

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA FORTALECER LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL ALUMNO O EGRESADO EN EL CONTEXTO DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL, PASANTÍA O INTERNADO ELECTIVO.

I. ANTECEDENTES.

a) Del reconocimiento de los derechos fundamentales en el Sistema Educativo.

El artículo 2° del DFL 2 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, define a la educación como: “el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas” enfatizando que dicho proceso “Se enmarca en el respeto y la valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”. (Énfasis añadido)

Asimismo, el artículo tercero de dicha ley establece en su literal n) que: “El sistema debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto, protección y promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagradas en la Constitución Política de la República, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.” (Énfasis añadido)

Por su parte, y en armonía con las citadas disposiciones, la Ley sobre Educación Superior N° 21.091 dispone en el artículo 2° literal i) que: “El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje.”

b) Del reconocimiento de los derechos fundamentales en el Código del Trabajo.

El artículo 2° del Código del Trabajo dispone en su inciso segundo que: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”. Esta norma precisa que son conductas contrarias a la dignidad: el acoso sexual, los requerimientos de carácter sexual no consentidos, y el acoso laboral, entre otras. Asimismo, su inciso tercero dispone que: “Son contrarios a los principios de las



leyes laborales los actos de discriminación”, para luego establecer en su inciso cuarto una serie de ejemplos de estos detestables actos¹.

En el mismo sentido, el artículo 5° inciso primero del Código referido dispone que: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial, cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”. (Énfasis añadido)

En cuanto a la interpretación de dicha norma, la Dirección del Trabajo ha concluido que: “Los derechos fundamentales respecto de los cuales es titular la persona del trabajador en cuanto a su condición de ciudadano han de servir como medida de valoración de los poderes empresariales, erigiéndose en límites infranqueables al ejercicio por parte del empresario de dichos poderes.”²

c) De la regulación que contempla el Código del Trabajo para el alumno o egresado en el contexto de la práctica profesional.

El artículo 8° del Código del Trabajo dispone en su inciso tercero: “Tampoco dan origen a dicho contrato 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. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.” Esta es la única norma del Código laboral que regula las relaciones que tienen lugar en el contexto de la práctica profesional, lo que da cuenta de la escasa importancia con la que históricamente se ha abordado esta materia.

A mayor abundamiento el “Modelo Convenio de Práctica Profesional”, disponible en la página web de la Dirección del Trabajo³ bajo la advertencia: “El modelo de Convenio de Práctica Profesional es sólo referencial, por lo tanto, el uso correcto del mismo es de exclusiva responsabilidad de quien lo utilice”, no contempla ninguna

¹ Artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo: Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

² ORD. N° 2856/162 de fecha 30 de agosto de 2002 disponible en <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-76653.html>

³ Disponible en <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-62937.html>



estipulación en la que se realice alguna referencia a la protección de los derechos o garantías fundamentales para el educando.

Con todo, es justo reconocer, que la Dirección del Trabajo, mediante dictamen contenido en ORD. N°4354/59⁴ de fecha 29 de octubre de 2009,- frente a un requerimiento de una alumna en práctica que denunció haber sido víctima de conductas de acoso sexual por parte de un trabajador de una empresa-, resolvió correctamente que: “resultan aplicables las normas procedimentales incorporadas al Título IV, del Libro II, Código del Trabajo, por la Ley 20.005 sobre acoso sexual, debiendo exigírsele al empleador a cargo de la dirección de la empresa en que se han verificado las conductas de acoso sexual por uno de los trabajadores bajo su dependencia, el cumplimiento de las obligaciones que le impone dicha normativa.”

El dictamen citado también indica: “Que, sostener una interpretación que excluyera de protección a una alumna en práctica en una empresa, frente a conductas de acoso sexual de trabajadores de ésta, implicaría desatender la obligación que todo empleador a cargo de la dirección de una empresa debe cumplir en orden a mantener un ambiente digno de trabajo, al tiempo que daría lugar a una situación del todo paradójica, al encontrarse obligado a proporcionar colación y movilización al alumno(a) o egresado(a) en práctica (a quien el legislador excluye todo vínculo laboral, según dispone el artículo 8° inciso 3° del Código del Trabajo) y no con la obligación de adoptar las medidas necesarias para que cumpla con su práctica profesional en un ambiente digno, ajeno a las conductas de acoso sexual en contra de aquél(la).” (Énfasis añadido)

En este sentido, consideramos que el reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales del alumno o egresado que se encuentre cursando su práctica profesional, deben encontrar su fundamento en el Código laboral, pues, en definitiva, será al interior de una empresa donde este llevará a cabo sus funciones.

II. IDEA MATRIZ.

Fortalecer la protección de los derechos fundamentales del alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional que se encuentre realizando su práctica profesional, pasantía o internado electivo. Al respecto, proponemos modificar la legislación vigente para: ampliar la protección de sus derechos, otorgarles tutela efectiva frente a todo tipo de conductas abusivas que

⁴ ORD. N°4354/59 de fecha 29 de octubre de 2009, disponible en <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97210.html>



podieran afectar su integridad física y psíquica, y en general mejorar las condiciones y beneficios que actualmente se contemplan a su favor.

III. PROYECTO DE LEY.

ARTÍCULO ÚNICO: Modifíquese el Código del Trabajo en los siguientes términos:

1. **Agréguese a continuación del punto final del inciso tercero del artículo 8° la siguiente oración:**

“Los beneficios indicados en este inciso y la forma de su otorgamiento se consignarán en un convenio de práctica suscrito por el educando, la institución de educación a la que pertenezca y la empresa o institución en la que se llevará a cabo la práctica profesional.”

2. **Agréguese en el artículo 8° un inciso cuarto nuevo pasando el actual a ser el quinto:**

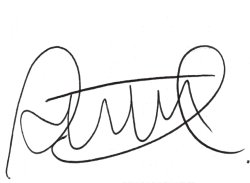
“Con todo, el convenio de práctica deberá contener, a lo menos, entre sus estipulaciones, el lugar y fecha de celebración, la individualización de las partes, la duración y horario de la práctica, la indicación de las funciones específicas que el educando deberá realizar y la forma en que se evaluará su desempeño, la constancia de haberse proporcionado los elementos de protección adecuados y la designación de un trabajador como encargado de enseñar al alumno o egresado en práctica.”

3. **Incorpórese el siguiente artículo 8 bis nuevo:**

“Art. 8 bis. Protección de los derechos del alumno o egresado en la práctica profesional, pasantía o internado electivo. Todas las relaciones que tengan lugar en el contexto de la práctica profesional, pasantía o internado electivo, deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo anterior, al alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional que se encuentre realizando su práctica profesional, pasantía o internado electivo, le serán aplicables las normas contempladas en el Título IV del Libro II de este Código.





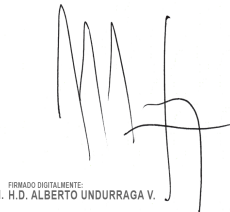
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. SARA CONCHA S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCESCA MUÑOZ G.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARCIA RAPHAEL M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ALBERTO UNDURRAGA V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.



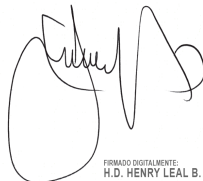
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. VIVIANA DELGADO R.



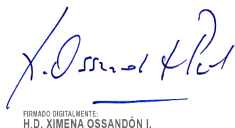
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRÉS JOUANNET V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ERIKA OLIVERA D.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HENRY LEAL B.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.

