



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL Y  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## **Contrato de Aprendizaje**

Memoria para optar al Grado de Licenciado  
en Ciencias Jurídicas y Sociales.

CARLOS JOSÉ DOMINGO CARRASCO ESPINOZA

Profesor guía: Ricardo Juri Sabag

SANTIAGO, MAYO 2003

**A mis padres,  
por su amor incondicional,**

A Benjamin, Natalia, Ester, Luis y Claudia,  
por su apoyo y confianza inquebrantable.  
C.C.E

## TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	01
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS	03
1.1 Edad Antigua	03
1.2 Edad Media	07
1.3 Edad Moderna	13
1.4 Época Colonial	14
CAPITULO II	
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y EN EL DERECHO COMPARADO	21
2.1 Derecho Internacional	21
2.2 Derecho Comparado	25
CAPITULO III	
HISTORIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN CHILE, PAPEL DEL ESTADO.	31

CAPITULO IV	
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO CONTRATO ESPECIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO NACIONAL.	38
CAPITULO V	
DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN CONFORMIDAD A LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.	44
5.1 Consagración Constitucional	44
5.2 Naturaleza Jurídica	46
5.3 Requisitos del Contrato	47
5.3.1 Edad necesaria para celebrarlo	47
5.3.2 Contenido del Contrato	48
5.3.3 Duración	50
5.3.4 Obligaciones de las partes	50
5.3.5 Remuneraciones.	51
5.3.6 Relación de proporcionalidad entre trabajadores y aprendices	53
5.3.7 Infracciones	54
5.3.8 Jornada de trabajo	54
5.3.9 Descanso dentro de la jornada y descanso semanal	55
5.4 Cuadro de diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de aprendizaje regulado por el Código del Trabajo.	55

## CAPITULO VI

### ALCANCES DE LA LEY 19.518 Y SU REGLAMENTO

GENERAL EN RELACIÓN AL CONTRATO DE APRENDIZAJE.	56
6.1 Antecedentes de su creación.	56
6.2 Principios que la inspiran	57
6.3 Definición	60
6.4 Naturaleza Jurídica	60
6.5 Requisitos del contrato de aprendizaje en conformidad a la Ley 19.518.	60
6.5.1 Edad necesaria para celebrarlo	61
6.5.2 Contenido del Contrato	61
6.5.3 Duración	63
6.5.4 Obligaciones de las partes	64
6.5.5 Remuneraciones.	66
6.5.6 Relación de proporcionalidad entre trabajadores y aprendices	67
6.5.7 Infracciones	67
6.5.8 Jornada de trabajo	68
6.5.9 Descanso dentro de la jornada y descanso semanal	68
6.6 Financiamiento	68
6.7 Forma de acceder a los beneficios del contrato de aprendizaje	69
6.8 Análisis del modelo de contrato de aprendizaje	71
6.9 Cuadro de diferencias entre el contrato de aprendizaje regulado por el Código del Trabajo y el de la Ley 19.518.	74

CAPITULO VII	
LEY 19.284, SOBRE PLENA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	75
7.1 Objetivo de la Ley	75
7.2 Definición de discapacitados	76
7.3 Beneficios y beneficiarios	76
7.4 Organismos evaluadores de la discapacidad	77
7.5 Creación y objeto del Fondo Nacional de Discapacidad	78
7.6 Capacitación Laboral	78
7.7 Sanciones	79
CAPITULO VIII	
IMPACTO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN CHILE	81
8.1 Consideraciones generales.	81
8.2 Perspectivas y Evaluaciones empresariales	84
8.3 Perspectivas y Evaluaciones de los aprendices	90
8.4 Inserción Laboral	96
CONCLUSIÓN	100
BIBLIOGRAFÍA.	103

## INTRODUCCIÓN

El contrato de aprendizaje tiene en el derecho laboral una importancia mayor que la que se pudiera imaginar, pues comprende materias de muy diversas índole. En el derecho comparado nos encontramos frecuentemente con su concepto unido a términos como capacitación y formación profesional.

Nuestro estudio busca analizar a la luz de los antecedentes jurídicos el real sentido del contrato de aprendizaje, su historia, la aplicación de este en el derecho internacional y en el derecho comparado, su regulación legal en el ámbito nacional, su impacto y de paso pretendemos contribuir a estudios más completos sobre este tema que no ha sido analizado por la doctrina y la jurisprudencia en la forma debida.

El contexto de modernidad y globalización que vive nuestro país, plantea serios desafíos a la capacitación de los jóvenes, uno de los instrumentos para enfrentar este desafío es el contrato que a continuación empezaremos a estudiar. Es por ello que es tan necesario un estudio e investigación de este contrato. Menester es señalar que hoy existe una revalorización del aprendizaje a nivel mundial, con el objetivo de contar con trabajadores calificados para enfrentar mercados globalizados.

En esta memoria trataremos de dar su alcance jurídico en la legislación laboral, dando una idea general sobre el aprendizaje, materia de por si compleja, utilizando un método descriptivo que permita conocer sus diversas concepciones, su historia, su marco legal y determinar la extensión de sus disposiciones.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Para entender el contrato de aprendizaje, es imperioso recurrir a la historia del mismo, que tiene un origen , íntimamente ligado a la regulación del trabajo.

#### 1.1 EDAD ANTIGUA

El apoderamiento de los frutos naturales, resulta ser el único medio de subsistencia para los pueblos primitivos, los cuales con posterioridad desarrollaron habilidades para la caza y la pesca. Luego el hombre evoluciona y aprende a cultivar las plantas y árboles, principalmente frutales, desarrollando los primeros conocimientos de agricultura. Paralelamente comienza a domesticar los animales, y a utilizarlos en sus tareas.

En busca de mejores condiciones de vida y atendido los cambios climáticos, que influyen directamente en su persona, el hombre se vuelve nómada.

La evolución de la civilización , la tenencia de bienes materiales, la necesidad de vivir en comunidad y de protección fueron cambiando a los hombres nómades, en sedentarios. La sedentariedad trajo consigo un gran desarrollo de la ganadería, lo cual permitió al hombre realizar otras actividades,

pues ya no tenía que salir a cazar, en busca de su alimento, también contribuyó de manera significativa a la fundación de ciudades.

Es decir, vemos con claridad el paso del hombre independiente que trabaja en forma individual, que se alimentaba él y su familia, al hombre dependiente que trabaja en forma conjunta, buscando alimentar a las personas que componían, ya no su tribu, sino su pueblo.

La necesidad de expandirse en beneficio de satisfacer los requerimientos, de comunidades de personas en constante crecimiento, desató las primeras guerras, con lo cual los pueblos no sólo se apropiaban de las tierras y los bienes del derrotado, sino de las personas que componían su pueblo, naciendo así la esclavitud. Con ella, comenzamos a constatar que el trabajo manual comienza a tener un notable desarrollo, pues comienza a radicarse en los esclavos. Es necesario señalar que, el trabajo era un concepto que menoscababa al individuo libre, el cual se dedicaba a la guerra.

La esclavitud toma gran importancia en la Edad Antigua y llega a su periodo de mayor desarrollo en los tiempos en que primero Grecia y luego Roma dominaban al mundo. Esta institución también se desarrolló en Egipto, Asiria y otros pueblos Mesopotámicos.

Los primeros antecedentes del aprendizaje podemos encontrarlos en el Antiguo Oriente, en el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo .

Respecto del trabajo libre, es pertinente señalar , a modo de ejemplo, que el respectivo Código, hacia alusión a los aprendices ,señalando ,que si un artesano había tomado un niño para enseñarle su oficio, no se le podía reclamar a el, la entrega del niño, salvo que no se le enseñare ningún oficio, pues en este caso el niño podía volver libremente a casa de su padre.

Así como en el Antiguo Oriente, hubo en Grecia y Roma artesanos libres que ejercían su oficio al lado del trabajo servil de los esclavos. En Roma estaban agrupados en colegios .Las asociaciones de trabajo llamadas *hetaires* y *collegias*, reunían a los artesanos libres y se discute si tenían cabida los artesanos asalariados, es en estas instituciones donde se da el aprendizaje.

Las *collegias* nacieron en tiempos de Numa, segundo Rey legendario de Roma, comprendiendo los oficios de orfebres, caldereros, constructores, escavadores, zapateros, médicos, sastres, pintores, acarreadores, trabajadores del cuero y curtidores. Con posterioridad se incorporaron los libertos y los esclavos.

Marco Aurelio concedió a las *collegias* el derecho a recibir legados y los estableció como personas jurídicas. Estas asociaciones tenían como fin la expansión colectiva, para hacer mas llevadera la vida de los obreros.

Un senado-consulta dictado en el tiempo de Cicerón mando a clausurar los *Collegia* con excepción de las asociaciones de madera ,metales y tierra. Mas tarde fueron reabiertos por Clodio en virtud de un plebiscito, pero Julio Cesar abolió las asociaciones, dejando subsistentes solo los *collegias* más antiguos.

La ley Julia exigió la previa autorización para funcionar, lo cual obligó a la existencia de mucha asociaciones de facto, toleradas por los poderes públicos, sobretodo cuando se trataba de asociaciones de proveedores de artículos de primera necesidad.

En el Bajo Imperio las asociaciones recibieron una reglamentación orgánica y fueron colocadas bajo, la fiscalización de los municipios. La afiliación se hizo obligatoria para todos los oficios manuales. Estas asociaciones adquirieron el carácter de personas jurídicas y eran dirigidas por el “defensor civitates”.

Es necesario señalar que los emperadores romanos, en especial Alejandro Severo, transformaron todos los oficios en asociaciones, valiéndose de estas últimas como instrumentos de control gubernamental e incluso utilizándolas como recolectoras de impuestos, nadie podía dejar de ser miembro de una asociación, no la podían abandonar, y cuando fueron utilizadas como recaudadoras de impuestos se les asignó un perfecto oficial como director.

Normalmente los miembros de las asociaciones y esta misma se colocaban voluntariamente bajo la protección de un personaje de influencia política, económica o social, con el fin de evitar el control directo de la autoridad, titulándose con el carácter de clientes del personaje importante en cuestión..

Como vemos la esclavitud en época antigua es remplazada por una nueva organización llamada collegias en la cual se dieron las primeras nociones del aprendizaje, radicándose fundamentalmente en los oficios manuales..

## 1.2 Edad Media

En la Edad Media surgen los gremios, hay constancia de su existencia en el siglo XI, famosos son los gremios de tejedores de Maguncia del año 1099.

Lo que caracterizó al trabajo en esta época fue la servidumbre y la organización corporativa, o gremial. Es necesario tener presente, que los términos gremios y corporación tienden a asimilarse, incluso en el idioma italiano son sinónimos.

Un factor importante en esta época para el desarrollo de los gremios fue la dignificación del trabajo. Las encíclicas papales y el taller familiar incentivaron a ganarse la vida con el sudor de la frente,.

El feudalismo con su soberanía territorial trajo consigo que el taller se supervigilara por diversas autoridades, lo cual lo hacía pesado y muy poco estimulante.

Con las cruzadas se posibilitó la huida de siervos rurales a las ciudades para trabajar en asociaciones, es aquí donde surge los talleres autónomos a cargo del maestro, que hacia las veces de jefe de esta familia de trabajadores.

Existían tres clases en esta organización, los aprendices que eran lo que se iniciaban en el oficio; los compañeros, que eran los trabajadores que ejecutaban la obra y los maestros que la dirigían. Una vez que el aprendiz adquiría los conocimientos necesarios se elevaba a la categoría de compañero.

Se despertó entre las personas el espíritu gremial. La asociación que se estableció en la burguesía se extendió a los oficios esto coincidió con el movimiento comunal de emancipación. A pesar de los diferentes oficios y características que revestían los gremios, estos pretendieron satisfacer necesidades esenciales como el vestuario y la alimentación. Se convirtieron en instituciones no solo aceptadas sino que indispensables en la vida de los pueblos y ciudades. El vocablo gremio era conocido en todos los idiomas de la Europa Medieval.

Podemos concluir entonces que las corporaciones de oficio y su relación con el movimiento comunal obedecen en primer término, a la necesidad de liberarse de la opresión del feudalismo.

Estas nuevas instituciones tenían un fundamento cristiano y religioso, agrupándose los trabajadores alrededor de un santo, que elegían como patrono, cuya fiesta se celebraba como día de la asociación.

Existieron en Francia, Alemania, Inglaterra ,en esta época estas asociaciones no solamente eran gremiales si no que se preocupaban de la asistencia mutua.

En su estructuración la corporación fue regida por estatutos aprobados por la autoridad real. Estos no eran uniformes en todas partes sin embargo

existían algunos rasgos comunes; Al frente se encontraba un maestro elegido por sus colegas. Estos ejercían la supervigilancia y la función sancionadora. Es aquí donde encontramos a los aprendices, existiendo normas para el aprendizaje que se establecían por contrato verbal o escrito acompañado de juramento. No se podía comenzar a ejercer un oficio si no en calidad de aprendiz y a una edad preestablecida. El aprendizaje se hacía en el taller de un maestro durante varios años, con o sin salario. Muchas veces era el aprendiz quien pagaba al maestro.

El maestro tenía por obligación instruir en el oficio y velar por la alimentación del aprendiz, al finalizar el aprendizaje se le otorgaba un certificado de "Compañero", con esa calidad podía ingresar a una corporación o ejercer libremente su oficio en una ciudad.

El trabajo se hacía a la luz del día, excepto en oficios donde era indispensable trabajar de noche. Las jornadas de trabajo eran de sol a sol tanto en verano como en invierno con descanso al medio día. Con el correr de los años se impuso el descanso obligatorio concediéndose en algunas oportunidades vacaciones y licencias.

En los primeros tiempos los compañeros llegaban a ser maestros con solo un examen de admisión, pero luego se les exigió, una "Obra Maestra"

Cada gremio se preocupaba por la fama de su sello o marca y sancionaba con severos castigos la mala calidad o fraude de sus trabajos. inspectores de oficio recorrían talleres y confiscaban productos adulterados.

En la historia de las corporaciones hubo 2 claras épocas antes de la guerra de los 100 años y después de esta. Antes hubo libertad, después a consecuencia del empobrecimiento general y las nuevas condiciones de mercado, las corporaciones elevaron sus exigencias para ingresar a ellas, impidiendo además el trabajo a maestros y compañeros no afiliados.

