El régimen legal de los estudiantes en práctica profesional en Chile

Análisis normativo del sector público y privado

Autores

Guido Williams O.
Email: gwilliams@bcn.cl

Pedro S. Guerra A.
Email: pguerra@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3903

Colaboración de Virginie Loiseau y Angelo Palli.

Comisión

Elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados.

Nº SUP:149205

Resumen

En Chile, las prácticas profesionales se regulan principalmente desde el ámbito laboral, ya sea en el sector privado o público, sin un marco normativo general en el ámbito educativo que las reconozca como parte del proceso formativo. El artículo 8° del Código del Trabajo, establece que las prácticas no constituyen contrato de trabajo, aunque impone al empleador la obligación de otorgar colación y movilización.

La jurisprudencia y la doctrina administrativa han reconocido la aplicabilidad de normas esenciales de protección, seguridad, salud laboral y prevención del acoso sexual, destacando que los practicantes no pueden quedar excluidos de estas garantías básicas.

Los tribunales superiores han confirmado que los estudiantes en práctica deben desarrollarse en entornos seguros, reconociendo que frente a situaciones de acoso o riesgos laborales les asisten derechos similares a los de un trabajador. Asimismo, la Dirección del Trabajo ha sostenido en dictámenes que, aun sin vínculo contractual, subsisten deberes del empleador como informar riesgos, proporcionar protección personal y activar protocolos frente a accidentes graves o conductas de acoso.

En el sector público, el Decreto Ley N° 2.080 autoriza la contratación *ad honorem* para prácticas, sin reconocer un vínculo funcionarial. Complementariamente, la Contraloría General de la República y el Servicio Civil, han establecido estándares de transparencia, igualdad de oportunidades y protección frente actos de acoso laboral.

Introducción

El presente informe ha sido elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados, en el marco de la discusión del 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 (Boletín N° 17.066-13).

En Chile, la normativa laboral regula la práctica profesional para efectos de exigir al empleador el otorgamiento de beneficios de alimentación y movilización, sin prever un marco integral de formalización ni mecanismos expresos de resguardo de derechos fundamentales. Por su parte, en el ámbito educativo, las referencias son fragmentarias. Para la educación media técnico-profesional, el Decreto-Ley Nº 2.516 de 2008 regula aspectos de titulación y articulación con el mundo laboral, incluyendo la práctica profesional en ese nivel. Más recientemente, el Decreto Nº 79 de 2023 estableció requisitos de práctica para la obtención del grado de licenciatura en educación o del título de educador/a de párvulos, aunque circunscrito exclusivamente a dicho ámbito y sin configurar un marco general sobre prácticas profesionales. A ello se suma que las instituciones educativas, tanto de nivel medio como superior, suelen dictar reglamentos internos o manuales específicos que organizan el desarrollo de estas instancias formativas.

El proyecto actualmente en discusión busca subsanar esta limitación mediante la creación de un convenio de práctica de carácter tripartito y la incorporación de la práctica al ámbito de aplicación de la tutela laboral frente a conductas abusivas. Cabe señalar que, revisados los proyectos de ley de la base de datos de tramitación legislativa del Senado, no se encontraron proyectos que permitan aplicar el procedimiento de tutela de laboral a los alumnos que están desarrollando su práctica en un establecimiento laboral. Si bien existen numerosos proyectos que buscan regular algunos aspectos de diferentes prácticas profesionales, sólo el Boletín 16914-13 se encuentra vinculado al Código del Trabajo, con el objeto de reconocer la práctica laboral como experiencia laboral previa. Complementariamente, se encontraron dos proyectos en trámite que proponen extender el campo de aplicación del procedimiento de tutela a las relaciones precontractuales (Boletines 8199-13 y 13924-13). Todos los boletines citados se encuentran listados y vinculados en el apartado de referencias de este documento.

