

FOCO LEGAL[®]

INFORME MENSUAL

Nº 17

SEPTIEMBRE, 2026

Adaptabilidad Laboral:

Estatuto del Joven Estudiante

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace “**Foco Legal: Informe Mensual**” de ChileMujeres y Buk, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición nos centraremos en el **Estatuto del Joven Estudiante** como medida de adaptabilidad laboral. Revisaremos la historia de esta figura, la ley que la regula y un caso jurídico.

— i.

Un poco de historia

*El puente entre la jornada laboral
y el derecho a la educación se tejió
convenio a convenio.*

El estándar internacional que vincula el trabajo de los jóvenes con su derecho a estudiar nace en 1919, cuando el **Convenio Nº 5** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fijó en **14 años** la edad mínima de admisión al empleo industrial. Sucesivos convenios sectoriales fueron elevando y precisando ese piso hasta que, en 1973, el **Convenio Nº 138** unificó el criterio: ningún país debe fijar una edad mínima de acceso al trabajo inferior a la edad en que termina la educación obligatoria, o en todo caso, a **quince años**.

La **Recomendación Nº 146** (OIT), del mismo año, complementó ese principio orientando a los Estados a diseñar políticas —empleo digno para adultos, educación gratuita, formación profesional— que evitaran que niños y adolescentes debieran elegir entre trabajar y estudiar, y subió la edad mínima para trabajar a los **16 años**.

Sobre las condiciones de trabajo, esta Recomendación señaló que los Estados miembros debían poner especial atención a la *limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana*, y a la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional —incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa—, para el descanso durante el día y para actividades de recreo.

Décadas más tarde, la **Recomendación Nº 195** (2004) sobre desarrollo de los recursos humanos extendió esa misma lógica de compatibilidad al aprendizaje permanente, llamando a Estados y empleadores a facilitar licencias de estudio y arreglos de tiempo de trabajo para quienes continúan formándose ya siendo adultos y personas trabajadoras.

A partir de este estándar común, cada país desarrolló su propio modelo.

1919 Convenio N.º 5 Primera edad mínima de admisión al empleo industrial: 14 años.	1973 Convenio N.º 138 Criterio unificado: nunca por debajo del fin de la educación obligatoria.	1973 Recomendación 146 Edad mínima sube a 16 años, límite estricto de horas y prohibición de horas extraordinarias.	2004 Recomendación 195 Licencias de estudio y arreglos de tiempo para el aprendizaje permanente.
--	---	---	--

— Nuestra historia

De los 14 años del primer convenio internacional a los 24 del estatuto actual: un siglo para que la ley acompañe toda la trayectoria formativa de una persona.

Chile comenzó a tender ese puente en **1920**, con la **Ley de Instrucción Primaria Obligatoria (LEPO)**, que impuso la obligatoriedad de la educación primaria de cuatro años mínimos para niños y niñas de 6 a 16 años y garantizó su gratuidad cuando era impartida por el Estado o las municipalidades. Esa tensión no se resolvió de forma completa: durante décadas, el Código del Trabajo reguló el trabajo de menores de edad como una protección aislada, sin conectarla de forma expresa y sistemática con la trayectoria escolar de cada niño, niña o adolescente.

El desajuste se hizo evidente en **mayo de 2003**, cuando la reforma constitucional extendió la educación obligatoria de 8 a 12 años, incorporando la enseñanza media. La ley laboral no se ajustó de inmediato: durante varios años convivieron una escolaridad obligatoria más larga y reglas de trabajo adolescente pensadas para un escenario anterior. La **Ley Nº 20.189**, de 2007, vino a cerrar esa brecha: prohibió la contratación de menores de 15 años, exigió a los menores de 18 acreditar estudios completados o en curso de enseñanza media o básica, y limitó su jornada a un máximo de **30 horas semanales** durante el período escolar y **8 horas diarias**.