El examen de maestro, cada vez se hizo mas difícil, exigiendo muchos años de practica y la realización de una cada vez mas complicada “obra maestra” que debía ejecutarse, ahora, bajo la vigilancia y el escrutinio de jurados especializados.

Las distancias entre maestros, compañeros y aprendices se hizo evidente y estos 2 últimos buscaron en conjunto luchar contra el monopolio de los primeros constituyendo asociaciones propias.

A partir del siglo XV comenzó la decadencia del régimen corporativo. El taller autónomo resulto ser insuficiente frente a las exigencias del capital, el

mercado local se convirtió en mercado nacional y este a su vez en mercado internacional. Los intermediarios comenzaron a contratar trabajadores sin consultar a las corporaciones. Desaparecen los principios religiosos y fraternales que habían inspirado a los gremios y son reemplazados por la ambición política , comenzando así las luchas entre estos.

Factores como la exaltación de la propiedad privada, la confiscación de las haciendas, la revolución comercial, la política mercantilista de las potencias europeas, la revolución agrícola unidos a los ya señalados influyeron significativamente en el desencanto en esas instituciones..

Por otro lado, los reyes se reservaron para si la prerrogativa de otorgar certificados por encima de las corporación permitiendo un movimiento favorable a la libertad de trabajo y restringiendo a estas instituciones.

En Inglaterra, en 1515 el estatuto de la reina Isabel reglamentó el aprendizaje, el salario y demás materias del trabajo.

En Alemania, en 1731 se autorizó el trabajo de artesanos libres junto a los agremiados.

En Francia, en 1776, el edicto de Turgot intento abolir las llamadas “comunidades de artes y oficios”.

### 1.3 Edad Moderna

La Revolución Francesa, con sus principios de igualdad, libertad y fraternidad da el tiro de gracia a las corporaciones, poniendo fin a los privilegios y monopolios de que gozaban.

Con su ley Le Chapelier de 1791, declaro abolidas todas las asociaciones gremiales. Los principios filosóficos del siglo XVIII y su fe en la libertad individual y en la escuelas económicas liberales fueron el aliciente para el desarrollo de los primeros industriales que surgieron como consecuencia de la supresión de los monopolios de que gozaban los gremios. El individualismo cobro importancia significativa con la invención de nuevas maquinas que trajeron consigo una enorme cesantía obrera.

En Alemania las asociaciones subsistieron de hecho, no obstante a que la ley de 1807 las declaró abolidas.

En Italia fueron abolidas, en Lombardia en 1771, en Sicilia en 1776, en los Estados Pontificios en 1801, Pese a todo subsistieron de hecho pero fueron suprimidas en 1864.

El contrato de aprendizaje se preservó en el derecho europeo como consecuencia del régimen corporativo, en el que el aprendizaje era el paso obligado para ejercer un oficio e ingresar a una profesión. Hay que reconocer que el capital y la revolución industrial modificaron las condiciones económicas de tal manera que el régimen corporativo resulto insuficiente para atender las nuevas necesidades. Sin embargo las legislaciones europeas perpetuaron el aprendizaje en vinculación a artesanos e industriales de pequeña envergadura.

En la actualidad son las instituciones de carácter estatal o para estatal las que ejercen las labores de capacitación y formación profesional siendo el aprendizaje una de sus mejores herramientas.

#### 1.4 Época Colonial.

En la América española junto a los indígenas habían artesanos y obreros que trabajaban por cuenta propia, y esclavos negros apresados y traídos desde África, que realizaban el trabajo forzado.

Los indios pasaron por distintas etapas y condiciones de trato, no obstante la existencia de mandatos reales que ordenaban tratarlos con igualdad.

A los indios se les exigía el servicio personal gratuito de manera tal de reducirlos a la servidumbre. La iglesia y sus misiones también debe mencionarse como forma de trabajo de los indígenas.

En las capitulaciones otorgadas a Cristóbal Colon se estableció el imperativo de convertir a los habitantes del nuevo mundo a la fe católica. Con la llegada del conquistador español se aplicó la institución de la encomienda que consistía en un servicio personal obligatorio de los indios a favor de los pobladores cristianos. Alrededor del 1500 los reyes católicos reconocieron la igualdad entre los aborígenes y los demás súbditos de la corona.

El término del servicio personal fue duramente cuestionado por los encomenderos, que argumentaron que los indios no querían vivir con los españoles y no deseaban profesar la misma fe.

En virtud de la cedula de 1503, los reyes católicos manifestaron su tolerancia al reestablecimiento de las encomiendas bajo la condición, que los indios fueren tratados como personas libres y sus salarios fueran tasados por la autoridad.

Las instrucciones del gobernador Ovando buscaron evitar la explotación de los indios tratando de reunirlos en reducciones dotadas de los medios para

poder subsistir a cambio de pagar un moderado tributo, sin embargo estas instrucciones no fueron cumplidas.

En 1505 las encomiendas y el trabajo obligatorio fueron nuevamente instituidos de manera de combatir la presunta holgazanería de los indios y la escasez de mano de obra.

En 1509 se dictaron numerosas cédulas a favor de la libertad de los indios, pero los encomenderos no dejaron de lado sus inhumanas prácticas.

En este momento surge la figura de Fray Bartolomé de las Casas, eclesiástico dominico español, quien defendió la humanización del régimen español en América, teniendo gran influencia en el Rey Carlos V, quien mandó abolir el trabajo obligatorio de los indios dictando las Leyes Nuevas en 1542. Sin embargo estas últimas fueron resistidas en Perú y otras regiones coloniales por lo cual hubo que dictar nuevas ordenes, labor que fue asumida por el rey Felipe II quien en 1551 prohibió nuevamente el trabajo personal de los indios.

La recopilación de leyes de 1680 reiteró la igualdad de los súbditos de la corona ante la ley. Señalando que los indios serían especialmente protegidos, y estableciendo la obligación respecto del indio, que vivía en una reducción, de

enseñarle cual aprendiz, un oficio manual que sería remunerado. De tal manera de habilitar a este indio para actividades ganaderas y agrícolas.

Las leyes de Indias ofrecen la primera reglamentación oficial del trabajo. Es importante destacar que una serie de cédulas y ordenanzas anteriores y posteriores a la recopilación establecieron normas relativas al trabajo, entre las cuales destacan las siguientes;

1.-Prohibición a los indios menores de 18 años de llevar cargas, estableciéndose el peso de la carga máxima a transportar por los indios mayores.

2.-Protección de salarios justos y suficientes.

3.- Fijación de la duración de la jornada de trabajo.

4.- Prohibición de ocupar indios menores de 18 años en obras.

5.- Licencias pagadas

6.-Salarios pagados en dinero, no en especies.

7.-Prohibición de ocupar mujeres y niños indígenas en las estancias, salvo a título de aprendizaje.

Es aquí donde encontramos la primera reglamentación expresa sobre aprendizaje en el periodo colonial. Relevante es señalar que las prohibiciones respecto de mujeres, niños y menores de 18 años indígenas no regían en caso de ocupar a estas personas a título de aprendizaje.

La escasez de normas dictadas para la Capitanía General de Chile, es la característica sobresaliente de nuestro periodo colonial.

El virreinato de Nueva España, en el cual se encontraba México fue objeto de numerosas ordenanzas, en atención a sus riquezas minerales y cantidad considerable de población nativa, esto contrasta con la Capitanía General de Chile, que era pobre y con escasa y dispersa población originaria. A esto ultimo se debe adicionar el constante estado de agitación que propiciaban los araucanos.

Por ello durante la colonia en Chile, no es posible observar un avance apreciable en la organización industrial, pues la menguada presencia de artesanos no posibilitaba la elaboración de productos manufacturados.

El numero de artesanos que existía en Chile en 1553, era tan exiguo, que el Cabildo de Santiago, se reunía con el objeto de suplicarle al herrero para que no se fuera, incluso en 1606, el mismo Cabildo solicito al Rey el otorgamiento de oficiales de la corona para desempeñarse como sastres, zapateros, herreros y plateros.

Por otro lado las medidas adoptadas por los artesanos organizados en Europa, relativas a la confección y calidad de los productos, y a la protección de

las corporaciones son aplicadas en la colonia, pero no emanan del artesano, sino que aquí provienen de las autoridades del cabildo.

Las disposiciones de la Recopilación de Indias relativas a indios chilenos buscaban reglamentar la servidumbre de los indios y las actividades agrícolas.

La falta de disposiciones referente a los oficios y a los artesanos en la Recopilación de Indias, fue suplida por los cabildos, los que se preocuparon de dictar preceptos relativos al trabajo, fijando aranceles conforme a los cuales los artesanos, debían exigir la remuneración que le correspondía por su trabajo. Apareciendo los fieles ejecutores que eran los encargados de velar por el cumplimiento de las resoluciones del cabildo.

Las preceptos adoptados por el cabildo, normalmente fueron pocos y de corta duración, pues no existieron en el Chile colonial ,los gremios profesionales, destacándose algunas ordenanzas como la de 1544 que fijaba los aranceles para los artesanos de varios oficios, la de 1553 que buscaba encontrar veedores para los sastres y calceteros, y la de 1567 que buscaba controlar precios, pesos y medidas.

La insuficiencia de regulación sobre el aprendizaje se justifica en que los indios no pudieron dedicarse a otra actividad que aquellas que les era señalada

por los españoles y en el atraso artístico e industrial en que se desarrollo la época colonial .

## CAPITULO II

### EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y EN EL DERECHO COMPARADO.

#### 2.1 Derecho Internacional.

El aprendizaje en el derecho internacional es uno de los tópicos mas importantes y se enmarca dentro del derecho a la formación profesional.

Lo encontramos reconocido en el Preámbulo de la Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que integraba el tratado de Versalles de 1919, que como bien sabemos es el punto inicial en el proceso de internacionalización del Derecho del Trabajo y también se encuentra en la Declaración de Filadelfia de 1944, relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Los principios en que se inspira el Derecho Internacional del Trabajo aparecen enunciados en la Conferencia de la OIT, reunida en Filadelfia, en la cual se concluyó que el derecho a la formación era una de las mejores herramientas en la lucha contra la pobreza y contra la necesidad . Se señaló que sólo un esfuerzo continuo y concertado, de los trabajadores, empresarios y de los gobiernos lograría el ansiado bien común.

El derecho a la formación profesional alcanzo universal constatación en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en cuyo artículo 26, numeral 1 ,señala: “ toda persona tiene derecho a la educación entendiéndose que esta debe ser gratuita en lo referente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental deberá ser obligatoria y en lo que respecta a la instrucción técnica y profesional deberá ser generalizada.” Destacando por último que el acceso a los estudios superiores atenderá a los méritos de las persona bajo un principio de igualdad.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el artículo 6 ,señala :“ La orientación y la formación profesionales integran las medidas para la consecución del Derecho al Trabajo”, el artículo 7 ,contempla el derecho de toda persona al goce e condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, especialmente respecto de materias como los salarios, seguridad e higiene, la igual oportunidad de ser promovido y el derecho a descanso, en el artículo 13º ,se desarrolla como parte del derecho a la educación.

Instrumentos posteriores tomaron este reconocimiento y lo extendieron a favor de la eliminación de discriminaciones respecto de minusválidos y de las mujeres.

La Conferencia Internacional del Trabajo mediante los convenios, que son normas internacionales cuya eficacia interna en cada país esta condicionada al acto de ratificación de la autoridad pertinente del Estado, y las recomendaciones, que son meras propuestas desprovistas de todo carácter vinculante dirigidas a los Estados miembros que solo obligan a éstos a informar al director de la OIT sobre el estado de la respectiva legislación interna y sobre el grado de observancia de lo recomendado, han contribuido de manera importante a la legislación sobre formación profesional.

Cabe destacar los convenios 140 y 142 del año 1975, que velan sobre política de empleo, colocación de los trabajadores, orientación, formación profesionales, y sobre desarrollo de los recursos humanos, respectivamente y las recomendaciones 148 y 150, sobre licencia pagada de estudios y sobre la formación de los recursos humanos, respectivamente, los cuales han contribuido a regular la formación profesional .

Instrumentos como el Protocolo de San Salvador de 1988, adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales han incluido en sus disposiciones a la formación profesional lo mismo ocurre en la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores de La Comunidad Europea.

Estos instrumentos internacionales aceptan y reconocen el derecho a la formación profesional como parte del derecho a la educación y como parte del derecho del trabajo..

Las normas de derecho del trabajo, imperan en todas las Constituciones del mundo y por ello se obliga a todas las Naciones a proveer los medios necesarios para que todas las personas, sin excepción , tengan el máximo de oportunidades de acceder a una capacitación acorde con sus expectativas.

El reconocimiento internacional del derecho a la formación profesional es antiguo se ha ido perfeccionando en sucesivos instrumentos. Muchos de ellos cuentan con un elevado número de ratificaciones, o han sido aceptados por la conciencia jurídica universal como *jus cogens*.

Según la Convención de Viena una norma internacional tiene el carácter de *jus cogens*, cuando es aceptada y reconocida por la comunidad internacional de los Estados en su conjunto de manera tal que no está permitido imponerle ninguna derogación y no puede ser modificada sino por una nueva norma del derecho internacional que posea el mismo carácter.

## 2.2 El Derecho Comparado .

Las recientes normas sobre el aprendizaje en el derecho comparado, nos permiten constatar la similitud que existe en las diversas legislaciones.

Lo primero que se advierte es que en muchos sistemas ha pasado a ser plenamente reconocido como una variedad del contrato de trabajo, el contrato de aprendizaje. Así se constata en legislaciones como las de Brasil, Francia, Paraguay pues normalmente se insertan bajo el título de contratos especiales de trabajo.

En Italia su Corte Constitucional considera al aprendiz un trabajador regular y no lo excluye de las protecciones establecidas para los casos de despidos injustificados.

En Alemania la doctrina mayoritaria entiende que la relación generada en el contrato de aprendizaje, por la formación que otorga la empresa debe ser reputada una relación laboral tanto en el plano individual como en el plano colectivo. Es menester destacar que los alemanes le dan gran importancia al sistema dual , por ello también se otorga instrucción en las escuelas, donde paradójicamente no se aplica el derecho del trabajo, sino las normas de enseñanza.

En Vietnam la relación puede ser laboral o no, dependiendo si el aprendiz participa en el proceso de producción.

