas que se identificaron como las que desincentivarían la participación laboral formal de los jóvenes estudiantes trabajadores. Estas son:
 - o El que la remuneración del estudiante trabajador acogido a la jornada establecida en la ley 21.165 no se considere renta para efectos de determinar su condición socioeconómica cuando postule a beneficios y becas estudiantiles.
 - o Que por las rentas que reciba como estudiante trabajador, en las condiciones que establece la ley, no pierda la calidad de causante de carga familiar.
 - o Que quede cubierto por la ley de accidentes laborales cuando tenga un accidente de trayecto entre el trabajo y el establecimiento educacional.
 - o Que pueda mantener la calidad de beneficiario en el sistema de salud.
- Con la finalidad de avanzar en las evaluaciones que mandata la ley, y entendiendo que tanto la evaluación de los efectos en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores, como el impacto de la jornada parcial alternativa establecida en la ley 21.165 en los jóvenes no estudiantes y en los trabajadores en general corresponden a evaluaciones de largo plazo, se considera pertinente avanzar en la elaboración de un diseño de evaluación para cada una de las materias antes señaladas.
- Como se ha explicado en el informe no se cuenta con la información necesaria para hacer las evaluaciones que mandata la ley y que permitiría emitir una opinión respecto a la continuidad o introducción de modificaciones a la ley como señala el inciso tercero del artículo segundo transitorio de la ley 21.165. Sin embargo, a la luz del análisis realizado en este informe y teniendo en cuenta que los objetivos de la ley son facilitar la compatibilización de los estudios con el trabajo de los estudiantes de educación superior y fomentar la inserción formal de los jóvenes en el mercado del trabajo se recomienda hacer un informe que permita avanzar en:



- Evaluar, mediante un estudio cualitativo, los efectos de implementación de la ley 21.165 en contextos donde se ha adoptado la jornada parcial alternativa.
- Identificar el nivel de conocimiento sobre la nueva jornada establecida por la ley 21.165, tanto en jóvenes trabajadores como en empleadores.
- Identificar las principales incompatibilidades y/o dificultades que tienen los jóvenes que trabajan y estudian. Lo anterior, teniendo en cuenta las diferencias que se pudieran producir por el tipo de institución, programa y jornada de estudio de educación superior en que esté inserto el trabajador estudiante.
- Caracterizar e identificar las principales causas de la inserción informal de los jóvenes trabajadores.