Esa ley resolvió el problema de quienes aún cursaban educación obligatoria, pero dejó sin regulación específica a quienes, ya mayores de edad, continuaban estudiando —ahora en la educación superior— y debían trabajar para financiarla o sostenerse. Fue esa brecha la que se buscó cerrar el **18 de junio de 2013**, al presentarse un proyecto de ley mediante un mensaje presidencial que proponía crear “*un estatuto laboral para los jóvenes que se encuentren estudiando en la educación superior*”, con una jornada especial de un máximo de 30 horas semanales y la posibilidad de interrumpir la jornada diaria para asistir a clases.

El proyecto quedó detenido varios años para finalmente convertirse en la **Ley Nº 21.165**, publicada el 26 de julio de 2019 y vigente desde el **1 de septiembre** de ese año, que estableció la “*jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores*”: una jornada continua, con una interrupción diaria acorde al horario de clases, aplicable a personas de **18 a 24 años** que cursen estudios regulares o de nivelación reconocidos por el Estado.

— ii.

*No es un beneficio automático:
requiere acuerdo entre las partes y
acreditación.*

¿Qué dice la ley *hoy*?

Las personas trabajadoras estudiantes que cumplen los requisitos legales pueden acordar la **jornada parcial alternativa de trabajo y descansos** prevista en el **artículo 40 bis E** del Código del Trabajo. No se trata de un beneficio automático, sino que se requiere acuerdo entre las partes y la acreditación de la calidad de estudiante.

— Jornada parcial alternativa de trabajo y descansos

Las partes pueden acordar esta jornada siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- ☐ La persona trabajadora estudiante debe tener entre **18 y 24 años** de edad inclusive.
- ☐ Encontrarse 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.
- ☐ Acreditar su calidad de estudiante regular o en proceso de titulación mediante **certificado** emitido por la institución educacional.

El certificado se debe **anexar al contrato de trabajo**, mantener en un registro especial del empleador, y deberá anexarse uno nuevo **cada seis meses** mientras subsista la relación laboral.

Si la persona trabajadora estudiante deja de cumplir cualquiera de los requisitos de la letra a) del artículo 40 bis E —incluida la edad o la calidad de estudiante—, se aplicarán las **normas generales** del Código del Trabajo. Además, deberá informar de inmediato al empleador cualquier cambio en su calidad de estudiante.

— Jornada ordinaria para personas trabajadoras estudiantes

Tratándose de trabajadores estudiantes sujetos a la jornada parcial alternativa, la jornada ordinaria diaria debe ser **continua**. Las partes pueden pactar **sólo una interrupción diaria**, que no puede afectar el derecho a colación. Esta interrupción debe ser concordante con el horario académico lectivo vigente y justificarse mediante la anexación de dicho horario al contrato de trabajo.

12 h

MÁXIMO

entre el inicio y el término de la jornada diaria, incluida la interrupción pactada.

10 h

TRABAJO EFECTIVO

tope diario de horas efectivamente trabajadas.

30–60'

COLACIÓN

no se imputa a las horas efectivamente trabajadas.

— Para entender mejor

Un estudiante trabaja en una tienda desde las **09:00** y tiene clases entre las **16:00** y las **17:00**. Si el tiempo de traslado justifica una interrupción total de tres horas, las partes pueden pactar una interrupción entre las 15:00 y las 18:00, siempre que ello conste en el contrato y sea concordante con el horario académico.



Entre el inicio y el término de la jornada transcurren 11 horas y las horas efectivamente trabajadas suman 7. Se respetan ambos límites legales.

— Permiso para rendir exámenes y receso académico

Las personas estudiantes trabajadoras tienen derecho a un **permiso sin goce de remuneración** para rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho deberán informar al empleador o empleadora, **por escrito y con al menos 7 días corridos de anticipación**, la forma en que harán uso del permiso.

Durante el receso por **vacaciones académicas**, las partes pueden acordar por escrito una de las siguientes alternativas:

- **Mantener la prestación de servicios.**
- **Suspender por escrito el contrato de trabajo**, manteniéndose vigente la relación laboral, pero suspendiéndose la obligación de prestar servicios y de pagar remuneraciones de origen contractual, salvo las ya devengadas.
- **Pactar por escrito una jornada ordinaria** de trabajo.