En Túnez, el contrato de aprendizaje no es sino una modalidad de la formación profesional inicial y no se hace ninguna referencia al contrato de trabajo. Las sumas de dinero que recibe el aprendiz de la empresa durante la vigencia del contrato se califican de indemnización no de salario o sueldo.

En Argentina se declaró expresamente el carácter no laboral del vínculo (Declaración 738 de 1995, artículo 15), en Perú se encuentra una posición similar a la Argentina pues en una ley de 1995(26.513) en que instituye el convenio de formación laboral, señala que estos no originan relación laboral alguna..

En España el concepto de contrato de aprendizaje, se denomina como una de las modalidades del contrato de trabajo..

En Venezuela y República Dominicana se regula al contrato de aprendizaje dentro de las relaciones laborales.

Al aceptar la mayoría de las legislaciones el carácter de contrato de trabajo, del contrato de aprendizaje, el aprendiz queda protegido por los sistemas de seguridad social.

La protección por la seguridad social es confirmada en Brasil que asegura a los aprendices la plenitud de los derechos previsionales (ley 8069, artículo 64).

En Francia, la protección en materia de accidentes de trabajo o accidentes profesionales se mantiene mientras el aprendiz concurre a los centros de formación.

Es menester reconocer que en varios países se admiten limitaciones a los derechos de los aprendices en materia de seguridad social es el caso de España en su Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de países como Argentina, que no le reconocen el carácter de contrato de trabajo al contrato de aprendizaje ,se hace reserva en algunos derechos relativos a la seguridad previsional.

Resulta importante constatar el caso de Túnez en que el seguro es de cargo del Estado, con financiamiento de fondos especiales, en el derecho

tunecino se siguen pagando asignaciones familiares a quienes siguen regularmente el aprendizaje.

La formación es un tópico muy importante para el legislador francés dentro del contrato de aprendizaje, en Francia el aprendizaje no obstante a verse definido como un contrato de trabajo particular es continuamente reformado con el objeto de ensalzar su fin educativo. Según una ley de 1992, el aprendizaje concurre a los objetivos educativos de la nación.

La relación de aprendizaje en muchos países esta sujeta a una doble consideración, por un lado en el ambiente laboral y por otro lado en el ambiente educativo. Esto recalca que fundamentalmente esta dirigido al trabajo de menores sin embargo las posibilidades que adultos opten por esta modalidad de formación a elevado considerablemente la edad limite para celebrar este tipo de contratos y otros similares.

En un numero importante de países, la regulación de el contrato de Aprendizaje recae sobre el poder ejecutivo, pero cada vez cobran mayor importancia las instituciones de formación profesional.

Los convenios colectivos fundamentalmente en aquellos países en que la negociación colectiva no tiene trabas y es de general aplicación suelen ser de

gran importancia para la regulación de el aprendizaje. Es así como el Estatuto de Trabajadores español reconoce la importancia de convenios colectivos y de el ejercicio de los derechos de promoción y formación.

En Alemania los aprendices y sus contratos pueden ser regidos por convenios colectivos. Inclusive se permite el derecho de huelga de los aprendices, no considerándose para su ejercicio la minoría de edad, si la relación laboral es valida.

En Argentina no obstante se niega el carácter laboral a esta relación de aprendizaje la ley 24.465 admite que mediante convenios colectivos se fije el porcentaje máximo de aprendices. Además esta ley permite que se establezcan mediante estos convenios los programas y procedimientos de formación.

Muchas veces las legislaciones establecen la obligatoriedad para las empresas de formar un determinado numero de aprendices, esto impera en América Latina por influencia del modelo brasileño. En Europa, el precursor de la obligatoriedad resulta ser España y en África, Argelia.

Sin embargo la mayoría de los países en el mundo considera que la contratación de aprendices debe ser voluntaria sin perjuicio que las autoridades

siempre se reserven la facultad de decretar la obligatoriedad cuando intervengan motivos que lo justifiquen.

### CAPITULO III

#### HISTORIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN CHILE, PAPEL DEL ESTADO.

Antes de referirnos a la historia del contrato de aprendizaje en Chile, es necesario hacer ciertas precisiones.

El aprendizaje en Chile ha estado vinculado permanentemente al concepto de capacitación, incluso se le aplicó indistintamente, considerándolos como sinónimos, pero debemos reconocer que este último término es más amplio, es por ello que muchas veces se utilizara en este acápite el término capacitación y se entenderá incluido el contrato de aprendizaje.

Sólo en virtud de la Ley 19.518, de 1997 se crea el Contrato de Capacitación y se establece los límites claros entre aprendizaje y capacitación.

La historia de el Contrato de Aprendizaje en Chile se remonta al año 1921 en un proyecto dirigido por don Moisés Poblete Troncoso , en que se proponía iniciar el futuro Código del Trabajo(1931) con este contrato, sin embargo esta idea fue desechada.

El Código de el Trabajo de 1931 no reglamentó el contrato de aprendizaje pero hizo alusión a los aprendices al tratar el trabajo de los menores en su libro primero.

En el año 1976 en virtud del Decreto-Ley 1446 se dictó en Chile el primer Estatuto de Capacitación y Empleo. Es aquí donde se crea el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), organismo técnico del Estado con personalidad jurídica propia, descentralizado funcionalmente, persona de derecho publico que se relaciona con el ejecutivo, a través de el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Desde este momento el Estado deja de ser el ente monopólico de servicio de capacitación otorgado de manera gratuita vía el INACAP.

Es interesante destacar que la capacitación ocupacional se definía, como un proceso destinado a promover, facilitar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grado de conocimiento de los trabajadores con el fin de permitirles mejores oportunidades de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

En virtud de el Decreto-Ley 2.200 de 1978 se reguló el contrato de aprendizaje vinculándolo con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta institución debía establecerlo, orientarlo y fiscalizarlo, teniendo en consideración las legislaciones, el Derecho Comparado y las disposiciones de la Organización Internacional de el Trabajo.

En 1980 se suprime el cargo de Director de la Escuela Nacional de Adiestramiento para Funcionarios Públicos(ENA). De esta manera cesó el funcionamiento de esta organización, con ello las demandas de capacitación pasaron a gestionarse directamente de las ofertas del sector privado con la salvedad de la Escuela de Capacitación de Impuestos Internos.

En 1985 se publica la Ley 18.913 que modifica y complementa algunos artículos del Decreto-Ley 1446 de 1976, en ella se establecen beneficios tributarios a empresas que realicen la labor de capacitar y se establece también que monto deben financiar estas en los gastos de capacitación.

En 1986 el SENCE inicia su proceso de modernización incorporando computadores de ultima generación para desarrollar y agilizar las acciones de capacitación y las franquicias tributarias de las empresas que la realizaban.

En 1987 se dicta el nuevo Código del Trabajo que se inspira en una concepción totalmente distinta a la de su antecesor dando un espacio significativo a la autonomía privada y estableciendo limites importantes a la

autonomía colectiva. Así en este Código se estimula la flexibilización de las normas del derecho individual del trabajo.

En 1988 se promulga la Ley número 18.709 que introduce modificaciones al decreto ley 1.446 de 1976, orientada a perfeccionar el funcionamiento del sistema de capacitación y empleo. Se determina que la capacitación puede ser realizada por las empresas, por si mismas o a través de Organismos Técnicos de Ejecución(OTE) autorizados por el SENCE. Se entiende que dentro de los OTE se encuentran las Universidades. Institutos Profesionales y Centros de Formación Profesional.

El SENCE podría celebrar convenios con organismo de la administración del Estado tendientes a facilitar a estos, recursos con cargo SENCE para organizar, administrar y desarrollar Programas de Capacitación.

Se estipula que el 60% de la remuneración que se le pague a los trabajadores bajo Contrato de Aprendizaje, puede imputarse a una franquicia tributaria a beneficio de las empresas, con un máximo mensual, de un 60% de el ingreso mínimo de cada uno de ellos.

En 1989 se dicta el Decreto con Fuerza de Ley, número 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de el Decreto-Ley número 1446, de

1976, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, en el se especifica de mejor manera las franquicias tributarias que se conceden a las empresas, en consideración a la capacitación que estas otorguen. Fundamentalmente define que gastos se consideran costos directos. Estos son los gastos que contraen las empresas al desarrollar acciones de capacitación por si mismas o que contraten con Organismos Técnicos de Ejecución (OTE), entre ellos se destaca la remuneración pactada por los trabajadores bajo la denominación de contrato de aprendices

El mismo año se dicto el Reglamento número 146 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aquí se especifica y se define que son los costos indirectos, los cuales requieren previa autorización del SENCE.

En 1991 inicia sus actividades, el Fondo de Solidaridad de Inversión Social (FOSIS) creado en virtud de la Ley número 18.989 de Julio de 1990. La finalidad del Fondo es financiar programas proyectos y actividades especiales de desarrollo social y ayudar a que las personas desarrollen capacidades y destrezas que permitan superar sus situaciones socioeconómicas. El FOSIS no ejecuta directamente sus programas sino que recurre a entidades publicas o privadas mediante convenios o concursos a nivel nacional.

Ese mismo año en agosto se establece un acuerdo marco de Cooperación Técnico Chileno-Alemana sobre formación profesional mediante el desarrollo de proyectos pilotos destinados a establecer modelos duales de formación tanto en el ámbito de educación técnico profesional como de capacitación , adquiere importancia el Programa Chile Joven en su línea de Aprendizaje Alternado.

El 14 de enero de 1994, se promulga la Ley 19.284, que busca la plena integración social de las personas con discapacidad, y contempla la posibilidad de celebrar el contrato de aprendizaje, ampliando la edad límite a 24 años.

El 24 de enero del mismo año se publica el nuevo del Código del Trabajo, el cual contiene la regulación referida al contrato de aprendizaje , al contemplar este cuerpo legal la Ley 18.620, que lo regulaba.

En 1995 se amplían los proyectos pilotos de educación dual dando un espaldarazo a la capacitación y a la enseñanza media con la intervención dinámica del Ministerio de Educación.

En octubre de ese mismo año, en virtud de el oficio número 1598, de la Presidencia, se formalizo los lineamiento para la modernización del sistema de

capacitación para el sector público. Es en este texto donde se crean los Comités Bipartitos de Capacitación.

En 1996 se creó el primer software tendiente a cuantificar las actividades de capacitación realizadas por los servicios públicos para sus funcionarios.

Es en estos años en que la DIPRES (Comité Técnico del Ministerio de Hacienda) distribuye una breve publicación denominada "Capacitación en el Sector Público".

Por último en 1997 se promulga la Ley 19.518 que introduce importantes modificaciones al Estatuto de Capacitación y Empleo al cual nos referiremos en los capítulos siguientes,.

## CAPITULO IV

### EL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO CONTRATO ESPECIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO NACIONAL.

Para poder referirnos al contrato de aprendizaje como contrato especial es necesario tener presente, los conceptos de relación jurídico, relación jurídica laboral y contrato de trabajo, o mejor dicho la evolución de los mismos, hasta llegar al concepto de Contrato de Aprendizaje.

Comenzaremos con la definición de relación jurídica; Savigny se refiere a la relación jurídica como el fundamento mismo de la esfera en la cual la voluntad de la persona particular reina con nuestro consentimiento.

El derecho civil nos enseña que la relación jurídica ,es el vinculo jurídico entre personas determinadas que trae consigo o que da origen a derechos y obligaciones entre ellas.

Las relaciones jurídicas adquieren el apellido de laborales, cuando recaen sobre materias propias del Derecho del Trabajo.

Las relaciones laborales según don Eugenio Pérez-Botija se producen entre la empresa y los trabajadores; y esta constituida por un conjunto de

vínculos personales y patrimoniales que ligan entre si a aquellos, reconociéndoseles derecho e imponiéndoles obligaciones o deberes de carácter moral y económico.

La naturaleza jurídica de la relación laboral ha sido muy discutida, para Planiol era un arrendamiento de trabajo, para Carnelutti era una variedad del contrato de compraventa, para Lorin, Buylla y Chatelain era una asimilación del contrato de sociedad, llegándose en definitiva a la conclusión que la naturaleza jurídica de la relación laboral es la de una institución *sui-generis* con características propias.

Para que exista una relación laboral es imprescindible la existencia de un contrato de trabajo, de esta manera se enlazan los conceptos de la relación jurídica laboral con el contrato de trabajo.

Sin embargo, el artículo 8, de nuestro Código del Trabajo, señala :

“ Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo” .La frase, “ en los términos señalados al artículo anterior” ,alude a la ;

1.-subordinación o dependencia, que se traduce en la facultad que tiene el empleador de impartir instrucciones al trabajador, de dirigir su actividad, de

controlarla y de hacer cesar la relación y en la obligación del trabajador de acatar dichas instrucciones.

## 2.-prestación de servicios a cambio de una remuneración

Esto nos permite concluir que no obstante es necesario que exista un vínculo previo, si existe un trabajador que labora sin contrato en una empresa queda amparado por la presunción, siempre que concurren los requisitos que la ley exige.

La relación jurídico laboral contenida en el contrato de trabajo, requiere de las características de ajenidad, profesionalidad, estabilidad o continuidad, exclusividad, subordinación o dependencia, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que nacen para el empleador, como para el trabajador y eso es lo que constituye el contenido ético jurídico del contrato de trabajo.

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, pero con características propias, porque si bien es cierto hay una relación jurídica laboral, con todos sus elementos entre el empleador y el aprendiz , a este último se le mira como un trabajador, pero no uno común, sino que se toma al aprendiz como un acreedor a una formación , existiendo derechos y obligaciones tanto para el maestro como para el aprendiz, es por eso que este contrato va mucho más allá que una relación jurídica laboral normal.

El contrato de aprendizaje es más específico que el contrato de capacitación, pues este último se refiere a todas las clases de formación profesional, en cambio el aprendizaje se remite a personas determinadas, normalmente por su edad.

El Título II del Libro I, del Código del Trabajo, al regular los contratos especiales señala, en su artículo 77, que respecto de los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.

Es decir a las personas que se enmarcan en este título se le aplicarán primero las normas específicas de este Título y subsidiariamente, en lo que no se rija por ellas las normas generales referentes al contrato individual de trabajo. De esta manera se reconoce la calidad de contratos de trabajo a los contratos especiales.

El Código del Trabajo contempla y regula cuatro contratos especiales

- A- Contrato de Aprendizaje
- B- Contrato de Trabajadores Agrícolas
- C- Contrato de Trabajadores Embarcados o Gente de Mar
- D- Contrato de Trabajadores de Casa Particular.

