

PROV. 1289 /

REF. Adjunta REFS. N° 198.365/12 de fecha 31/10/2012*068481 de sr. Ramiro Mendoza Zuñiga, Contralor General de la República.

Santiago, 09 de noviembre de 2012

De : JEFE DE GABINETE
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

A : SR. JUAN BENNETT URRUTIA
DIRECTOR NACIONAL (PT) SENCE

- Estudio y proposición de respuesta para la Firma del Subsecretario
- Estudio, respuesta a interesado con copia a este Gabinete
- Investigar e informar ampliamente
- Conocimiento y fines pertinentes
- Tramitar según antecedentes
- Para que le reciba en audiencia en representación del Subsecretario del Trabajo
- Para que le reciba en audiencia en representación del Jefe de Gabinete del Subsecretario del Trabajo
- Archivo
- Copia : Olga González del Riego.

Observaciones:



FERNÁN LECAROS FERNÁNDEZ
Jefe de Gabinete
Subsecretario del Trabajo

FLF/alr
c.c. Archivo.

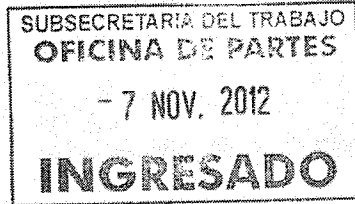


CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DIVISIÓN JURÍDICA

REFS. N°
AMC

198.365/12
1.924/12

SOBRE PAGO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA EN EL CASO DE TRABAJADORES SUJETOS A CONTRATO DE APRENDIZAJE.



SANTIAGO, 31 OCT 12 *068481

Se han dirigido a esta Contraloría General el Subsecretario del Trabajo y doña Marlene Díaz Jarpa, en representación de Sociedad de Capacitación Austral Limitada, solicitando que se determine si, en el marco del Programa Formación en el Puesto de Trabajo, contemplado en la ley N° 20.557, de Presupuestos del Sector Público para el año 2012, en relación a su línea Jóvenes Aprendices, corresponde exigir a las entidades participantes el pago del Seguro Obligatorio de Cesantía previsto en la ley N° 19.728, respecto de sus trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, cuyas edades se encuentren entre los 21 y 24 años de edad, haciendo presente la mencionada autoridad que, según lo dispuesto en el artículo 79 del Código del Trabajo, dicho convenio puede ser celebrado sólo por menores de 21 años.

Sobre el particular, es menester indicar que el artículo 78 del Código del Trabajo expresa que el contrato de trabajo de aprendizaje es una convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa determinado, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida, en tanto que su artículo 79, previene que sólo podrán convenir este contrato los menores de 21 años de edad.

Enseguida, cabe señalar que el artículo 1° de la mencionada ley N° 19.728 concede un seguro obligatorio de cesantía en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, del cual estarán exceptuados, conforme al artículo 2° de esa preceptiva, los sujetos a contrato de aprendizaje.

Por otra parte, la aludida ley N° 20.557, en la asignación 15-05-01-24-01-090, contempla el Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, estableciendo, en su glosa 8, financiamiento para la ejecución de Planes de Aprendizaje, regulados en la letra c) del artículo 46 de la ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

A su vez, esta última norma dispone que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá financiar, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación consagrado en el artículo 44 de ese cuerpo legal, los planes de aprendizaje que se desarrollen conforme con lo dispuesto en los artículos 57 y siguientes del aludido estatuto.

Luego, debe tenerse en consideración que de acuerdo al inciso primero del citado artículo 57, los empleadores que celebren contratos de aprendizaje y que cumplan con las exigencias especiales establecidas en esa normativa, tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos asignados según lo manifestado en los párrafos precedentes, las bonificaciones que allí se mencionan, mientras que el inciso

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DIVISIÓN JURÍDICA

2

cuarto del mismo artículo expresa que el convenio a que se refiere ese precepto podrá celebrarse sólo por mayores de 15 y menores de 25 años.

Agrega el artículo 65 de la anotada ley N° 19.518 que a este contrato le serán aplicables las normas del Código del Trabajo en todo aquello que no se opongan a lo preceptuado en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

En relación a las normas expuestas, se advierte que el artículo 79 del referido Código expresa que sólo podrá convenirse contrato de aprendizaje por menores de 21 años, mientras que el artículo 57 de la ley N° 19.518 permite que, para efectos de lo dispuesto en ese precepto, esos acuerdos sean celebrados por trabajadores mayores de 15 y menores de 25 años.

Al respecto, es útil recordar que el citado artículo 57 fue modificado por el artículo 1°, N° 2), de la ley N° 20.124, aumentando el límite de edad para la celebración del contrato de aprendizaje a que se refiere esa norma con la finalidad de incentivar la contratación de los jóvenes que ingresan al mercado laboral, ampliando el rango etario de los potenciales beneficiarios de las bonificaciones que contempla, como se desprende de la historia fidedigna de este último cuerpo legal.

Así entonces, aparece que el inciso cuarto del artículo 57 prevé una regla especial relativa a la edad límite para la celebración del contrato en estudio, la que debe prevalecer sobre la regla general que en esa materia contempla el artículo 79 del Código del Trabajo, respecto de los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de la ley N° 19.518.

De este modo, las empresas que deseen acogerse a las aludidas bonificaciones deberán cumplir con los requisitos previstos en la ley N° 19.518 y también con las exigencias fijadas para el contrato de aprendizaje en el Código del Trabajo, respecto de aquellos aspectos en que éste no se oponga a dicha ley.

Por consiguiente, atendido que de acuerdo al artículo 2° de la ley N° 19.728, están exceptuados del seguro obligatorio de cesantía, entre otros, los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, sólo procede concluir que no corresponde que para efectos de la entrega de las bonificaciones establecidas en el artículo 57 de la ley N° 19.518, se exija a los respectivos empleadores el pago de dicho seguro, en relación a sus trabajadores mayores de 21 años y menores de 25 años.

Finalmente, debe hacerse presente que lo anterior es sin perjuicio de lo que resuelvan los tribunales de justicia en las causas que sobre la materia hayan sido sometidas a su conocimiento.

Transcríbese a la señora Marlene Díaz Jarpa.

Saluda atentamente a Ud.



7111111111