

Informe Legal

En el Diario Oficial de fecha 26 de Julio de 2019, se publicó la Ley N° 21.165 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que modifica el Código del Trabajo, incorporando un nuevo artículo 40 bis E que establece la posibilidad que un empleador y un trabajador que curse los estudios que más adelante indicaremos, acuerden una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estos dependientes.

1) Concepto de Trabajador Estudiante:

Para los efectos de esta ley, se entiende por “trabajador estudiante” a toda persona que tenga entre 18 y 24 años, ambas edades inclusive, que se encuentren 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 ejecutivas de programas de nivelación de estudios.

2) Acreditación de la Calidad de Alumno Regular:

El respectivo trabajador para poder convenir con su empleador una jornada parcial alternativa de trabajo, deberá acreditar su calidad de alumno regular o en proceso de titulación, dentro del plazo establecido para hacer constar por escrito el contrato de trabajo, esto es dentro del plazo de 15 días contados desde la incorporación del trabajador a la empresa o de 5 días si se trata de un contrato por obra o faena, mediante certificado emitido por la institución educacional respectiva. Esta institución tiene la obligación de emitir dicho certificado en forma gratuita, dentro del plazo de 3 días hábiles de solicitado, sin que pueda excusarse de esta obligación aún por encontrarse el trabajador en mora o por cualquier otro motivo.

El certificado deberá anexarse al respectivo contrato individual de trabajo, se considerará como parte integrante del mismo y deberá mantenerse en un registro especial que, para estos efectos deberá llevar el empleador.

Este certificado deberá presentarse cada seis meses, mientras subsista la relación laboral.

El estudiante trabajador deberá informar de inmediato al empleador de cualquier cambio en su calidad de estudiante. Si deja de tener los requisitos para ser considerado en tal calidad, queda sin efecto el acuerdo por el solo ministerio de la ley y se le aplicarán las normas generales del Código del Trabajo sobre jornadas de trabajo.

3) Contenido del Pacto Sobre Jornada Alternativa para Estudiantes Trabajadores.

La jornada diaria de trabajo de los estudiantes trabajadores será continua, pero las partes de la relación laboral – empleador –trabajador – podrán pactar solo una interrupción diaria, la que en ningún caso afectará el derecho a descanso para colación del cual goza el trabajador. Esta interrupción deberá ser concordante con el horario académico lectivo vigente del estudiante y se justificará y acreditará, anexando el citado horario académico al contrato individual de trabajo.

Entre el inicio y término de la jornada diaria no podrá transcurrir más de 12 horas, sumados los períodos trabajados, en forma ordinaria y extraordinaria, más la interrupción de la jornada para concurrir al establecimiento educacional. Las horas efectivamente trabajadas no podrán ser superiores a 10 horas diarias.

El estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración, con ocasión de rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho, el estudiante trabajador deberá informar al empleador por escrito con un mínimo de siete (7) días corridos de anticipación, la forma en que hará uso de este permiso para efectos de rendir sus exámenes.

Durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso por vacaciones académicas, las partes podrán acordar por escrito algunos de las siguientes alternativas:

- a) Mantener la prestación de servicios considerando el horario pactado en su calidad de estudiante trabajador.
- b) Suspender los efectos del contrato de trabajo. En este caso se entenderá vigente la relación laboral, pero suspendida en sus efectos, esto es, el estudiante trabajador no está obligado a prestar sus servicios durante el período de suspensión de las actividades académicas y el empleador no está obligado a pagar remuneraciones que tengan su origen en el contrato de trabajo, salvo obviamente aquellas devengadas con anterioridad a la fecha de suspensión.
- c) Pactar una jornada de trabajo ordinaria.

4) Normas Previsionales:

- a) Tratándose de estudiantes trabajadores, se entenderán que son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo. Este significa en la práctica que un accidente de un estudiante trabajador en el trayecto entre su lugar de trabajo y el establecimiento educacional, podría afectar la cotización adicional que pague la empresa.
- b) Los estudiantes trabajadores que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud pueden tener la calidad de trabajadores afiliados a dicho régimen, en las mismas condiciones que cualquier trabajador dependiente. En este caso, el empleador deberá enterar las cotizaciones previsionales de salud al estudiante (7% de la remuneración imponible) al igual que todos los trabajadores dependientes afiliados al régimen previsional.

Los estudiantes trabajadores podrán mantener la calidad de beneficiario con aporte previsional en la cual sea carga familiar. En este caso, el empleador deberá enterar la cotización de salud previsional, respectiva en el instituto de previsión social en calidad de tercero beneficiario. La

institución de salud previsional deberá reconocer y mantener la calidad de beneficiario con aporte del estudiante trabajador.

- c) Los estudiantes trabajadores mantienen su calidad de causantes de asignación familiar hasta la edad de 24 años.

5) Prohibición de Pactar esta Jornada de Trabajo Especial.

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, no pueden celebrar un contrato con estudiantes trabajadores con la jornada especial referida en el numeral 3 de este informe.

6) Vigencia.

Las normas de la Ley 21.165 comienzan a regir a partir del día 1° de Septiembre de 2019.