Los motivos por los cuales el legislador considero especiales a estos contratos se pueden agrupar en cuatro categorías, los cuales fueron considerados para hacer primar las reglas especiales por sobre las generales y son los siguientes:

- 1- Por su particular naturaleza jurídica
- 2- Por el lugar donde se prestan los servicios
- 3- Por estar sujetos a cambios estacionales
- 4- Por la calidad que revisten los trabajadores en cuestión.

La realidad hizo necesaria la dictacion de estas normas por la dificultad en la regulación de ciertas formas de prestación de servicios.

El contrato de aprendizaje se considera un contrato especial de trabajo atendida fundamentalmente su naturaleza jurídica, lo que denota la preocupación permanente del legislador por su protección y por los aspectos relativos a su formación.

Es menester destacar que la legislación francesa, que ha sido referente importante en nuestro derecho, considera al aprendizaje como un contrato de trabajo de tipo particular, al cual permanentemente se le realizan enmiendas para resaltar los aspectos educativos del mismo.

Nuestra legislación pretende seguir la misma senda, pues entiende que esta es una forma peculiar de prestar servicios y aprender a la vez.

## CAPITULO V

### DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN CONFORMIDAD A LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

#### 5.1 Consagración Constitucional

El reconocimiento constitucional que tiene el contrato de aprendizaje lo podemos encontrar indirectamente en el artículo 1 de nuestra Constitución Política, que en su inciso cuarto señala: “El Estado esta al servicio de la persona humana y su finalidad es la promoción del bien común , creando las condiciones sociales que permitan a todos los participantes de la vida nacional su mayor realización espiritual y material”, el cual debemos relacionar con el artículo 19, número 16 ,en cuanto a la libertad de trabajo y su protección, en la cual, se reconoce el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, y se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Menester es señalar que es deber del Estado asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional, es por ello la regulación del contrato de aprendizaje, como instrumento garante de igualdad de oportunidades.

El artículo 78 del Código de Trabajo define al contrato de aprendizaje de la siguiente forma: "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 determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida".

Esta definición resulta ser poco completa pues se omite el rol preponderante que le corresponde al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (SENCE)

Este contrato posee elementos tanto de la capacitación ocupacional como del contrato de trabajo. Es importante destacar que en él están presentes todos los elementos del contrato, contemplados en el artículo 7, del Código del Trabajo, es decir, hay una convención en la que el empleador y el trabajador contraen obligaciones recíprocas y en que el trabajador ha de prestar bajo dependencia y subordinación servicios de carácter personal al empleador y este debe pagar al trabajador por estos servicios una remuneración determinada.

El artículo 78 , agrega al artículo 7, el que una de las partes denominada aprendiz adquiera los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, bajo un programa que el mismo precepto legal señala.

El contrato de aprendizaje no es sinónimo de práctica profesional, pues en el contrato hay una relación laboral en cambio en la practica no existe vinculo laboral alguno entre la empresa y el practicante.

La jurisprudencia administrativa considera una exigencia de carácter imperativa que es la de contener la especificaciones indicadas en el artículo 10 del Código del Trabajo , que se refiere a las disposiciones que debe contener un contrato de trabajo(lugar, fecha, individualización de las partes, naturaleza de los servicios, monto y periodo de pago, duración y distribución de la jornada de trabajo, plazo del contrato y demás pactos). De ellos se desprende que esta absolutamente prohibido sustituir dependientes y funciones permanentes regidos por el contrato de trabajo regulado en el artículo 7 del Código de Trabajo, por la contratación de aprendices.

## 5.2 Naturaleza jurídica del contrato

Este contrato no había sido regulado en nuestra legislación, solo existían disposiciones dispersas que se referían a el, pero se incorpora por primera vez en virtud del Decreto Ley 2.200, siguiendo la doctrina alemana que le reconoce

al contrato de aprendizaje el carácter de contrato mixto, es decir de educación, capacitación ocupacional y de trabajo.

La Dirección del Trabajo lo ha considerado como un contrato de intercambio de servicios en que una de las partes, el empleador, presta al aprendiz el servicio de enseñanza de un oficio o profesión según un programa determinado y el aprendiz presta el servicio que es el producto directo y inmediato de los conocimientos recibidos.

### 5.3 Requisitos del contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje debe cumplir: con ciertos requisitos que le son propios y otros que son de carácter general.:

#### 5.3.1 Edad Necesaria , para celebrarlo;

El artículo 79 del Código del Trabajo, señala que solo pueden celebrar este contrato los trabajadores menores de 21 años. Ahora si durante la vigencia del contrato el trabajador-aprendiz cumpliere la edad máxima señalada, no por ello perderá la calidad de aprendiz pues esta se mantiene hasta el término del contrato de aprendizaje. Resulta importante destacar lo que establece el dictamen ordinario número 6727/308 de 1994 ,que amplía la edad máxima, a 24 años, para celebrar el contrato de aprendizaje con un trabajador que se

encuentre inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad que establece el artículo 12, de la Ley 19.284.

Por lo tanto es jurídicamente correcto que un empleador contrate en virtud del contrato de aprendizaje a trabajadores menores de 21 años y a trabajadores menores de 24 años inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Las empresas que califiquen a trabajadores mayores de 21 años de edad pueden hacerlo mediante el sistema de capacitación ocupacional que establece el SENCE a través de su Estatuto de Capacitación y Empleo, pero con estos trabajadores no se puede celebrara un contrato de aprendizaje sino un contrato ordinario de trabajo o de capacitación.

### 5.3.2 Contenido del Contrato

El contrato de aprendizaje deberá contener, según lo dispuesto en el artículo 80 de Código del Trabajo, los requisitos establecidos en el artículo 10 del Código del Trabajo y la indicación expresa del plan desarrollar por el aprendiz.

Se protege de esta manera los derechos laborales del aprendiz a fin que este contrato no se utilice como una forma de contratar maliciosamente

aprendices imaginarios, o eludir el pago de una remuneración inferior al sueldo mínimo.

La capacitación es uno de los objetivos de la nación de tal manera que es de interés público y es por ello la exigencia de un programa establecido al que deben sujetarse las partes y sobre el cual tiene una función reguladora el SENCE.

Es menester destacar que no atenta contra la validez del contrato la no escrituración del mismo, pero siempre es necesario tomar ciertas formalidades que resguarden la seriedad del contrato. Vale la pena señalar, que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 9, incisos segundo y tercero ,del Código del Trabajo, la no escrituración dentro de los quince días, o cinco días, si el contrato es inferior a un mes traerá aparejada una multa de una a cinco unidades tributarias mensuales a beneficio fiscal, en contra del empleador, sin perjuicio que si el trabajador se negare a firmar el contrato y fuere contumaz en su postura frente a la Inspección del Trabajo, podría ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que este ultimo demostrara haber sido contratado en condiciones distintas a las escrituradas en el contrato..

### 5.3.3 Duración

En conformidad al artículo 84 del Código del Trabajo, la duración de este contrato no podrá exceder de dos años, es decir, este será el plazo máximo de vigencia del plan de aprendizaje.

La duración de cualquier contrato atiende a conseguir fines queridos por los contratantes, recayendo esto en la autonomía de la voluntad, sin embargo el legislador en materia laboral dejó de lado la libertad contractual y adoptó un criterio más pragmático regulando el plazo máximo del plan de aprendizaje.

### 5.3.4. Obligaciones de las partes

Como todo contrato bilateral, el aprendizaje genera obligaciones para ambas partes. A continuación nos preocuparemos de las obligaciones del empleador, seguidas de las obligaciones del aprendiz.

Las obligaciones del empleador están establecidas en el artículo 83, del Código del Trabajo y destacan el rol activo del empleador en su deber de enseñar;

- a- Ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje proporcionando los elementos de trabajo adecuados.

- b- Permitir los controles que al SENCE le correspondan en los contratos de esta especie.
  
- c- Designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.

La ley 19.518 de 1997 que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo contempla una franquicia tributaria, para las empresas que ocupan este tipo de trabajadores, ello justifica los controles del SENCE.

#### Obligaciones del Aprendiz

El aprendiz tiene por su parte la obligación de:

- a- Cumplir el programa
- b- Trabajar mediante una remuneración convenida

La ley 19.518 contempla obligaciones especiales del aprendiz las cuales se analizarán en el capítulo que trata sobre la materia.

#### 5.3.5 Remuneraciones

En un comienzo se señalaba que la remuneración mínima del aprendiz no podía ser inferior al 60% del ingreso mínimo mensual, pero esto hoy no es así, pasando a constituirse en una de las excepciones a las normas relativas al

ingreso mínimo, pues la remuneración de los aprendices puede ser pactada libremente por las partes, así se señala en el artículo 81 del Código del Trabajo, que recalca que a la remuneración del aprendiz, no se le aplica lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 del mismo Código, que establece los montos mensuales mínimos.

Esta protección de los trabajadores no se aplica, en atención a la naturaleza de la institución del aprendizaje, en el cual uno de sus más claros objetivos es la capacitación del trabajador.

Esto constituye una clara diferencia con la regulación del contrato de aprendizaje, en la Ley 19.518, la cual sí establece una remuneración mínima.

Otra característica que vale la pena resaltar es la imposibilidad de regular las remuneraciones de los aprendices a través de convenios y contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva, como así lo dispone el artículo 82 del Código del Trabajo. Al respecto es necesario tener presente lo dispuesto en el dictamen ordinario 6.727 de 1994, que destaca que sólo el sistema de remuneraciones del suscriptor de un contrato de aprendizaje, no puede ser regulado por instrumentos colectivos, de manera tal que, otras materias del contrato de aprendizaje sí podrían ser objeto de instrumentos colectivos.

### 5.3.6 Relación de proporcionalidad de trabajadores y aprendices.

El artículo 85 del Código del Trabajo ,señala que el porcentaje de aprendices no puede exceder del 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

El legislador limita la proporción de aprendices de manera tal de permitir:

- a. – Que la capacitación se realice de manera adecuada.
- b. – Que no se vulnere por esta vía la contratación ordinaria de trabajadores , contratando aprendices en forma simulada .

Para los efectos de la legislación laboral y en atención al contrato de aprendizaje que se realiza en la empresa, se entiende por esta última, a toda entidad que reúne los siguientes elementos:

- .-Una organización de personas de elementos materiales e inmateriales.
- .-Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos.
- .-La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social , cultural o benéfico, y
- .-Que esta organización este dotada de una individualidad legal determinada.

### 5.3.7 Infracciones

A pesar de ser un contrato especial, con normas particulares, las contravenciones a sus disposiciones se castigan en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del Código Laboral, de manera tal que pueden aplicarse multas de 1 a 10 Unidades Tributarias Mensuales, con el incremento respectivo y duplicarse en caso de reincidencia.

### 5.3.8 Jornada de Trabajo

El tiempo que el aprendiz debe prestar sus servicios se rige según lo pactado en forma individual con el empleador, sin perjuicio que no se podrá vulnerar los límites establecidos en el artículo 22 del Código del Trabajo, que indican un máximo de 48 horas semanales, haciendo distinciones en atención al trabajo realizado.

El artículo 10 del Código del Trabajo, en su número 5, señala que el contrato de trabajo debe contener , la duración y distribución de la jornada del trabajo que debe cumplir el trabajador, de tal manera que el legislador exige conocer con exactitud la extensión del tiempo de trabajo y los días en que se va a prestar los servicios por parte del aprendiz.

### 5.3.9. Descanso dentro de la jornada y descanso semanal

En estos se aplica lo dispuesto convencionalmente, sin perjuicio de las reglas generales, es decir la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, el tiempo de media hora a lo menos para colación salvo que el trabajo sea de proceso continuo, así lo dispone el artículo 34, del Código del Trabajo. Respecto al descanso semanal se entiende los días domingo y aquellos que la ley declare festivos, salvo las actividades que la ley declare o habilite para trabajar en esos días, según señala el artículo 35 del Código del Trabajo.

### 5.4 Cuadro de diferencias entre Contrato de Trabajo y Contrato de Aprendizaje regulados por el Código del Trabajo

	Contrato de Trabajo	Contrato de Aprendizaje
Edad Máxima para celebrarlo:	No hay limite	Menores de 21 años
Contenido del Contrato	Requisitos del artículo 10 .	Requisitos del artículo 10 más plan de aprendizaje
Duración máxima	Puede ser indefinido	2 años
Obligaciones especiales del empleador	No tiene	Deber de enseñar
Obligaciones del trabajador/ aprendiz	Prestación de servicios	Prestación de servicios y cumplimiento del programa de aprendizaje
Remuneración mínima	Si tiene(remuneración mínima)	No tiene( consensual)
Proporcionalidad	No tiene aplicación	No puede exceder del 10% del total de trabajadores de la empresa.
Derecho a huelga	Si tiene	No tiene
Convenios, negociación colectiva y fallos arbitrales.	Si tiene derecho	No tienen derecho, en aspectos relativos a remuneraciones.
Terminación del Contrato	Reglas generales	Reglas generales más expiración del plan de aprendizaje

## CAPITULO VI

### ALCANCES DE LA LEY 19.518 Y SU REGLAMENTO GENERAL EN RELACIÓN AL CONTRATO DE APRENDIZAJE..

#### 6.1 Antecedentes de su creación.

En la búsqueda de mejorar la distribución de los subsidios en las empresas y trabajadores de menores recursos ,está la creación de esta ley, que se publicó en el Diario Oficial el 14 de Octubre de 1997, comprendiendo 6 Títulos con 95 artículos permanentes y 10 transitorios.

En ella no solo se establecen los lineamientos de la capacitación en Chile sino que se otorga un concepto de capacitación entendiendo que ella es el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Este concepto de capacitación engloba no solo al contrato de capacitación sino también al contrato de aprendizaje, el cual se regula en los artículos 57 y siguientes de la Ley y en los artículos 39 y siguientes del

Reglamento. Es decir la ley viene a complementar las disposiciones del Código del Trabajo sobre la materia.

## 6.2 Principios que la inspiran .

### a.-Subsidio de la demanda

El sistema contemplado por el Estatuto de Capacitación y Empleo, se estructura sobre la base de un incentivo a la demanda de capacitación de las empresas, que se expresa en un subsidio tributario, que permite a estas descontar del monto a pagar de sus impuesto, los gastos efectuados dentro del país por concepto de capacitación de sus trabajadores.

