

INFORME N° 31/2019

DE : ASESORÍAS PIMENTEL LTDA.

FECH : Santiago, 29 de julio de 2019

A

**REF. : Ley N° 21.165 publicada en el Diario Oficial de 26 de julio de 2019.
Establece alternativa de jornada parcial para estudiantes trabajadores
incorporando el artículo 40 bis E al Código del Trabajo.**

En el Diario Oficial del 26 de julio del año en curso, fue publicada la ley N° 21.165 que “Establece una jornada parcial para los estudiantes trabajadores” cuyo Artículo 1 agrega, en el Párrafo 5° del Capítulo IV del Título I del Código del Trabajo, relativo a “Jornada Parcial”, un nuevo **artículo 40 bis E**.

I Introducción. Jornada Parcial

Se hace necesario señalar, antes de analizar el artículo 40 bis E introducido al Código del Trabajo por la ley en referencia, que este precepto está inserto dentro de las normas que regulan la jornada parcial - artículos 40 bis A a 40 bis C - de dicho cuerpo legal y, por tanto, tales normas son aplicables a los estudiantes trabajadores, sin perjuicio de las particulares establecidas para este grupo de trabajadores que se incorporan en el nuevo artículo 40 bis E.

La Jornada Parcial regulada en nuestra legislación vigente, presenta las siguientes principales características:

- 1)** Los contratos de trabajo a tiempo parcial, no pueden establecer una jornada que exceda de dos tercios de la jornada ordinaria de 45 horas semanales. En la práctica la duración máxima de la jornada parcial es de 30 horas semanales.
- 2)** En dichos contratos pueden pactarse horas extraordinarias cuya base de cálculo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.
- 3)** La jornada diaria debe ser continua y no excederá de 10 horas diarias, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para descanso y colación del trabajador.
- 4)** Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos establecidos en el Código del Trabajo para los trabajadores con jornada a tiempo completo.

- 5) El máximo anual de la gratificación legal de 4.75 I.M.M, puede reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.
- 6) Las partes pueden convenir alternativas para la distribución de la jornada semanal parcial de trabajo en el contrato de trabajo o en un Anexo. En este caso, el empleador con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o periodo superior siguiente.

II Alternativa de distribución de jornada parcial de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores.

El nuevo artículo **40 bis E**, establece la facultad para las partes de la relación laboral de acordar una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, de acuerdo con las reglas expresadas anteriormente y las siguientes reglas especiales:

- 1) **Estudiante Trabajador:** Se entiende por tal 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 entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.
- 2) **Acreditación de alumno regular o en proceso de titulación:** Debe acreditarse dentro del plazo de 15 días si el contrato es de duración indefinida, o de 5 días si se tratare de contratos por obra, servicio o trabajo determinado, o de duración inferior a 30 días de incorporado el trabajador a la empresa, mediante un certificado emitido por la institución educacional respectiva. Ésta tendrá la obligación de emitir el certificado para dicho fin, de manera gratuita, dentro del plazo de tres días hábiles de solicitado, sin que pueda excusarse de ello ni aun por encontrarse el estudiante en mora o por cualquier otro motivo.

El certificado deberá anexarse al contrato individual de trabajo, se considerará como parte integrante del mismo y deberá mantenerse en un registro especial que, para estos efectos, llevará el empleador. Igual certificación deberá acompañarse cada seis meses, mientras subsista la relación laboral.

- 3) **Jornada ordinaria de estudiantes trabajadores:** La jornada ordinaria semanal no puede exceder de 30 horas. La jornada diaria debe ser continua. No obstante las partes pueden pactar sólo una interrupción diaria que no puede afectar el derecho

a colación. La interrupción deberá ser concordante con el horario académico lectivo del estudiante, debiendo anexarse al respectivo contrato de trabajo.

Entre el inicio y término de la jornada diaria no podrá transcurrir **más de 12 horas**, sumados los periodos trabajados, en jornada ordinaria y extraordinaria, más la interrupción antes indicada. Las horas efectivamente trabajadas no podrán ser superiores a **10 horas diarias**.

4) Derecho a permiso sin goce de remuneración.

El estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos, debiendo para tales efectos informar al empleador, por escrito con a lo menos **7 días de anticipación**, la forma en que hará uso de este permiso.

5) Jornada de trabajo durante los períodos en que el trabajador estudiante se encuentre en receso por vacaciones académicas.

En este periodo las partes podrán acordar por escrito alguna de las siguientes alternativas:

- Mantener la prestación de servicios de acuerdo a las disposiciones del artículo 40 bis E.
- Suspender el contrato de trabajo, manteniendo su vigencia.
- Pactar una jornada de trabajo ordinaria.

6) Prestaciones de Salud.

Los estudiantes trabajadores que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud conforme a lo dispuesto en las letras b) y c) del decreto con fuerza de ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud, podrán optar por:

- Adquirir la calidad de cotizantes del régimen de salud, en cuyo caso el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del estudiante trabajador conforme a las reglas generales.
- Mantener la calidad de beneficiario con el aporte en la institución de salud previsional en la cual sea carga, caso en el cual, el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud respectiva, conforme al artículo 202 del decreto con fuerza de ley antes mencionado.

7) Prohibición de pactar alternativa de jornada de trabajo para estudiantes trabajadores.

Las empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia grave, no pueden pactar esta alternativa especial de jornada de trabajo.

III Calidad de causantes de asignación familiar.

Los estudiantes trabajadores contratados bajo las normas establecidas en el artículo 40 bis E en referencia, conforme lo establece el artículo 2 de la ley N° 21.165, mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar hasta la edad de 24 años en los términos del artículo 3 del decreto con fuerza de ley N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, no obstante las remuneraciones percibidas .

IV Las remuneraciones que perciba el estudiante trabajador por el contrato de trabajo regido por el artículo 40 bis E no se considerarán renta para determinados efectos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la ley 21.165, las remuneraciones no se considerarán renta para:

- Efectos de determinar la condición socio económica o la del grupo familiar para el acceso al Fondo Solidario;
- El crédito fiscal universitario;
- El crédito con garantía del Estado o financiamiento del acceso gratuito a las instituciones de educación superior y
- Cualquier otro sistema de crédito fiscal, subsidio, becas o beneficio estatal actual o futuro, que tenga por objeto financiar una institución de educación superior o gastos asociados a ellos.

V Vigencia de las disposiciones de la ley N° 21.165.

De acuerdo al artículo primero transitorio de la ley N° 21.165, los preceptos de la ley en análisis empezarán a regir a contar del primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, esto es a partir del 1° de septiembre de 2019.

VI Evaluación de las normas de la ley N° 21.165.

El artículo segundo transitorio dispone que durante los tres primeros años de vigencia de las disposiciones de la ley en referencia, éstas deberán ser evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral con el fin de que recomiende las enmiendas que estime

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

necesarias, debiendo el referido Consejo con dicho propósito, rendir un informe anual al Presidente de la República y al Congreso Nacional.

Es cuanto puedo informar sobre el particular, sin perjuicio de lo que eventualmente la Dirección del Trabajo, en uso de su facultades interpretativas, establezca el sentido y alcance de las nuevas disposiciones antes analizadas.

Saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.