En ese contexto, la Comisión solicitó a la Biblioteca del Congreso Nacional la elaboración de un informe que exponga el régimen legal vigente aplicable a los estudiantes en práctica profesional en Chile. El primer capítulo examina la normativa del Código del Trabajo, junto con la interpretación desarrollada por tribunales y por la Dirección del Trabajo respecto de materias como higiene y seguridad o acoso sexual. El segundo capítulo aborda las normas aplicables al sector público, en particular el Decreto Ley Nº 2.080 y la Resolución Nº 1/2017 del Servicio Civil, además de la doctrina de la Contraloría General de la República. Finalmente, el tercer capítulo presenta las normas sectoriales específicas que regulan determinadas prácticas profesionales, como las de técnicos en educación parvularia, postulantes al título de abogado y estudiantes de enseñanza media técnico-profesional.

I. Marco normativo de la práctica profesional

La determinación del estatuto jurídico aplicable a los estudiantes en práctica profesional posee tres dimensiones. En primer lugar, una dimensión privada, en que se estudia la posible aplicación de las normas del Código del Trabajo. En segundo lugar, una dimensión pública, en que se analiza cuál es el estatuto que se aplica a quienes efectúan prácticas en instituciones públicas regidas por el Estatuto Administrativo (Ley Nº18.834) y por normas complementarias aplicables al sector estatal. Finalmente, una dimensión sectorial, integrada por regulaciones específicas que rigen determinadas prácticas profesionales, como las de los técnicos en educación parvularia, los postulantes al título de abogado o los estudiantes de enseñanza media técnico-profesional, y que responden a finalidades formativas particulares dentro de cada ámbito educativo o profesional.

1. Código del Trabajo[1].

El Código del Trabajo al regular el contrato individual de trabajo, en su artículo 8°, contiene una presunción en virtud de la cual "[t]oda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Los elementos de la prestación de servicios que configuran dicha presunción se encuentran expresamente establecidos en el artículo 7° del mismo Código:

- la existencia de dependencia y subordinación de los servicios que presta el trabajador, y
- la remuneración pagada por el empleador a cambio de dichos servicios.

En consecuencia, para que exista una relación contractual, que como tal sea regida por el Código del Trabajo, deben concurrir simultáneamente ambos elementos.

No obstante, el propio artículo 8° establece excepciones, es decir, situaciones en que aun concurriendo los elementos descritos, no se entenderá configurada una relación laboral. Los incisos 2° y 3° enumeran estos casos, siendo especialmente relevante para este informe el inciso 3°, que dispone:

> 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. (destacado propio).

[1] Esta parte se basa íntegramente en el documento de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, de autoría de James Wilkins y titulado "Prácticas profesionales en el Código del Trabajo: Jurisprudencia administrativa sobre la aplicación de normas de derecho individual del trabajo", que se refiere en el apartado de referencias de este documento.

Conforme con esta disposición, para que una relación de prestación de servicios se encuentre en el supuesto de excepción y no constituya contrato de trabajo, debe atender los siguientes supuestos:

- Que el prestador de servicios sea un alumno o egresado.
- Que la institución de la cual es alumno o se encuentra egresado sea de educación superior o de enseñanza media técnico-profesional.
- Que los servicios se presten durante un tiempo determinado.
- Que los servicios se presten con el único fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional.

Sin perjuicio de no constituir una relación laboral regida por las normas del contrato individual de trabajo, ello no exime a las empresas o empleadores de cumplir con ciertas obligaciones. En efecto, el Código del Trabajo exige que la empresa donde se realice dicha práctica debe proporcionar colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, la que debe ser convenida anticipada y expresamente. La ley explícitamente señala que tales prestaciones no constituirán remuneración para efecto legal alguno (art. 8).

Fuera de las normas citadas anteriormente, el Código del Trabajo no contiene otras disposiciones que regulen la práctica profesional de alumnos o egresados.

2. Jurisprudencia judicial

En este acápite se ofrece un breve panorama de los pronunciamientos judiciales de Tribunales de 2ª Instancia que se han referido a distintas cuestiones jurídicas que han surgido respecto de los derechos de las personas que realizan prácticas profesionales. La selección es ilustrativa y no constituye un estudio sistemático de jurisprudencia.

a. Corte de Apelaciones de Antofagasta, ROL 176-2019, Recurso de nulidad laboral.