### b.- Descentralización de las decisiones

La decisión de capacitar, estará entregada a las empresas , sin distinguir su tamaño, ubicación geográfica o aérea económica ,se descentraliza la decisión en atención a:

- La clase de acciones a proyectar .
- Las personas involucradas .
- La oportunidad.
- Los organismos capacitadores que se contrataran.

### c.-Subsidiariedad del Estado

El rol del Estado se cumplirá a través de:.

- La autorización de los organismos que operaran en el sistema
- La autorización de las acciones de capacitación que se entregaran por y para las empresas
- La supervisión del cumplimiento de las normas que regulan el subsidio tributario.

Subsidiariamente, el Estado promoverá una oferta de servicios, a través del financiamiento directo de acciones de capacitación dirigida a trabajadores desempleados, personas carentes de recursos y aquellos que buscan trabajo por primera vez, con énfasis en mujeres y jóvenes.

Estas acciones serán ejecutadas por organismos capacitadores mayoritariamente privados los que se contrataran a través de concursos públicos.

### d.-Oferta privada de servicios

Las acciones de capacitación que se desarrollaran en el sistema tanto para

d.1- Las empresas,;

d.2 - El Estado ,en atención a sus programas financiados con recursos propios

Serán provistos por organismos capacitadores privados, los que deberán estar autorizados por el SENCE, en atención al cumplimiento de las prescripciones y requisitos que la ley establezca .

e.-Competencia entre ejecutores directos

La asignación de recursos en el sistema se realizara mediante la competencia entre los diversos organismos capacitadores.

e.1- En el caso del subsidio tributario, por la decisión de las propias empresas, las que de acuerdo a sus requerimiento contrataran los servicios de capacitación.

e.2- En el caso de programas financiados por el Estado, a través de concursos públicos.

f.-Participación

La Ley 19.518, reconoce y estimula el dialogo social en torno a la capacitación. La opción por el diálogo social como instrumento para el tratamiento de la capacitación o formación profesional, es muy novedosa pues es comprensiva de todas las formas de trato y relacionamiento de los actores sociales diferentes al conflicto, y a diferencia de la negociación colectiva no se agota en los planteos de índole laboral . Además el diálogo social, muchas veces convoca otro actores y agentes sociales distintos de los trabajadores y empleadores.

### 6.3 Definición

La Ley 19.518 ,no define al contrato de aprendizaje, por lo cual se debe remitir a la definición dada por el artículo 78 del Código del Trabajo.

Es menester destacar que son los artículos 57 al 66 de la nueva Ley los que regulan al contrato de aprendizaje, destacándose su artículo 65, que señala que en todo lo que no se oponga a las normas de la ley en comento, serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre contrato de aprendizaje. Por ello la posición de los profesores Thayer Arteaga y Novoa Fuenzalida en el sentido de considerar al Estatuto de Capacitación y Empleo aprobado por la ley 19.518, mas que un complemento del contrato de aprendizaje, un verdadero nuevo contrato.

### 6.4 Naturaleza Jurídica

El nuevo Estatuto, no se pronuncia respecto de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, pero si mantenemos el criterio utilizado en el Código del Trabajo para el mismo contrato, debemos considerar que este es un intercambio de servicios, al cual la Ley 19.518 adiciona elementos muy novedosos que desarrollaremos a continuación.

### 6.5 Requisitos del contrato de aprendizaje en conformidad a la Ley 19.518

Estos requisitos son los siguientes:

#### 6.5.1 Edad necesaria para celebrarlo.

La nueva ley no innova en lo que se refiere a la edad de los aprendices, los que deben ser menores de 21 años, para poder celebrar el respectivo contrato.

#### 6.5.2 Contenido del contrato

El contrato de aprendizaje debe contemplar las estipulaciones establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y el programa de aprendizaje respectivo, el cual deberá señalar los cursos de formación en la empresa a cargo del maestro guía y aquellos relativos a enseñanza relacionada e indicar el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada uno de sus componentes, como lo dispone el artículo 40 del Reglamento General de la Ley 19.518.

Es importante señalar que los beneficios tributarios, del contrato de aprendizaje serán accesibles a los empleadores que acompañen al contrato de aprendizaje, el programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el programa de enseñanza relacionada que se impartirá al aprendiz.

Se debe consignar en el programa ,las horas de desempeño que el aprendiz realizara en la formación en la empresa, como en la formación de la enseñanza relacionada.

Si la enseñanza relacionada esta a cargo de personal calificado de la propia empresa o con instructores contratados para ello, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43 del reglamento de la ley 19.518, se deben acompañar los antecedentes laborales o los curriculum de los instructores, para su autorización por parte del SENCE.

La bonificación que les corresponde a los organismos técnicos intermedios para capacitación, por la organización del programa de aprendizaje para sus empresas afiliadas, les será pagada una vez que hayan concluido los programas.

El empleador puede ofrecer la enseñanza relacionada a través de organismos técnicos de capacitación inscritos en un registro que llevara el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Este registro es de carácter nacional y solo pueden estar inscritos en ellos, las entidades que cumplan con los requisitos que el reglamento establece. Otra alternativa es entregar esta enseñanza relacionada, con instructores contratados para ello o con personal propio, (de la empresa) autorizados por el SENCE.

Se entiende por formación en la empresa, la que se desarrolla bajo la supervisión de un maestro guía, quien obligatoriamente debe tener la calidad de

trabajador de la misma y además los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz.

La formación impartida comprende el desempeño práctico de las funciones inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden vincularse con la utilización de herramientas y máquinas o con las actividades que habitualmente se realizan en esa ocupación u oficio. El fin es desarrollar habilidades prácticas para el trabajo.

La enseñanza relacionada a la cual se hace mención en el artículo 59 del Estatuto de Capacitación y Empleo; Es el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo destinada a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complemento en la formación de un aprendiz.

### 6.5.3 Duración

La duración máxima del contrato será de dos años, sin embargo las bonificaciones sólo se devengarán durante los primeros doce meses del contrato, de tal manera que si se emplea el plazo máximo para el aprendizaje, el segundo año no se recibe beneficios tributarios.

En el caso de terminar el contrato en forma anticipada, las bonificaciones sólo se otorgaran por el periodo efectivo.

El artículo 46 del Reglamento General, de la Ley 19.518, señala que los empleadores que tengan a su cargo trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, acogidos al Fondo Nacional de Capacitación y Empleo, tienen como obligación especialísima la de informar al SENCE toda modificación que altere, las condiciones originales de los contratos, fundamentalmente ,si estos terminaren en forma anticipada.

Los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación tendrán la obligación de obrar de la misma forma cuando estuvieren en conocimiento de contratos de aprendizaje que terminen en forma anticipada.

#### 6.5.4 Obligaciones de las partes.

Estos son las obligaciones recíprocas, que la celebración del contrato de aprendizaje hace nacer respecto de ambos contratantes.

##### a.- Obligaciones del Empleador

Se mantiene las obligaciones especiales contempladas en los artículos 78 y 83 del Código del Trabajo.

#### b.- Obligaciones del Aprendiz

El Reglamento General ,de la Ley 19518 en su artículo 39, entiende por aprendiz, a aquel trabajador que se obliga a prestar servicios, consistentes en el desempeño de un programa de aprendizaje, en un tiempo y condiciones determinadas, a un empleador, a cambio de una contraprestación en dinero. En su artículo 62, la nueva ley establece como obligaciones especiales las siguientes :

- Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía.
- Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada dando cumplimiento a las exigencias de éste.
- Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje.

El no cumplimiento de estas obligaciones constituye la causal de término del contrato establecido en el número 7 del artículo 160, del Código del Trabajo, que es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, tal como lo señala el artículo 62 de la Ley 19.518.

Si el empleador pone termino al contrato en forma anticipada por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, sólo estará obligado a dar aviso anticipado al aprendiz o a pagarle la indemnización sustitutiva del aviso previo. Estas indemnizaciones de término de contrato serán de cargo del empleador.

#### 6.5.5 Remuneraciones.

Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, no podrán recibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual. Sin embargo se debe destacar que los contratos de aprendizaje cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos, no darán lugar a la franquicia tributaria antes señalada.

Para efectos de determinar el tope de remuneración en conformidad al artículo 42 ,del Reglamento General de la Ley en comento ,se tomaran en cuenta todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero, que reciba el aprendiz de parte del empleador, por causa del contrato de trabajo, que se estipulen en cualquier época del contrato de aprendizaje.

#### 6.5.6 Relación de proporcionalidad entre Trabajadores y Aprendices.

Las empresas pueden contratar todos los aprendices que deseen, pero en conformidad a lo dispuesto en el artículo 61, de la Ley 19.518, siempre que con ello se exceda el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma, tomando de referencia los 12 meses anteriores a la fecha de celebración del contrato con el aprendiz, es decir, se estimula el empleo de aprendices, estableciendo un número mínimo de contratación de los mismos, que debe ser superior al promedio de trabajadores contratados durante los últimos doce meses, excluyendo los aprendices que pudieren haber sido contratados durante dicho periodo.

El porcentaje de aprendices que se contraten en una empresa no puede exceder del 10% del total de trabajadores de la misma. En el primer año de funcionamiento las empresas pueden llegar a tener el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente, contratados como aprendices.

#### 6.5.7 Infracciones

Están contempladas en el Título III, de la Ley 19.518, el cual establece fundamentalmente multas en Unidades Tributarias Mensuales, en perjuicio de quienes infrinjan las disposiciones de la misma. Estas se aplicarán en forma administrativa por los funcionarios del SENCE.

#### 6.5.8 Jornada de trabajo

Se atiende a las reglas generales, destacándose que la jornada laboral de trabajadores menores de 18 años, no podrá exceder de 8 horas diarias.

#### 6.5.9 Descanso dentro de la jornada y descanso semanal.

Se ciñe a las reglas generales, ya enunciadas en el capítulo anterior.

### 6.6 Financiamiento

La reconversión laboral, la formación profesional y las becas de capacitación constituyen los fines a los cuales apunta el Estado con este nuevo Estatuto.

Para ello se crea el Fondo Nacional de Capacitación ( FONCAP), con el objetivo de colaborar con los sectores de mayor vulnerabilidad laboral.

Este fondo apoya con financiamiento a las empresas que contraten aprendices con el objetivo de contribuir a aminorar los costos de la enseñanza relacionada, es decir los planes de aprendizaje de las empresas se podrán financiar con cargo al Fondo.

La franquicia tributaria consiste en que los empleadores que contraten aprendices tendrán una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mensual mínimo por aprendiz, durante los primeros doce meses 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.

Para acceder a todos estos beneficios, reiteramos, que el empleador debe acompañar al contrato de aprendizaje un programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada que se otorgará al aprendiz, debiendo el empleador establecer:

- a- el programa respectivo
- b- el número de horas de desempeño
- c- el programa y el número de horas que el aprendiz realizara en la empresa y en la enseñanza relacionada.

#### 6.7 Forma de acceder a los beneficios del contrato de aprendizaje

El financiamiento para contratos de aprendizaje que soliciten las empresas, los organismos técnicos de capacitación, u organismos técnicos intermedios se deben solicitar a las Direcciones Regionales del SENCE, recurriendo al Formulario Único De Comunicación, Rectificación y Liquidación de Actividades De Capacitación, adjuntando el contrato de aprendizaje y el plan de enseñanza relacionada, que deberá contener las horas de formación en la empresa y de la enseñanza relacionada, individualizando el organismo capacitador que entregara esta capacitación o el currículum del instructor.

La enseñanza relacionada y la formación en la empresa pueden desarrollarse en forma sucesiva inclusive en forma paralela asemejándose a la educación dual.

El SENCE se hará cargo de los costos del programa de aprendizaje, pagando directamente a la empresa que lo solicitó o a los organismos técnicos intermedios para capacitación ( OTIC) , que hayan organizado los programas.

Si el pago es solicitado por los OTIC, en atención a las empresas afiliadas a las cuales se les prestó y administró contratos de aprendizaje, se deberá adjuntar un mandato otorgado por la empresa facultándolas para percibir el pago de las bonificaciones, por encargo de la empresa. Las bonificaciones que le corresponden a la OTIC en atención a los programas de aprendizaje organizados para sus empresas afiliadas, les será pagada una vez que se hayan concluido los programas de aprendizajes.

Los contratos de aprendizaje que se desarrollan en conformidad a la Ley 19.518 y la supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje corresponde al SENCE.

Es menester señalar que en todo aquello que no se oponga a las normas de la Ley 19.518 y su respectivo Reglamento se aplicara el Código del Trabajo en especial lo preceptuado en el contrato de aprendizaje.

La Dirección del Trabajo en virtud de su regulación interna debe dar cuenta al SENCE de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores.

#### 6.8. Análisis del modelo del contrato de aprendizaje.

### **MODELO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

En ....., a ..... de ..... de 200...., entre la empresa....., R.U.T. ...., representada por don ..... en su calidad de....., con domicilio en calle..... N°....., comuna de..... ciudad de....., en adelante “El Empleador”, y don ....., de nacionalidad ....., cédula nacional de identidad N°....., de ..... años de edad, nacido(a) el ..... de ..... de 199....., domiciliado en .....N°....., Villa, Población..... de la comuna de ..... de la ciudad de....., en adelante “El trabajador”, se ha convenido el siguiente Contrato de Aprendizaje.

1.- El trabajador se compromete a desempeñar el programa de aprendizaje de ....., en la empresa ....., ubicada en calle ....., N°....., ciudad de ....., sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar, por causa justificada, el lugar en que este debe ejecutar sus labores, dentro de la ciudad, y sin que ello importe menoscabo del trabajador.

2.- Las funciones y tareas que deberá desarrollar el trabajador deberán ceñirse al siguiente programa de aprendizaje:.....  
.....

3.- La duración del programa de aprendizaje será ..... meses continuos, idéntico al tiempo de vigencia de este contrato, y se contabilizará a partir del ingreso del trabajador a la empresa.

4.- La jornada de ejecución del programa de aprendizaje correspondiente a la modalidad de formación en la empresa, mencionada en el artículo 59, de la ley N°19.518, será la siguiente.....  
.....

5.- El empleador se compromete a remunerar al trabajador con la suma de \$..... mensuales. Esta remuneración se pagará....., por períodos vencidos, en dinero efectivo en moneda nacional, y del monto de ellas el empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes.

