

ORDINARIO N°: 1381

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia de la Dirección del Trabajo. Estudiante en práctica.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento respecto a la posibilidad de que una estudiante en práctica desarrolle sus labores en forma presencial.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 06.07.2022 y 03.08.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación, de 20.06.2022, de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 16 AGO 2022

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A: SRA. [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado a esta Dirección, un documento que dé cuenta de que los alumnos en práctica profesional o pasantía pueden desarrollar esas labores en forma presencial, indicando que solo ha encontrado información en tal sentido acerca de los trabajadores con contrato de trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El artículo 7° del Código del Trabajo, dispone que: "*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan reciprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada*".

Luego, el artículo 8° del citado Código, prescribe que: *"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo."*

Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen a contrato de trabajo.

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

Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos".

En virtud de las disposiciones transcritas, el Dictamen N°1983/100, de 28.03.1995, ha indicado que *"No constituyen contrato de trabajo los servicios prestados, con el fin de cumplir con el requisito de práctica profesional, tanto por los egresados como por los alumnos de las instituciones de educación que señala",* precisando que *"...la expresión práctica profesional debe entenderse en un sentido amplio, como el ejercicio de cualquier arte o facultad, conforme a sus reglas, realizado por cierto tiempo para que los estudiantes se habiliten y puedan practicar los actos propios de su profesión, de modo que se comprenden en ella todas las actividades de este tipo efectuadas durante el transcurso de los estudios, y no sólo las que se verifican al final de los mismos, en calidad de egresado".*

Asimismo, el Dictamen N°0058/001, de 07.01.2021, ha señalado que el legislador excluye expresamente de la calificación como contrato de trabajo, aunque llegare a coincidir su materialización externa con la presunción legal, entre otros, *"los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional durante un tiempo determinado a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional".*

Establecido lo anterior, cumplo con informar a usted, que el inciso primero del artículo 505 del Código del Trabajo dispone: *"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".*

Por su parte, el inciso 1° del artículo 1 del mismo cuerpo legal, establece: *"Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias".*

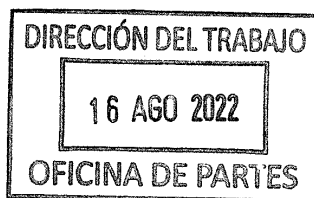
De las disposiciones legales citadas se infiere que la ley otorga competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral y para fijar el sentido y alcance de un precepto legal.

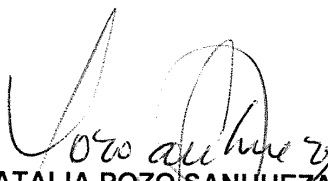
De esta manera, la competencia otorgada a este Servicio se extiende a los vínculos de carácter laboral entre empleador y trabajador, que se manifiestan a través de la celebración de contratos individuales de trabajo o bien de instrumentos colectivos, dentro de los cuales no se consideran, por haberlo dispuesto expresamente el legislador, los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional durante un tiempo determinado a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional.


Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cumpla hacer presente que las medidas sanitarias que mitiguen la posibilidad de contagio del SARS-COV-2 entre la población, así como todas aquellas necesarias para el testeo, trazabilidad, aislamiento y recuperación asociados al COVID-19, se encuentran en la Resolución Exenta N°494, de 2022, del Ministerio de Saludⁱ, que Establece el Plan "Seguimos Cuidándonos, Paso a Paso".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un documento o pronunciamiento respecto a la posibilidad de que una estudiante en práctica desarrolle sus labores en forma presencial.

Saluda atentamente a Ud.,




NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/BPC
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control

ⁱ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1174714>