



Jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores

El 26 de julio de 2019, se publicó en el Diario Oficial, la ley N° 21.165, que estableció una Jornada Parcial Alternativa para Estudiantes Trabajadores.

Específicamente, se introduce el artículo 40 bis E en el Código del Trabajo, que permite a los empleadores que contraten o tengan contratados trabajadores que también tienen la calidad de estudiantes, acordar con éstos, una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos, conforme a las reglas especiales que se establecen en la norma.

Para estos efectos, se define a los estudiantes trabajadores a toda persona que tenga entre 18 y 24 años de edad inclusive, que 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.

Las reglas especiales respecto a la jornada son las siguientes:

Jornada ordinaria de trabajo continua, sin perjuicio de lo cual, se puede pactar una interrupción diaria, que no podrá afectar el derecho a colación y que deberá ser concordante con el horario académico que se encuentre cursando el estudiante trabajador, el que se justificará siendo anexado al contrato de trabajo.

El tiempo trabajado por el estudiante trabajador, tanto en jornada ordinaria como extraordinaria, más la interrupción referida, no podrá exceder de 12 horas entre el inicio y el término de su jornada diaria. Lo anterior es sin perjuicio del pacto de interrupción de jornada dispuesto en el artículo 34 bis del Código del Trabajo para los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público.

El trabajador estudiante tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración con el solo objeto de rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho, deberá informar por escrito al empleador, con al menos siete días de anticipación, de la forma en que hará uso del permiso a los efectos de rendir sus exámenes.

Durante el período de vacaciones académicas del estudiante trabajador, podrá acordar con el empleador lo siguiente:

- Mantener las condiciones del contrato en los mismos términos.
- Suspender el contrato de trabajo. Esto implica que, sin que termine la relación laboral, se suspenden las obligaciones del trabajador de prestar los servicios y del empleador de pagar cualquier remuneración, que no se hubiere devengado con anterioridad a la suspensión.
- Pactar una jornada ordinaria de trabajo.



Se debe tener presente que no podrán pactar la jornada especial a la que nos hemos referido, las empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia.

En cuanto a la cobertura de la ley 16.744, se entenderán como accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional del trabajador estudiante y su lugar de trabajo.

La ley también establece condiciones particulares para efectos de cotizaciones previsionales, asignación familiar y salud.

Finalmente, informamos que esta modificación legal entrará en vigencia el 1 de septiembre del año 2019.