— Personas trabajadoras estudiantes y salud previsional

Quienes sean beneficiarias del régimen de salud previsional como **carga** de otra persona pueden optar por:

- **Adquirir la calidad de cotizante** del régimen de salud previsional, caso en el cual el empleador o empleadora deberá enterar las cotizaciones de salud conforme a las reglas generales.
- **Mantener su calidad de beneficiario o beneficiaria con aporte** en la institución de salud previsional en que sea carga, debiendo el empleador o empleadora enterar igualmente las cotizaciones de salud a esa institución. La institución deberá reconocer y mantener la calidad de beneficiario con aporte del estudiante trabajador.

Las y los estudiantes trabajadores mantienen su calidad de **causantes de asignación familiar** hasta los **24 años**, con independencia de las remuneraciones que perciban.

— Accidentes laborales

Es **accidente de trayecto** cubierto por el Seguro de Accidentes del Trabajo el ocurrido en el recorrido directo, de ida o regreso, entre el **establecimiento educacional y el lugar de trabajo**; y el ocurrido en el recorrido directo, de ida o regreso, entre el **establecimiento educacional y la habitación** del estudiante.

Las empresas que durante el año calendario anterior registren **accidentes graves o fatales** en los que el empleador o empleadora haya sido condenado por culpa grave o negligencia **no podrán pactar** la jornada parcial alternativa.

— Protección frente al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género

La compatibilización de trabajo y estudios **no reduce la protección** frente al acoso y la discriminación de género. Si existe una relación laboral, las denuncias de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo deben tramitarse conforme al **Código del Trabajo**; si los hechos se producen en la comunidad académica de educación superior, resulta aplicable además la ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

La Dirección del Trabajo ha precisado que, cuando la denuncia de acoso sexual se formula en el contexto de una **relación laboral**, prevalecen las normas y procedimientos del Código del Trabajo sobre otros procedimientos legales.

— iii.

Un caso

Los requisitos del estudiante trabajador son copulativos: si falta uno, no hay estatuto.

— Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 4533/028, de 24 de septiembre de 2019

La Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance de la **Ley Nº 21.165** y del **artículo 40 bis E** del Código del Trabajo, a propósito de la jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.

El dictamen estableció que los requisitos para ser estudiante trabajador son **copulativos**:

- ☐ Tener entre **18 y 24 años** inclusive.
- ☐ Cursar estudios regulares, estar en **proceso de titulación** o participar en un programa de nivelación.
- ☐ Hacerlo en una institución o entidad **reconocida por el Estado**.

Si falta cualquiera de ellos, no puede pactarse la jornada parcial alternativa y deben aplicarse las normas generales del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo también precisó que, a falta de estipulación expresa, la jornada del estudiante trabajador es **continua**; además, reconoció como accidente del trabajo el ocurrido en el trayecto directo entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo. Se trata de una interpretación administrativa directamente referida al estatuto, no de una regla general aplicable a cualquier persona trabajadora.

FOCO LEGAL®

INFORME MENSUAL

Fuentes

Guía de Adaptabilidad Parental para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/10/Guia-de-Adaptabilidad-Laboral-1.pdf

Código del Trabajo: artículo 40 bis E.

Ley Nº 21.165, que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.

Ley Nº 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior.

Ley Nº 21.643, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Dirección del Trabajo. Dictamen Nº 4533/028, de 24 de septiembre de 2019.

Dirección del Trabajo. Ordinario Nº 1727, de 4 de octubre de 2022.

Corte Suprema. Rol Nº 195.330-2023, de 11 de diciembre de 2024.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación Nº 146. 1973.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio Nº 138 sobre la edad mínima. 1973. Convenio Nº 5. 1919.



Buk · Fundación ChileMujeres ·
Alessandri Abogados



@buk_chile · @fundacion_chilemujeres ·
@alessandrilegal