Boletín N° 8.864-13

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señores Bianchi, Horvath y Muñoz Aburto, que modifica el Código del Trabajo en materia de regulación del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje, que está dirigido principalmente a jóvenes[1], está regulado en El Libro I, Título II, Capítulo I, del Código del Trabajo y es definido como aquella 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.

En las relaciones laborales surgen obligaciones para las dos partes del contrato de trabajo. El trabajador se obliga en lo principal a realizar ciertos servicios o trabajos de manera personal y el empleador a pagar una determinada remuneración por los servicios prestados. La particularidad de este contrato está dada, fuera de otras exigencias adicionales, que en él se entrega por parte del propio empleador o algún trabajador experimentado, las bases para el conocimiento y desarrollo de un oficio. La característica mencionada encuentra su contraprestación, primeramente, en las ventajas que representa para el empleador la posibilidad de adquirir mano de obra más barata, pues no se encuentra sujeto a ningún tipo de ingreso mínimo, y también en la posibilidad de dirigir la formación del trabajador del modo más eficiente, de acuerdo al negocio de que se trate, con los consecuentes beneficios.

En esta figura existen además, una serie de limitaciones: el trabajador queda fuera de cualquier posible negociación colectiva -restringiéndose así uno de los derechos fundamentales- y el empleador sólo puede tener bajo estas condiciones al trabajador por una determinada cantidad de tiempo y además se acota el número de trabajadores que pueden estar contratados bajo esta modalidad. Por lo anterior, es que dicho contrato es esencialmente temporal, esto permite contar con el tiempo necesario para la adquisición las habilidades y herramientas para el desempeño del oficio del que se trate y pone fin a la restricción de derechos.

De lo anterior se desprende que esta regulación está claramente establecida en beneficio de ambos actores. Sin embargo, su funcionamiento en la práctica está lejos de alcanzar el espíritu de la ley; esto por dos razones principales y relacionadas.

---

[1] La Ley N° 20.422, en su artículo 47, permite que los trabajadores con discapacidad celebren el contrato de aprendizaje pero, con algunas salvedades.

La primera razón es que lamentablemente son

minoría los casos en que el empleador es naturalmente equitativo y es por ello que en la práctica se dan casos en que las remuneraciones pactadas son francamente vergonzosas. Si pensamos que el ingreso mínimo mensual es de $193.000, es difícil imaginar que se pacte una remuneración menor, pero esto se permite en diversos casos como por ejemplo: Para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad el monto del IMM es de $144.079.

Este tema claramente trascendente, tanto para el trabajador, su familia y consecuentemente para la sociedad, ha sido siempre motivo de fuertes debates y objeto de protección tanto de nuestro ordenamiento jurídico como de distintos organismos internacionales.

Para ejemplarizar lo anterior podemos mencionar que la Declaración Universal de Derecho Humanos expresa que "toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana" en el mismo sentido la OIT tiene dentro de sus objetivos el lograr la garantía de un salario vital adecuado y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce "el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: i) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores y ii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias[4]".

Nuestra Carta Fundamental en su capítulo tercero asegura a todas las personas "el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución[5]", entonces parece claro que las remuneraciones no son un tema que se pueda dejar a la simple buena voluntad de los empleadores, hoy nuestros números son bajos pero al menos existe un mínimo garantizado.

El IMM al que nos hemos referido tiene excepciones, como en el caso del contrato en comento, donde no se aplica. Sin embargo, creemos de toda justicia y absolutamente necesario establecer una línea base de justicia y equidad. El ejecutivo debiese hacerse cargo de esta carencia y enviar un proyecto de ley eliminando la exclusión consagrada en el artículo 81 del Código del trabajo o que al menos se establezca un mínimo especial, coincidente con lo dispuesto para los menores de 18 años y mayores de 65, consistente en un IMM cercano al 75% del IMM general y que actualmente bordea los 144 mil pesos mensuales, de este modo podría corregirse los abuso que hoy, nosotros como Corporación, no podemos cambiar, pues no está dentro de nuestras facultades iniciar la tramitación de un proyecto en este sentido. No obstante, existen otros problemas asociados a esta misma figura los cuales si podemos remediar.

---

[2] *IMM*
[3] *Artículo 23 N° 3*
[4] *Artículo 7*
[5] *Artículo 19 N° 16*

Dentro de los problemas que presenta el contrato de aprendizaje existen otras afectaciones a los derechos laborales como la venta del uniforme o de las propias herramientas necesarias para trabajar dentro de la misma empresa, o la falta de fiscalización en el cumplimiento de la prohibición de condicionar la formación a la realización de actividades ajenas al oficio, o que bajo el pretexto de estar entregando una formación laboral se utiliza esta figura, pero se deja al joven trabajador a cargo de otro -que muchas veces- carece de la experticia o habilidad necesaria para transmitir el conocimiento o manejo idóneo o, al menos, adecuado de un oficio. Todas ellas representan una desnaturalización del contrato de aprendizaje y configuran una vulneración al espíritu de la ley.

Por las razones anteriores es que venimos en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único: Modificase el Capítulo I "Del contrato de aprendizaje", Título II, Libro I, del Código del Trabajo de la manera siguiente:

1.- En el artículo 1 incorporase el siguiente inciso segundo nuevo:

"El empleador deberá establecer en el plan respectivo, el número de horas promedio en que el aprendiz realizará cada una de las tareas previstas para la adquisición de los conocimientos o habilidades del oficio de que se trate".

2.- Incorpórese en el artículo 83:

a) En el numeral 1, entre el término "proporcionando" y el vocablo "los", el término "gratuitamente".

a) En el numeral 3, sustituyéndose el punto final por una coma, la siguiente expresión: "el cual deberá contar al menos con una experiencia de 3 años en el oficio cuya enseñanza imparte".