La sentencia recayó en un recurso del demandante, señor Astudillo, que busca anular el despido por parte de su empleador, la Corporación del Cobre (CODELCO). La Corte de Apelaciones de Antofagasta confirmó la sentencia de 1ª instancia que declaró valido el despido, negando lugar al recurso de nulidad. El despido del trabajador se fundó en actos de acoso sexual cometidos por el trabajador en perjuicio de una estudiante que realizaba su práctica, en virtud de un convenio celebrado por la empresa con una institución de educación.

En lo que respecta a la relación laboral de la practicante con la empresa y la responsabilidad de esta última como garante de los derechos de la practicante, la sentencia señala que la estudiante en práctica lo era en virtud de un convenio de prestación de servicios a la empresa la que

> debe generar espacios seguros para que los jóvenes comiencen su desarrollo profesional, de manera de facilitar la obtención de su título profesional, sin que la permanencia o desarrollo profesional deba estar expuesta a aceptar propuestas de besos, salidas a cenar, u ofertas de ser parejas, o la mujer o el hombre de alguien, exponiéndose los pasantes ante la negativa de actos

> de acoso, a que se vean truncadas sus expectativas de doble logro, tanto académicos como profesionales, que pudiera abrirles la posibilidad de trabajar para la demandada. (Considerando 5º). (destacado propio).

En cuanto a la aplicación de las normas del contrato de aprendizaje, la naturaleza del vínculo y la aplicación a los practicantes de las normas sobre acoso sexual, la Corte destaca que

> Siendo entonces la relación entre pasante y Codelco una regulada por el Código del Trabajo, quedan las conductas de sus trabajadores - por aplicación del artículo 1° del Código del Trabajo - sujetas a las normas que este cuerpo legal regula sobre el acoso sexual, normas estas últimas que en caso alguno pueden ser desconocidas, restringidas o derogadas por lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

b. Corte de Apelaciones de Puerto Montt, ROL 311-2022, recurso de nulidad laboral.

La causa se originó en un recurso de nulidad presentado por la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt en contra de una sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad. Dicha sentencia había acogido la acción interpuesta por el Centro Logístico Pesquero Santiago S.A., dejando sin efecto dos multas administrativas que le habían sido impuestas.

Las sanciones se aplicaron en el marco de un proceso de fiscalización a la empresa, debido a infracciones a la normativa sobre higiene y seguridad, particularmente relacionados con el procedimiento de investigación de una denuncia de acoso sexual formulada por una estudiante en práctica en contra de un trabajador de la empresa.

En lo que interesa a la aplicación de las normas sobre higiene y seguridad a los practicantes, el fallo acoge el recurso de nulidad, y argumenta, entre otras cosas que

> Que en opinión de estos sentenciadores, la fiscalizadora no ha cometido un error de hecho al imputar incumplimiento del Reglamento Interno que establece el procedimiento a que se somete la investigación y sanciones del acoso sexual, en este caso de una alumna en práctica. En efecto, el legislador en ninguna norma ha excluido en forma expresa de la aplicación de las normas de acoso sexual a personas que no mantengan relación laboral. El Código del Trabajo en el artículo 8° inciso 3 dispone que no dan origen a contrato de trabajo los servicios que preste un alumno en práctica durante un tiempo determinado a fin de dar cumplimiento a una práctica profesional, pero ello no significa que a estas personas se las excluya de todos los derechos consagrados en la legislación laboral, en especial frente a un caso de acoso sexual, siendo que la misma disposición concede al alumno en práctica el derecho a que la empresa le proporcione colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios (Considerando sexto). (destacado propio).

3. Jurisprudencia administrativa

La Dirección del Trabajo (DT) a través de diversos dictámenes ha reiterado la regla contenida en el artículo 8° del Código del Trabajo, en orden a excluir del ámbito del contrato de trabajo las prácticas realizadas por alumnos de instituciones de educación superior o de enseñanza media técnico-profesional, durante el desarrollo de sus estudios. Esta doctrina que ha sido recogida, entre otros, en los dictámenes N° 1983/100, de marzo de 1995, y N° 3581/186, de octubre de 2002.