6.- Será obligación especial del empleador ocupar al trabajador solamente en el programa de aprendizaje que haya sido establecido, proporcionando los elementos e implementos de trabajo apropiados para un desempeño eficiente y seguro.

7.- El empleador designa como maestro-guía del aprendiz a don....., quien será el responsable de conducirlo en el proceso de formación en la empresa, pudiendo emitir los informes que le sean requeridos en cuanto a la conducta, responsabilidad del trabajador, sin perjuicio de poder cambiar esta designación si lo estimare conveniente.

8.- El empleador se obliga a proporcionar al aprendiz dentro del programa de capacitación, el componente de enseñanza relacionada como parte del programa de aprendizaje. Este programa de enseñanza relacionada tendrá una duración de ..... horas cronológicas y será impartido en los horarios y domicilio que se señalan.....

Para estos efectos, se adjunta copia del plan de capacitación de enseñanza relacionada, el cual se entiende formar parte del presente contrato para todo efecto legal.

En todo caso, las horas cronológicas pactadas de enseñanza relacionada no podrán ser inferiores a aquellas que al efecto determine el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, mediante una resolución administrativa, la cual determinará además, el valor hora participante respectivo.

9.- Las partes dejan constancia que el trabajador ingresó a la empresa el día ..... de ..... de 200.....

10.- En todo lo no estipulado en este contrato, serán aplicables, supletoriamente, la ley N°19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, y su Reglamento, y las normas sobre contrato de aprendizaje contenidas en el Código del Trabajo.

11.- Serán obligaciones especiales del aprendiz, las siguientes:

a) Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, cifiéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía;

b) Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste, y

c) Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al programa de aprendizaje.

12.- Presente en este acto don..... cédula nacional de identidad N°..... en su calidad de representante legal del aprendiz, quien presta su autorización para celebrarlo

El contrato tipo debe contener por lo menos lo siguientes elementos:

a.-Individualización de las partes, nombres, apellidos, domicilios, cédulas de identidad, nacionalidades.

b.-El nombre del oficio calificado en que se formara el joven aprendiz.

c.-El plan de formación y sus etapas, consignando el tiempo aproximado que se requerirá para que logre el aprendiz la calificación a la que aspira.

d.-La duración máxima del aprendizaje la cual debe entenderse que no podrá extenderse por más de 2 años.

e.- Las advertencias respecto de la jornada laboral de trabajadores menores de 18 años , la cual no podrá exceder de 8 horas diarias, y la de remuneración que no podrá ser inferior de 1 ingreso mínimo mensual ,ni superior a 2 ingresos mínimos mensuales.

f.- Obligación del empleador de ocupar al trabajador solamente en el programa de aprendizaje, y obligaciones especiales del aprendiz.

g.-El nombre del organismo técnico de capacitación y de la persona habilitada por la autoridad competente, quien tendrá a su cargo la instrucción dentro del empresa.

h.-Indicación del plan de formación y de sus etapas, así como el tiempo de la enseñanza relacionada, adjuntando plan de capacitación.

i.- Demás pactos accesorios

j.-La firma de las partes y si una de ellas no puede firmar o no sabe firmar , debe estampar en el contrato su impresión digital, pulgar derecho, o la firma de dos testigos.

#### 6.9 Cuadro de diferencias entre contrato de aprendizaje regulado por el Código del Trabajo y el de la Ley 19.518.

	Contrato de aprendizaje regulado por el Código del Trabajo.	Contrato de aprendizaje regulado por la Ley 19.518.
Contenido del contrato	Cláusulas generales más, plan de aprendizaje.	Cláusulas generales, plan de aprendizaje, incluyendo enseñanza relacionada.
Obligaciones del aprendiz.	Cumplir programa, trabajar por remuneración convenida.	Cumplir programa, trabajar remuneración convenida ,más obligaciones especiales.
Causales de termino de contrato.	Regla general.	Regla general, más Incumplimiento de obligaciones especiales.
Remuneración Mínima	No tiene.	Sí tiene.
Franquicias Tributarias	No las contempla.	Sí las contempla.

## CAPITULO VII

### LEY 19.284 SOBRE PLENA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Para poder comprender a cabalidad la relación entre la Ley 19.284 y el contrato de aprendizaje es necesario hacer ciertas explicaciones de la Ley en referencia.

#### 7.1 Objetivo de la ley.

El fin de esta ley es establecer la forma y condiciones que permitan que las personas discapacitadas puedan integrarse adecuadamente a la sociedad, cumpliendo de paso con la protección de las garantías constitucionales ,que reconocen la igualdad a todas las personas.

La rehabilitación de los discapacitados, constituye una obligación del Estado y asimismo un derecho y un deber de las personas discapacitadas , de su familia y de la sociedad en su conjunto.

Los establecimiento educacionales ,organismos públicos y privados de capacitación ,empleadores y en general toda persona o institución, por imperativo legal, en conformidad en lo dispuesto en el articulo 18 de esta Ley, deberán procurar adecuar los instrumentos de selección de personal, para permitir la participación de personas discapacitadas en igualdad de condiciones.

### 7.2. Definición de discapacitados.

Es toda aquella persona que por consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiere originado vea obstaculizada en a lo menos, un tercio, su capacidad educativa , laboral o de integración social, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 3, inciso 1, de la Ley.

### 7.3. Beneficios y beneficiarios .

El Estado propiciará programas especiales , entre los que destaca la promoción del contrato de aprendizaje, con el objetivo que los discapacitados puedan insertarse laboralmente en la sociedad y entregará ayudas técnicas para el tratamiento de las deficiencias y discapacidades.

Para acceder a estos programas y ayudas se requiere haber sido certificada la condición de discapacitado por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva y estar inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad.

El Servicio de Registro Civil e Identificación estará a cargo de dicho registro, debiendo:

- a.- Inscribir a las personas con discapacidad, que acompañen el certificado emitido por el COMPIN, que lo solicitaren.
- b.- Inscribir a las personas naturales o jurídicas, organizaciones de rehabilitación, productivas, educativas, de capacitación, de beneficencia, gremiales, sindicales y en general a todas las personas que se relacionen o desempeñen con personas discapacitadas.
- c.- Registrar las sanciones por las infracciones cometidas por los antes señalados.
- d.- Remitir información requerida por los organismos públicos.
- e.- Otorgar las credenciales de inscripción y los certificados que determine el Reglamento.
- f.- Cancelar la inscripción cuando lo requiera, el Ministerio de Planificación y Cooperación o el COMPIN.

#### 7.4.Organismos evaluadores de la discapacidad.

Estos serán las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), de los servicios de salud.

El informe de estas comisiones señalará entre otros datos, la discapacidad de que se trata y su grado, las deficiencias que la provoca, las aptitudes y habilidades que conserva y que pueda desarrollar.

Estas evaluaciones pueden ser solicitadas por el afectado o por las personas que lo representan.

#### 7.5. Creación y objeto del Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS)

Esta persona jurídica de derecho público es creada en el año 1994, con el objeto de financiar total o parcialmente:

- a.- La adquisición de ayudas técnicas en beneficio de discapacitados de escasos recursos o de personas jurídicas sin fines de lucro que las atiendan.
- b.- Planes, programas y proyectos a favor de las personas discapacitadas y que se orienten a la prevención, diagnóstico, rehabilitación e integración social de dichas personas.

#### 7.6. Capacitación laboral.

El Estado a través del FONADIS y del SENCE, busca promover la capacitación laboral de las personas con discapacidad creando programas especiales, con el objetivo de posibilitar y aumentar su inserción al trabajo, es por ello, que los discapacitados que se encuentren inscritos en el Registro Nacional ya antes señalado, podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el artículo

77 del Código del Trabajo. Sin embargo , la ley 19.284 no mantiene la edad tope de 21 años para celebrar el contrato ,sino que la amplia a una edad máxima de 24 años.

El Estado velará que el aprendizaje se lleve de acuerdo a las necesidades de las personas discapacitadas y a los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

La capacitación laboral de los discapacitados no sólo tomará en cuenta la formación laboral sino, que tendrá muy presente la orientación profesional que deba darse.

Los beneficios tributarios de la ley 19.518, también se extienden a las personas comprendidas en la ley 19.284, llegando a tener similar aplicación lo dispuesto en el Estatuto de Capacitación y Empleo respecto de los aprendices.

#### 7.7. Sanciones.

Las acciones u omisiones arbitrarias o ilegales que causen discriminaciones o amenazas a los derechos y beneficios otorgados a los discapacitados por esta ley , habilitan al afectado o a cualquiera en su nombre a recurrir al Juez de Policía Local.

Las sanciones podrán variar de 1 o 3 Unidades Tributarias Mensuales y que se duplicaran en caso de reincidencia, pudiendo inclusive ser eliminado, el infractor, del Registro Nacional de la Discapacidad.

El Juzgado de Policía Local tiene la obligación de comunicar al Servicio de Discapacidad las sentencias condenatorias ejecutoriadas.

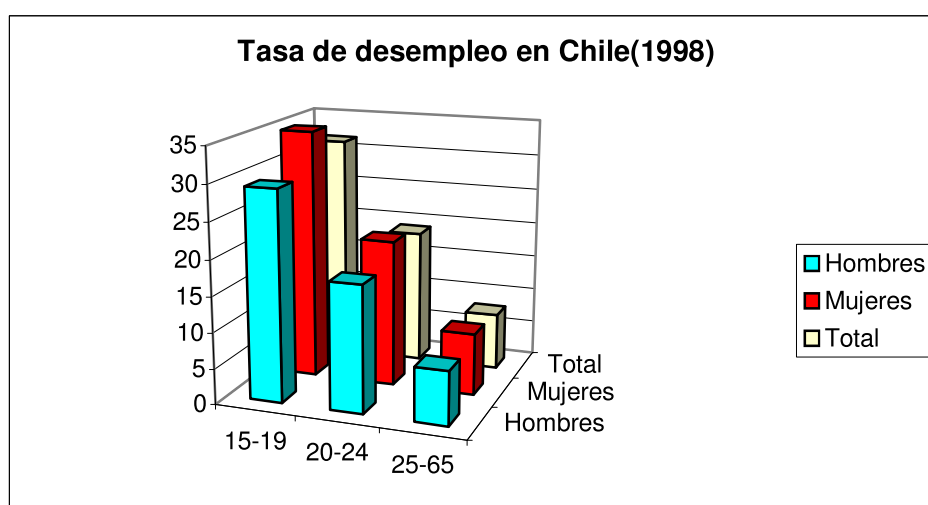
## CAPITULO VIII

### IMPACTO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN CHILE

#### 8.1 Consideraciones generales.

Durante los gobiernos de la Concertación, se han realizado programas de formación muy intensos, para combatir el desempleo, fundamentalmente en los jóvenes.

Las tasas de desempleo de los jóvenes entre 15 y 24 años, en conformidad a datos de 1998 , cuando comenzó la aplicación del Estatuto de Capacitación y Empleo era en promedio el doble de las tasas normales de la fuerza laboral en su conjunto, una segunda lectura de la franja etaria de los jóvenes entre 15 y 19 años, mostraba que la tasa de desempleo cuadruplicaba la tasa normal.



	Hombres	Mujeres	Total
15-19	29,3	34,9	31,6
20-24	17,7	20,5	18,9
25-65	7,5	8,7	7,9

Fuente: Rafael Diez de Medina; Jóvenes y empleo en los noventa. Cinterfor/OIT 2001

El 27 de Julio de 1998, don Jorge Arrate, entonces ministro del Trabajo tras encabezar la cuarta reunión del Consejo Nacional de Capacitación, comentó que la tasa de desocupación a nivel nacional aumentaría a un 7% hacia fines de ese año.

El Ministro del Trabajo, en ese entonces señaló que el desempleo juvenil respondía a un fenómeno de carácter permanente y universal aludiendo a factores etéreos y educacionales como causas de este. Apoyándose ya en la nueva ley del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, como instrumento para enfrentar este problema dándole un rol preponderante, al contrato de aprendizaje que permitiría, la contratación de jóvenes de hasta 21 años, donde el SENCE subsidiaría el 40% del sueldo.

En esta misma línea de trabajo, el Presidente de la Republica don Ricardo Lagos Escobar planteó, al país la meta de que en el año 2005 se

capaciten un millón de trabajadores. Desde ese mismo momento, puso un reto a todos los participantes de la economía nacional;

a.-Al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, pues debe buscar y otorgar facilidades para que más empresas se incorporen y usen los beneficios de la franquicia tributaria para capacitación.

b.-A las empresas pues deben incluir en su gestión el capital humano para ser competitivas en las economías globalizadas

c.-A los trabajadores que para aumentar sus posibilidades en el mundo del trabajo deben capacitarse y aprender.

El crecimiento económico sumado a políticas sociales ha hecho posible notables avances en materia de equidad en Chile, es aquí donde el contrato de aprendizaje cobra su mayor importancia.

A continuación examinaremos el impacto del contrato de aprendizaje junto a opiniones de distintos actores de la vida política, económica y social de nuestro país, teniendo en consideración los resultados del Programa Contrato de Aprendices, el cual busca mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios y estimular la inserción efectiva en el mundo trabajo de los jóvenes.

Es necesario señalar que el programa aludido, se ejecuta a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, y se está realizando desde el año 1998, y desde entonces ha tenido un notorio incremento en el número de participantes tanto de empresas como de jóvenes. De tal manera que los gráficos que se acompañaran a continuación corresponden al informe final del estudio, realizado por la Universidad Adolfo Ibáñez, el cual comprendía aprendices y empresas de los programas ejecutados los años 2000 y 2001.

## 8.2 Perspectivas y evaluaciones de los empresarios..

En el ámbito laboral del mundo de hoy , se destaca la baja productividad, altos niveles de desempleo y bajos ingresos.

Actualmente lo que se cuestiona por los empresarios es la eficacia del aprendizaje en el negocio, pues no se trata de invertir más o menos sino de hacerlo inteligentemente. El análisis del retorno de la inversión es sumamente importante porque todo presupuesto es mirado con sumo cuidado, para ver donde va el dinero y que se obtiene por su inversión.

Tomando en cuenta la transformación de la industria en cuanto a su estructura, forma de realizar sus objetivos y adaptación al mundo global, la empresa busca compatibilizar los conceptos de cambio, competencia y cliente, para llegar al fin último que es la flexibilidad laboral.

