

30.NOV.2012 28365

**OFICIO ORDINARIO N°**

**ANT.:** Carta GG-S-N° 762, de AFC Chile S.A. de 29 de agosto de 2012, sobre contrato de aprendizaje Ley N° 19.518.

**MAT.:** Informa sobre naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje de la Ley N° 19.518. Dictamen N° 68481, de 31 de octubre de 2012 de la Contraloría General de la República.

**DE: SUPERINTENDENTA DE PENSIONES**

**A: SEÑOR GERENTE GENERAL A.F.C. CHILE S.A.**

Mediante carta que se indica en antecedentes, A.F.C. Chile S.A. ha sometido a pronunciamiento de esta Superintendencia la situación de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo que están haciendo uso de la bonificación a que se refiere el artículo 57 de la Ley N° 19.518, considerando que diversos empleadores que utilizan esta bonificación, han solicitado la devolución de las cotizaciones para el Seguro de Cesantía, fundando su petición en el hecho en que tales trabajadores no estarían afectos al Seguro de Cesantía, según un pronunciamiento emanado de la División Jurídica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Al respecto, podemos señalar a usted que la Contraloría General de la República ante requerimiento de la Subsecretaría del Trabajo y de la Sociedad de Capacitación Austral Limitada, emitió un pronunciamiento en el que se determina que en el marco del Programa Formación en el Puesto de Trabajo contemplado en la Ley N° 20.557, de Presupuesto para el Sector Público año 2012, en relación con su línea Jóvenes Aprendices, no corresponde exigir a las entidades participantes el pago del Seguro Obligatorio de Cesantía respecto de sus trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

Considerando que la Contraloría General de la República es el Organismo encargado de interpretar la Ley N° 20.557, esta Superintendencia dentro del ámbito de su competencia concuerda con lo resuelto en el Oficio Ord. N° 68481 de 2012, el que a continuación se transcribe para su conocimiento y aplicación:

*"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 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."*

Saluda atentamente a usted,



**SOLANGE M. BERSTEIN JAUREGUI**  
Superintendente de Pensiones

PVD/pvd

**Distribución:**

- Sr. Gerente General A.F.C. Chile S.A.
- Intendencia de Fiscalización
- División Desarrollo Normativo
- División Prestaciones y Seguros
- División Control de Instituciones
- División de Atención y Servicios al Usuario
- Fiscalía
- Base de Datos
- Oficina de Partes
- Archivo