



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 17245(967)/99

5813

362

ORD. N° _____/_____

MAT.: El Proyecto de Formación Profesional Dual, por el cual alumnos de tercero y cuarto medio del Liceo Politécnico A-1 de Puerto Aysén, de la especialidad acuicultura, pueden ejercer su práctica en empresas salmoneras de la zona, no origina contratos de trabajo de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o la ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, sino que convenios de práctica educacional.

ANT.: 1) Ord. N° 1103, de 05.10.99, de Directora Regional del Trabajo, Región de Aysén.
2) Ord. N° 2451, de 23.09.99, de Secretario Regional Ministerial de Educación, Región de Aysén.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 80, inciso 30; 78 y 81.
Ley N° 19.518, artículo 57, incisos 10 y 50.

SANTIAGO,

26 NOV 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL
DE EDUCACION REGION DE AYSEN
COYHAIQUE/

Mediante presentación del antecedente 2) solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el Proyecto de Formación Profesional Dual, que desarrollará el Liceo Politécnico A-1 de Puerto Aysén y empresas salmoneras de la zona, por el cual alumnos de tercero y cuarto medio de la especialidad acuicultura del establecimiento se desempeñarán alternadamente por una semana en tales empresas, originaría contratos de trabajo de aprendizaje regulados por el Código del Trabajo, o por la ley N° 19.518, del SENCE, o bien, se trataría de convenios de práctica educacional habituales en los liceos.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 78, dispone:

"Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida".

De la disposición legal citada, que define el contrato de aprendizaje, se deriva que éste es un contrato de trabajo, por el cual el empleador se obliga a impartir al aprendiz los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según programa establecido, y éste a cumplirlo y trabajar mediante una remuneración convenida.

Del concepto legal anterior se desprende que el contrato de aprendizaje es en todo caso un contrato de trabajo.

Ahora bien, atendido lo dispuesto en el artículo 7º del Código del ramo, que define el contrato de trabajo, se deriva que son elementos de este contrato, la prestación de servicios; el pago de una remuneración por esta prestación, y lo que le caracteriza, que la prestación se cumpla bajo subordinación y dependencia de quien asuma la calidad de empleador.

Respecto de este último elemento, la doctrina reiterada y uniforme del Servicios ha señalado que la subordinación y dependencia se materializa, en la práctica, a través de manifestaciones concretas, tales como la continuidad en la prestación de los servicios; obligación de asistencia y de cumplimiento de jornada de trabajo; acatamiento de órdenes e instrucciones de la superioridad; supervisión y control de las labores desarrolladas, etc.

Precisado lo anterior y cotejado con la forma como se cumplirían las labores de los alumnos en las empresas de que se trata, es posible concluir que tales manifestaciones concretas no se darían en la práctica, por lo que no se configuraría en la especie subordinación y dependencia, como requisito básico de todo contrato de trabajo y por ende del contrato de aprendizaje. Baste señalar que la asistencia a las labores sería discontinua, solo algunos días y en forma alternada con la concurrencia al Liceo.

Por otro lado, tampoco se contemplaría el pago de remuneración, otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y también del contrato de aprendizaje, lo que obstaría a que se configurara en la especie.

En efecto, del concepto legal de contrato de aprendizaje antes comentado se desprende que es un contrato remunerado, como contrato de trabajo que es.

Por su parte, en confirmación de lo indicado, el artículo 81, del mismo Código, señala:

"La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 y será libremente convenida por las partes".

De esta manera, al aprendiz le corresponde una remuneración, que se determina según lo indica el precepto legal.

A su vez, el artículo 57, incisos 1º y 5º, de la ley Nº 19.518, que Fija el Estatuto de Capacitación y Empleo, dispone:

"Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

"Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual".

Del análisis de las disposiciones legales antes citadas se desprende que los empleadores que contraten aprendices de acuerdo a las exigencias especiales contenidas en el Estatuto de Capacitación y Empleo, entre las cuales se encuentra que ellos no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual, tendrán derecho a la bonificación de cargo fiscal que se precisa.

De esta suerte, el pago de una remuneración en favor del aprendiz, de un monto no inferior al precisado en la ley, constituye una de las exigencias especiales del contrato de aprendizaje que contempla el Estatuto antes mencionado.

De esta manera, a la luz de lo anteriormente expresado es posible derivar que tanto el contrato especial de aprendizaje del Código del Trabajo, como las normas especiales del mismo que contiene el Estatuto señalado, llevan a concluir que dicho contrato es un contrato de trabajo, y además, que debe ser remunerado por el empleador, en favor del trabajador aprendiz.

Precisado lo anterior, y atendidos los antecedentes aportados al caso, no sería procedente legalmente calificar los convenios en consulta como contratos de trabajo ni por ende, de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o la ley Nº 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, si a ellos les faltan elementos de la esencia de tales contratos, como la subordinación y dependencia y el pago de remuneración.

En efecto, se trata únicamente de convenios ha celebrarse entre determinadas empresas y un establecimiento de enseñanza media técnica, por el cual los alumnos de tercero y cuarto medio de éste, como requisito de su formación técnico profesional, efectúan una práctica en las empresas acorde con su especialidad, por un período discontinuo y breve, por algunos días a la semana y sin percibir por ello remuneración.

De esta manera, aparece evidente que la relación entre el empleador y el estudiante que efectuará la práctica en la empresa, en los términos antes anotados, no es posible calificarla de contrato de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o para los fines de la ley 19.518, sino que solo tendría por objeto cumplir un requisito de práctica profesional, cuya regulación compete al Ministerio de Educación.

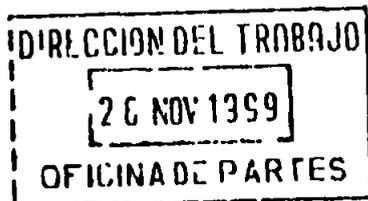
En confirmación de lo anteriormente señalado, cabe agregar que de la sola lectura del artículo 80, inciso 3º del Código del Trabajo, la práctica profesional no constituye de modo expreso contrato de trabajo y por lo mismo, de aprendizaje, según se dispone:

"Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno".

De este modo, en la especie, no podría darse un contrato de trabajo, y menos un contrato de aprendizaje, que es un contrato de trabajo especial.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el Proyecto de Formación Profesional Dual, por el cual alumnos de tercero y cuarto medio del Liceo Politécnico A-1 de Puerto Aysén, de la especialidad acuicultura, pueden ejercer su práctica en empresas salmoneras de la zona, no origina contratos de trabajo de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o la ley Nº 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, sino que convenios de práctica educacional.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Peres Nazarala
MARIA ESTER PERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control
 Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
 U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
 Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
 Sr. Subsecretario del Trabajo