Antes la industria realizaba todos los procesos productivos; elaboración , fabricación, distribución y mercadeo, hoy se ha dado un cambio profundo en la industria en cuanto, en este momento impera la especialización de tal manera, que se realiza un proceso productivo, relacionándose con las demás empresas para realizar lo que antes se hacía en forma individual.

Es por ello que el papel de la industria es doble en cuanto debe exaltar la creatividad , el conocimiento para un mejor proceso productivo e invertir en capacitación para sus trabajadores y en ello el contrato de aprendizaje tiene mucho que decir, pues se ha comprobado que los aprendices tienen una mayor adaptabilidad a los cambios laborales en cuanto a su inserción y a su reinserción laboral, logrando mayores niveles de producción que un trabajador normal.

En la empresa cada vez, se harían menos necesario, controles de vigilancia en los procesos de producción , pues el aprendiz, teniendo mayor capacitación ,tiene mayor poder de decisión ,ingenio e iniciativa en la empresa, llegando a incluso a formar equipos autodirigidos, trayendo consigo una mayor productividad.

El conocimiento, en el mundo de hoy, tiene que ir de la mano con la tecnología y la comunicación , en este contexto, la inversión en conocimiento, en aprendizaje se ha hecho tan importante, como lo fue hace un siglo la inversión de capital. Esta inversión al conocimiento, se debe tomar como un proceso permanente en el cual la demanda, por formación y capacitación , no es un tema menor sino algo relevante para nuestras nuevas relaciones jurídicas laborales.

Se hace indispensable, que con el uso de nuevas tecnologías, se tome una especial consideración, que las empresas destinen recursos en capacitación, para lograr una mayor competitividad, empleabilidad y seguridad laboral, creando así una nueva relación entre trabajador-aprendiz y empleador, en la que se constata vínculos mas duraderos y equitativos. De esta manera se consiguen objetivos, económicos, sociales y un mayor grado de compromiso y lealtad en la empresa.

Empleabilidad es un concepto que los empresarios modernos vinculan estrechamente con el aprendizaje pues los puestos de trabajo están disponibles para aquellos trabajadores que reúnan las aptitudes para desarrollarlos. Estas habilidades se traducen en capacidad de encontrar, mantener y cambiar de empleo , incluida la habilidad de generar autoempleo.

El Programa de Contratación de Aprendices busca mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes beneficiarios.

Los conocimientos, las calificaciones que promueven la empleabilidad, pueden ser clasificados de la siguiente manera;

a.-Calificación intelectual o académica; es aquella que se necesita para diagnosticar y analizar, innovar y aprender a aprender, incluyendo competencia en comunicación.

b.-Calificación social e interpersonal; para desarrollar la comunicación, toma de decisiones, adaptabilidad, trabajo en grupo, asumir y delegar responsabilidades.

c.-Calificación empresarial y en negocios; desarrollo de la creatividad, innovación, identificación y creación de oportunidades, toma de riesgos y comprensión de la productividad y operaciones empresariales , incluyendo el autoempleo.

d.-Calificaciones técnicas múltiple; relacionada con las áreas para lograr movilidad ocupacional

La empleabilidad esta asociada a la capacidad individual de adaptarse al cambio y a la habilidad de mezclar diferentes tipos de conocimientos, de manera tal de construir la vida productiva del trabajador. Es por ello la importancia de los programas de capacitación inicial en los jóvenes.

Ángel Fantuzzi Hernández, ex director del Instituto de Formación Empresarial, señaló que la velocidad de los cambios políticos, económicos y sociales que conforman un nuevo orden internacional también afectan a las empresas, de tal manera ,que el empresario moderno debe captar el histórico fenómeno en el que vive y debe aprender a usar las herramientas tecnológicas del mundo virtual. Es responsabilidad del empresario cumplir con una función social que no tan solo vele por el desarrollo y bienestar del todos los protagonistas del proceso productivo, sino que también de los trabajadores y de su renovada capacitación y adaptabilidad en el medio competitivo en que labora, es ahí donde el aprendizaje cumple un rol preponderante.

En octubre del año 2001, los directivos de la Sociedad de Fomento Fabril(SOFOFA) le ofrecieron al Presidente de la Republica, don Ricardo Lagos Escobar la colaboración de su institución con el objetivo de desarrollar e identificar las oportunidades que permitan potenciar el crecimiento económico de país. De ello surge la Agenda Pro Crecimiento, que es el resultado de un trabajo realizado por 28 comisiones técnicas durante más de dos meses en que destacan la participación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social conjuntamente con los máximos representante de SOFOFA.

Dentro de las líneas temáticas desarrolladas destacan las del mundo laboral, en que las comisiones se abocaron a examinar propuestas alternativas

para el mundo del trabajo, llegando a las siguientes conclusiones respecto a la capacitación para el empleo

1. Desarrollar en conjunto con el sector productivo un sistema descentralizado de certificación de competencias laborales, que permita a los trabajadores acreditar de manera formal las competencias que han adquirido a través de sus trayectorias laborales o en ambientes educativos.
2. Implementar a partir de las modificaciones realizadas a la ley del SENCE un programa masivo destinado a nivelar los estudios básicos y secundarios de los trabajadores que carecen de estos estudios
3. Estudiar adaptaciones del contrato de aprendizaje de manera de fomentar la inserción laboral y la capacitación de jóvenes a través del desarrollo de este tipo de contratos.
4. Analizar la factibilidad de establecer un contrato especial para fomentar la capacitación de mayor complejidad y costo.

Como vemos en los puntos 3 y 4 se revela la importancia que tiene el contrato de aprendizaje para el sector empresarial. Destacándolo como una herramienta para incentivar la inserción laboral y la capacitación de los jóvenes, en este contexto el Programa Contrato de Aprendices es calificado positivamente por los Empresarios, destacando la incorporación de personal joven a la empresa y el apoyo a la disminución de la cesantía.

Asociaciones estratégicas entre el Estado y las empresas es otra idea relevante para la formación profesional y el aprendizaje, no solo en Chile, sino en el mundo.

La colaboración puede darse en varios niveles: el macro(de políticas), el meso(sectorial) y el nivel micro(empresarial). El alcance puede abarcar el diseño de políticas nacionales de formación y el asesoramiento a instituciones locales de formación.

Entre los empresarios pareciera haber una cierta conciencia de que, en términos relativos, los principales beneficiados son los Aprendices más que las empresas como tal, pues muchas veces tienen una visión a corto plazo, pero esta tendencia esta cambiando, pues el aprendizaje es una cuestión de administración de personas y del negocio.

### 8.3 Perspectivas y evaluaciones de los aprendices.

La especialización que trae consigo, los contratos de aprendizaje, otorgan ventajas comparativas innegables a los aprendices, pues posibilitan una mayor adaptabilidad al empleo, a los cambios sociales y laborales.

El rector de la Universidad de Chile don Luis Riveros Cornejo en una clase magistral dictada el 12 de mayo del 2000 señaló que la formación

profesional de hoy, especialmente en el contexto de los requerimientos y problemas que ella presenta con vista a los retos futuros, es un factor de movilidad social, siendo este un tema de extraordinaria importancia, el cual nuestra sociedad no esta visualizando adecuadamente, como tampoco esta abordando acertadamente las políticas necesarias, para garantizar un reestablecimiento de la credibilidad de la formación profesional.

Don Luis Riveros recalco que la formación profesional tiene un papel preponderante en la movilidad social. Las personas pueden ascender en la escala social para lo cual, señala deben estar dotadas de las mismas oportunidades y el conjunto debe hacer esfuerzos por llevar adelante la igualdad de condiciones para así acceder a un mejor nivel de vida en base a una estabilidad social, eso es la esencia de la igualdad, en la cual las diferencias deben radicar en la aptitudes y elecciones de cada uno, pero no en la falta de oportunidades o condiciones que la sociedad debe garantizar.

Los argumentos políticos con los cuales se pretende justificar la existencia de este contrato han sido los relativos al fomento del empleo para jóvenes trabajadores en tiempos en que los puestos de trabajo escasean , por ello es relevante los datos que a continuación desarrollaremos.

Es menester señalar que el nivel de satisfacción que mostraron los aprendices con la experiencia de haber participado en el Programa de Contrato de Aprendices resultó sorprendente.

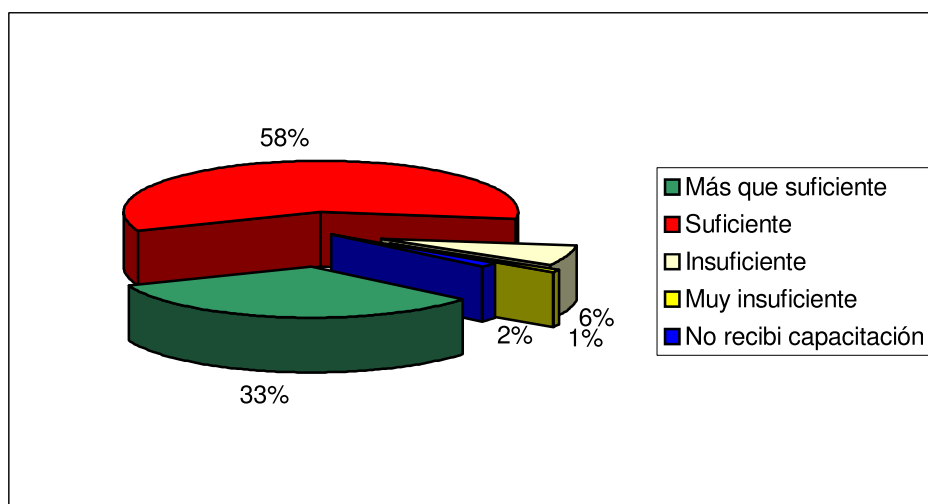
Los resultados de tiempo de contratación de estos, es decir el tiempo que demoraban en ser contratados como trabajadores, variaron entre 4,8 a 4,9 meses en promedio. Ahora en el sector de minería la oscilación fue mayor, pues esta fue desde 3 hasta 9,2 meses en promedio.

En este programa, los aprendices realizaron diversos trabajos, evidentemente asociados al sector de la economía de la empresa donde hicieron su aprendizaje, en el área comercial hay vendedores, cajeros, teleoperadores, en el sector técnico, se puede destacar distintos tipos de operarios, también aparecen funciones específicas para las actividades agrícolas y administrativas.

La capacitación de los aprendices en el puesto de trabajo es claramente mayor en sectores como minería e industrias manufactureras y disminuye en el sector comercio. Por otro lado, esta capacitación en el puesto de trabajo aparece un poco más frecuente en las empresas medianas y grandes que en las de menor tamaño.

Hay bastante consenso sobre si la capacitación fue suficiente para poder desempeñar el trabajo. Los resultados, como se observa en las tablas a continuación, son muy positivos:

La capacitación que le dio la empresa para realizar el trabajo al aprendiz fue:



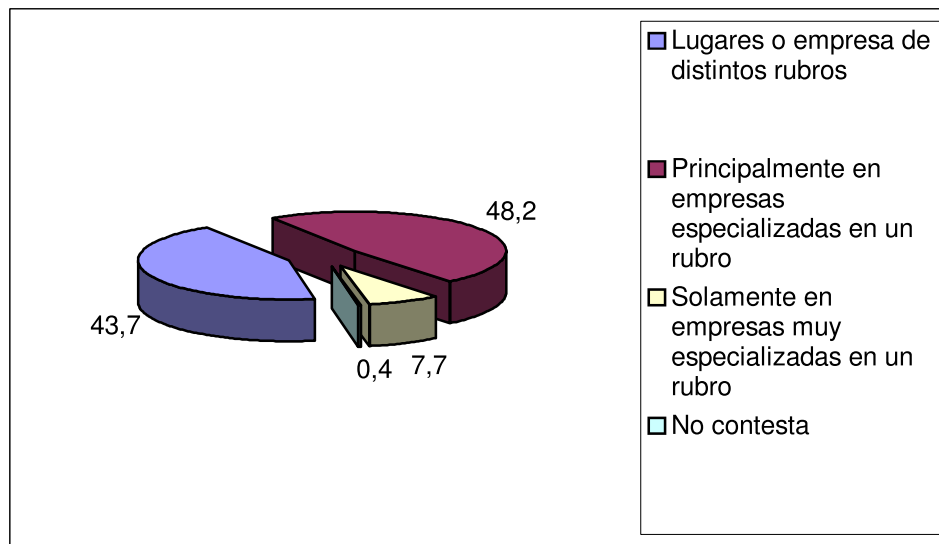
	Porcentaje
Más que suficiente	32,7
Suficiente	58,5
Insuficiente	6,2
Muy insuficiente	0,9
No recibí capacitación	1,7

Fuente: SENCE 2002

El Programa de Contrato de Aprendices se puede aplicar en empresas de distintos rubros. Como es previsible, los aprendices que trabajaron en

empresas de comercio y servicios, en general, tienen mayor posibilidad para aplicar sus conocimientos ,que los que trabajaron en áreas de mayor especialización como es la minería. Los resultados a nivel total son lo los siguientes:

Lo que aprendido durante el aprendizaje se puede aplicar en:



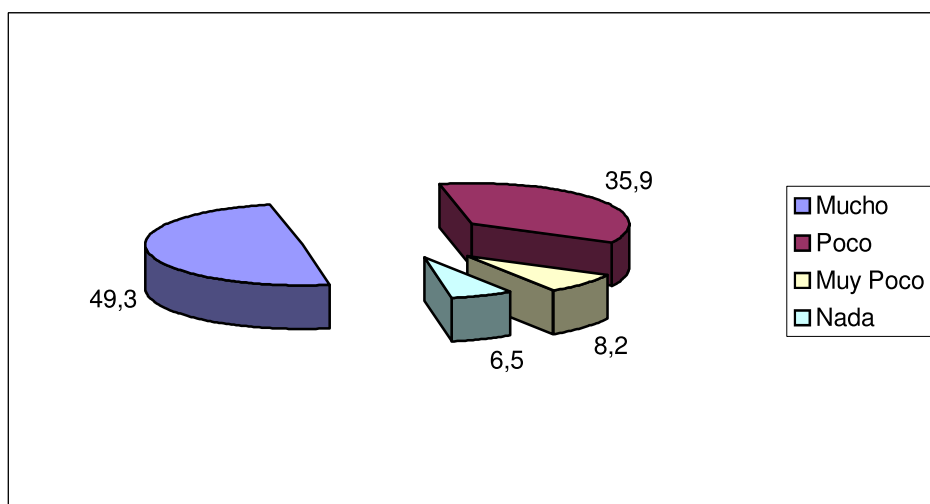
	Porcentaje
Lugares o empresa de distintos rubros	43,7
Principalmente en empresas especializadas en un rubro	48,2
Solamente en empresas muy especializadas en un rubro	7,7
No contesta	0,4

Fuente: SENCE 2002

Las perspectivas laborales se elevaron considerablemente para los aprendices atendida la capacitación obtenida. Esta cantidad aumenta

principalmente en el sector de minería, en atención a los datos entregado por el Programa.

