


---

*Alerta Laboral*

## Proyecto de Ley que establece un estatuto laboral para jóvenes



A photograph of a modern office building with a glass facade. In the foreground, a group of six people in business attire are gathered on a balcony, looking at a document. The background shows the building's interior with a white spiral staircase and other office spaces. A dark red banner is overlaid on the top left of the image, containing white text.

*El 12 de julio de 2018, la Cámara de Diputados aprobó el Proyecto de Ley que crea el estatuto laboral para jóvenes que se encuentran estudiando en la educación superior. Actualmente, el proyecto se encuentra en el Senado para su discusión.*

# Principales aspectos

A continuación, detallamos sus principales aspectos:

**1** Modifica el Código del Trabajo, **creando un contrato especial** para aquellos jóvenes que deseen estudiar y trabajar de forma simultánea, bajo un régimen y/o estatuto laboral especial.

**2** Dirigido a jóvenes que tengan **entre 18 y 28 años de edad** - en adelante estudiantes trabajadores - que cursen estudios en alguna institución de educación superior universitaria o técnica, con excepción de los estudiantes con discapacidad a los cuales no aplicaría el límite máximo de edad.

**3** Restringe la aplicación del régimen Laboral Especial a las empresas que hayan sido condenadas por accidentes graves o fatales, durante el año anterior a la suscripción del contrato especial.

**4** Se establecen los siguientes **requisitos formales**: (i) El estudiante trabajador deberá acreditar la calidad de alumno regular o en vías de titulación a su empleador, mediante la presentación de un certificado emitido por la institución respectiva. (ii) Se consignará expresamente en este contrato la aplicación del régimen especial y los requisitos regulados en el Código de Trabajo (referido al lugar y fecha del contrato, plazo, entre otros).

**5** Sobre los **beneficios laborales** de los estudiantes trabajadores, se dispone lo siguiente:

- La jornada de trabajo no podrá exceder de **30 horas semanales**, ni distribuirse en más de 6 días seguidos. El total de horas trabajadas no podrá ser superior a 10 horas diarias.
- No se podrán pactar horas extraordinarias.
- Posibilidad de establecer jornadas de trabajo alternativas, distribuidas de forma diaria, semanal o mensual, previo acuerdo con el empleador.

- Posibilidad de suprimir el derecho al descanso dominical y festivos, previo acuerdo con el empleador.
- Permiso sin goce de remuneración, con el fin de que los estudiantes trabajadores puedan rendir sus exámenes académicos. No se señala el número de estos permisos.
- Posibilidad del empleador de suspender, mantener o aumentar la carga horaria (hasta 45 horas semanales) del estudiante trabajador durante su periodo de vacaciones.
- Los ingresos percibidos por el estudiante trabajador no constituyen rentas a efectos de determinar su condición socioeconómica o la de su grupo familiar para el registro social de hogares, acceso al Fondo Solidario, crédito fiscal universitario, entre otros.

**6** En cuanto a las cotizaciones de **Seguridad Social** de los estudiantes trabajadores se señala lo siguiente:

- Si el estudiante trabajador es causante de una asignación familiar o ha sido aceptado por una institución de salud previsional como carga médica, podrá optar por no cotizar en salud.

Así, en caso que decida mantener su cobertura de salud, el empleador estará exceptuado de declarar y pagar las prestaciones de salud. Mientras, si el trabajador estudiante elige cotizar en salud accederá a las mismas prestaciones que cualquier trabajador del sistema.

- Obligación del empleador de: (i) Declarar y pagar las cotizaciones para pensiones. (ii) El seguro de cesantía. (iii) El seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

## Principales aspectos

**7** Sobre la **modalidad de contratación**, el contrato especial podrá ser suscrito a plazo fijo o de manera indefinida. Si el estudiante trabajador cumple 29 años o termina y/o deja sus estudios, se aplicarán las normas generales del **Código del Trabajo**.

Consecuentemente, si el contrato es indefinido, el tiempo trabajado bajo el régimen especial será considerado para las indemnizaciones (es decir, desde el inicio de sus servicios). Mientras, si el contrato es a plazo fijo, se mantendrá vigente hasta su culminación.

**8** Sobre la **renovación del contrato a plazo fijo**, si es suscrito por tercera vez y el estudiante trabajador continúa prestando sus servicios, se convertirá en indefinido.

**9** Algunos temas que **no han sido regulados expresamente** hasta el estado actual de la tramitación del proyecto: (i) Regulación de un límite máximo de contratación bajo este régimen especial, (ii) Posibilidad de sindicalización del estudiante trabajador (iii) Fuero laboral o protección en casos de despido, entre otros.

*Para ampliar el contenido de alguno de los temas indicados y evaluar las implicancias en su empresa, no dude en contactarse con nosotros.*



**Michel Laurie**

Abogado, Senior Manager Servicios Laborales  
PwC Chile  
michel.laurie@cl.pwc.com  
(56)2 2940 0150



© 2018, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.