¿Cuánto sirve lo aprendido como aprendiz para trabajar en otro tipo de trabajo distinto al de la empresa capacitadora?



	Porcentaje
Mucho	49,3
Poco	35,9
Muy Poco	8,2
Nada	6,5

Fuente: SENCE 2002

Ante la consulta de cuanto les sirvió lo que aprendieron para encontrar trabajo, las opiniones están divididas: el 55% dice que le ha servido y el 44% dice que no le ha servido.

#### 8.4 Inserción laboral.

Se entiende por inserción laboral, al proceso a través del cual los jóvenes acceden a un empleo, el cual tiene ciertas características de ingresos, duración, horario de trabajo, entre otros elementos.

Desde un punto de vista económico el fenómeno de la inserción laboral se analiza fundamentalmente desde las variables de la oferta de trabajo y de la demanda de trabajo, pero desde el punto de vista formacional la variable a estudiar es la de capital humano.

Capital humano se define como la educación y la experiencia relevante en el trabajo o la experiencia y la educación que se acumulan a lo largo de la vida laboral de una persona. Esto se traduce en que una persona tenga oportunidades laborales y de ingresos disímiles de acuerdo a su capital humano. Es por ello la importancia del aprendizaje y las inversiones en el, tendientes a aumentar el capital humano.

El contrato de aprendizaje tiene por objeto la inserción del aprendiz en el mundo del trabajo , de manera tal de transformar a este ultimo en un trabajador, quizás el termino correcto es el de continuidad laboral pues el objetivo es capacitar a un aprendiz y una vez que termine el plazo de su aprendizaje ser recontratados por la misma empresa .

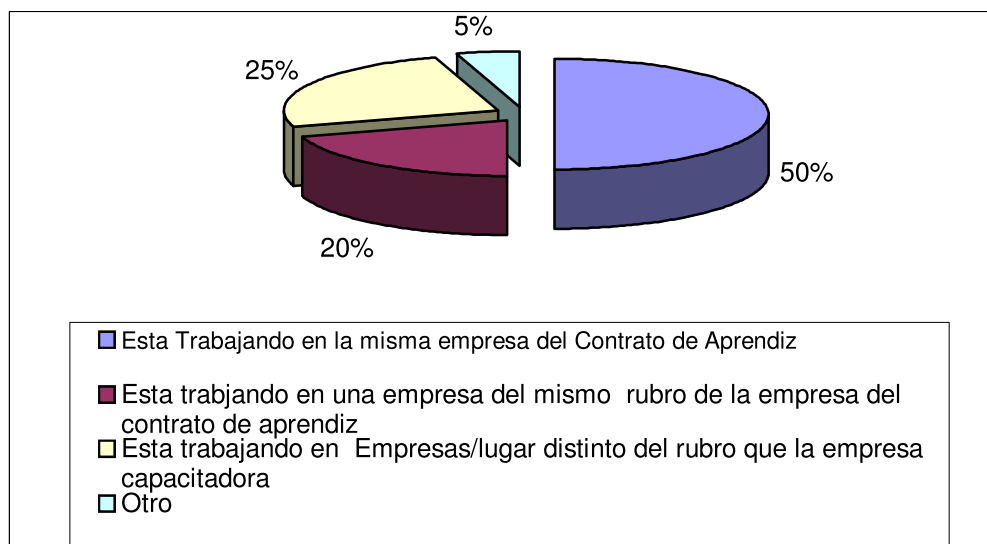
La inserción laboral, es difícil, por ello que las políticas en conjunto del Estado y de los empresarios, tienen por fin principal formar y emplear a una persona.

En el caso de las personas discapacitadas, el Estado se auto-impuso la obligación de crear las condiciones y velar por la inserción laboral ,con el objeto de asegurar, su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho de constituir una familia y a gozar de una vida digna.

En el programa contrato de aprendices, la inserción laboral es un concepto más general pues considera aquellos que fueron capacitados y que están trabajando en la misma empresa o en otra .distinta.

Resulta sumamente interesante darse cuenta de los porcentajes que maneja el programa de contrato de aprendices relacionados con la continuidad laboral

### Relación con la Empresa del Contrato de Aprendiz



	Porcentaje
Esta Trabajando en la misma empresa del Contrato de Aprendiz	50
Esta trabajando en una empresa del mismo rubro de la empresa del contrato de aprendiz	20,2
Esta trabajando en Empresas/ lugar distinto rubro que empresa capacitadora	25
Otro	4,8

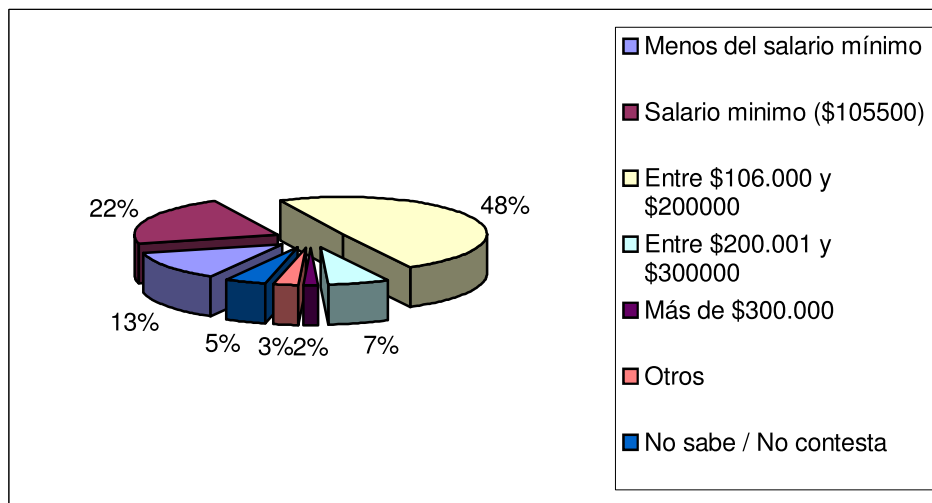
Fuente: SENCE 2002

Los que quedaron trabajando en la misma empresa, reflejan un relativo mayor grado de estabilidad que el resto, ya que la mitad lleva más de un año trabajando allí, y cerca del 12% lleva 2 años o más, proporciones que son más bajas en los otros segmentos.

Cerca del 50% de los Aprendices que están trabajando, perciben una remuneración que está entre el salario mínimo y los \$200.000. No se observan

diferencias significativas en este aspecto entre los que quedaron trabajando en la misma empresas y el resto.

### Remuneración: los que están trabajando



	Porcentaje
Menos del salario mínimo	12,8
Salario minimo (\$105500)	21,8
Entre \$106.000 y \$200000	49,5
Entre \$200.001 y \$300000	6,9
Más de \$300.000	1,6
Otros	2,7
No sabe / No contesta	4,8

Fuente: SENCE 2002

## Conclusión

Durante el desarrollo del presente estudio, se ha podido confirmar que a lo largo de la historia el aprendizaje ha tenido un papel preponderante en el nacimiento y regulación del derecho del Trabajo.

El hombre por su naturaleza, es un ser en constante evolución y necesita aprender. Esta es una función básica que nos ayuda a desarrollarnos en todos los ámbitos de la vida y que nos permite alcanzar la satisfacción de nuestras necesidades.

El legislador, no ha estado ajeno a esta necesidad de aprender, es por ello que a lo largo de la historia ha regulado este imperativo, dando origen al contrato de aprendizaje.

El derecho nacional, internacional y comparado se ha preocupado con renovado interés de este contrato, quizás en un intento de enfrentar las necesidades económicas sociales y políticas, con una herramienta conocida y que siempre ha traído buenos resultados

Existe una convicción universal que el aprendizaje es el medio idóneo para satisfacer expectativas individuales y colectivas. Es por ello que muchos

Estados consagran constitucional y legalmente el derecho a la formación profesional, que no es sino garantizar el derecho a aprender.

Pero el aprendizaje hoy busca combinar los conocimientos teóricos y la formación practica, de manera de preparar a los aprendices para enfrentar los problemas reales del mundo del trabajo..

Nuestra legislación no escapa a ello ,y es por eso que por medio del contrato de aprendizaje regulado en el Código del Trabajo ,complementado por el Estatuto de Capacitación y Empleo ha dado adelantados pasos en esta materia, pues ha pretendido regular y fomentar estos dos componentes de la formación profesional.

El SENCE también ha cumplido un rol extraordinario en la regulación del entorno de este contrato, como son; las acciones de capacitación, los organismos capacitadores, el incentivo tributario para aquellos que accedan a esta modalidad de contrato, la integración de los discapacitados ,la promoción de la capacitación y el aprendizaje.

El aprendizaje trae aparejados beneficios para todos los involucrados, pues el aprendiz aprende un oficio y le pagan por ello, el empresario adquiere mano de obra calificada y puede hacer uso de beneficios tributarios para

acceder a ella y el Estado propicia y alcanza el bien común al estimular el aprendizaje, lo cual queda ampliamente demostrado con la integración de los discapacitados ,en sus políticas de capacitación.

Por ultimo debemos destacar que las alianzas estratégicas de empresarios, trabajadores y el Estado, son lo que necesitamos para impulsar la formación profesional y con ello el crecimiento del país. La Agenda Pro Crecimiento fue un comienzo, hay que seguir en esta senda. Nuestra legislación ha tomado la dirección correcta en materia aprendizaje.

La adopción de políticas generales que amplíen los beneficios tributarios para aquellos que accedan a celebrar contratos de aprendizaje, el mayor incentivo a las empresas para capacitar, la ampliación de la edad limite para celebrar el contrato de aprendizaje, la adaptación de este contrato para fomentar la capacitación y la inserción laboral puede que sean las medidas que necesitamos para el pleno desarrollo de esta institución.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, Pilar y Mochon, Francisco, Economía Básica: Chile una realidad. 1994. Mc Graw Hill pp357.
- Ayse G. Mitchell, “Alianzas estratégicas para la formación entre el estado y las empresas” , Boletín Cinterfor enero-abril 1998, N°142, Pág. 99-156.
- Barbagelata, Hector Hugo, Formación y legislación del trabajo, Publicaciones Cinterfor, 1996 pp137.
- Barreto Ghione, Hugo, “Dialogo social y formación : una perspectiva desde los países del Mercosur y México, Publicaciones Cinterfor 2001 pp76 .
- Barrios Urzua, Gustavo. Tesis sobre el contrato de aprendizaje. Editorial Universitaria 1956, Tomo 3, pp 69.
- Biblioteca del Congreso Nacional. Descripción: Gama de servicios gratuitos. Leyes, jurisprudencia y proyectos. (consulta 15 Octubre 2002)  
[www.congreso.cl/biblioteca/biblioteca.html](http://www.congreso.cl/biblioteca/biblioteca.html)

- Cinterfor/ OIT, “Empleo y capacitación laboral de jóvenes en América Latina”, Boletín Cinterfor septiembre diciembre 2000, N° 150. Pág. 9-141
  
- CONTRATO DE APRENDIZAJE. ANTECEDENTES. MODELO DEL CONTRATO (consulta 5 Octubre 2002)  
<http://www.sence.cl/documentos/empresa/aprendiz.doc>
  
- Educación Industrial: Artículos 78 y 86 del **Contrato de Aprendizaje**. (consulta 12 Noviembre 2002)  
[www.asimet.cl/educ\\_art78\\_86.htm](http://www.asimet.cl/educ_art78_86.htm)
  
- Humeres Noguera, Hector , Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Editorial Jurídica 2000, Pág.144-146.
  
- Krotoschin Ernesto, Manual Derecho del trabajo 1987, Buenos Aires, Argentina, Editorial Depalma Pág.17-19 y 46-49.
  
- Manual de Consultas Laborales y Previsionales. Lexis Nexis Chile Tomo I N ° 199, Diciembre 2001 Pág.:401-404

- Mengod Gimeno Rosa María y Gutiérrez Rosa Ximena, Apuntes Contratos Especiales, Curso del Derecho del Trabajo 1998.
- Sence, Recuento Cronológico del papel del Estado en el sistema de capacitación en Chile ( Octubre del 2000)
- SÍNTESIS DE ARTÍCULOS VINCULADOS CON **AGENDA PRO CRECIMIENTO** Ultima actualización: Miércoles 5 de marzo de 2003 (consulta 16 Marzo 2003) [www.sofofa.cl/opinion/AgendaProCr/sintesisagendaprocrecimiento.htm](http://www.sofofa.cl/opinion/AgendaProCr/sintesisagendaprocrecimiento.htm) -
- Soto Venegas Mario, "El nuevo estatuto de Capacitación y empleo", Revista laboral Chilena, Noviembre 1997 Pág. 76-79.
- Thayer Arteaga William y Novoa Fuenzalida Patricio, Manual del Derecho del Trabajo (tomo III) (1998) Pág. 160-171.
- "TU FUTURO YA". Informe del seminario sobre el **contrato de aprendizaje** 22 al 24 de noviembre de 2000, Bogotá, Colombia. (consulta 30 de octubre) [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/sena/sena\\_1.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/sena/sena_1.htm)

- Universidad Adolfo Ibáñez, Estudio de Impacto del Programa pro empleo, Línea de bonificación para el aprendizaje ( Mayo 2002)
  
- Universidad Adolfo Ibáñez, Estudio de Impacto Programa Contrato de Aprendices (Junio 2002)
  
- Verdugo Ernst, Lucia, “El contrato de capacitación y el contrato de aprendizaje”, Diciembre 1998 Pág. 83-87.
  
- Villarzú Gallo, Alejandra, “Elementos para la gestión de calidad en formación profesional: El sistema Chileno”, Boletín Cinterfor septiembre-diciembre 1999, N° 147.Pág. 83-91