No obstante, la Dirección del Trabajo ha debido pronunciarse en múltiples ocasiones sobre la aplicabilidad de determinadas obligaciones del empleador o derechos del trabajador (propios de una relación laboral ordinaria) a los estudiantes en práctica. En estos casos, el debate se centra en precisar hasta qué punto tales normas pueden extenderse a quienes no detentan la calidad formal de trabajadores.

Revisada la base de datos de la Dirección del Trabajo, se identificaron dos dictámenes sobre el tema planteado:

- Uno referido a la aplicación de la normativa sobre accidentes del trabajo en el caso de alumnos o egresados que realizan prácticas profesionales.
- Otro relativo a la procedencia de aplicar los procedimientos del Código del Trabajo en materia de acoso sexual a alumnos o egresados que están realizando su práctica profesional.

a. Dictamen 859/8, de 22 de febrero de 2013 (Accidentes del trabajo)

La Dirección del Trabajo se pronunció sobre la aplicabilidad del artículo 76 de la Ley N° 16.744, sobre suspensión de faenas en caso de accidentes de trabajo fatales o graves, y sobre la obligación del empleador de informar de estos hechos a la Inspección del Trabajo y Secretaría Regional Ministerial de Salud. En concreto, se solicitó un pronunciamiento acerca de si correspondía aplicar una sanción de multa por el incumplimiento de los estándares de seguridad frente a un accidente de trabajo grave sufrido por un estudiante en práctica, que resultó con la amputación de una falange al operar una máquina picadora de alimentos, así como establecer si procedía la suspensión de la faena en las mismas condiciones que si se tratara de un trabajador dependiente.

En ese contexto, la autoridad debió resolver si resultaban aplicables y exigibles al empleador las obligaciones y responsabilidades previstas en la normativa sobre seguridad laboral cuando el accidente ha afectado a un estudiante en práctica, quien, para todos los efectos legales, no detenta la condición de trabajador, como se ha señalado en el acápite anterior.

Resolviendo lo anterior, la DT se remite a un dictamen anterior, mediante el cual aplicó el criterio de que, cuando ocurren accidentes graves, subsisten para el empleador obligaciones como la de suspender en forma inmediata la faena afectada, aun cuando quien sufra el accidente fatal o grave sea un estudiante en práctica profesional (Oficio Ord. N° 82.579, de 13.12.2007).

Agregó a este respecto, que lo mismo debe entenderse respecto de las obligaciones de: proporcionar elementos de protección personal; de informar de los riesgos que entrañan las labores de que se trata, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos y de la posibilidad de auto-suspender faenas en forma inmediata. Obligaciones todas que son procedentes aun cuando se trate de una estudiante en práctica, lo que se traducirían también en aplicar las sanciones que se mencionan "si acaso se constata el incumplimiento de las mismas, como quiera que no importan a este respecto la calidad de la víctima y, además, porque si se presenta el incumplimiento de las obligaciones referidas, la consecuencia necesaria será aplicar la sanción establecida al efecto por el legislador."

Complementado dicho criterio, la Dirección del Trabajo concluyó que "resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la ley N°16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente del trabajo grave, de comprobarse que no le fueron proporcionados los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía, no se le informó sobre los riesgos propios de sus labores, las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata."

b. Dictamen N° 4354/59 de octubre de 2009 (Acoso sexual)

Este dictamen se pronunció sobre la aplicabilidad de las normas procedimentales contempladas en el Código del Trabajo en situaciones de acoso sexual cuando la víctima de dicho acoso es una alumna en práctica.

De acuerdo con las normas que regulan el acoso sexual en el ámbito laboral (artículos 211-A y 211- E), la configuración de una conducta bajo este régimen supone que el sujeto activo de la conducta de acoso sea uno o más compañeros(as) de trabajo, mientras que el sujeto pasivo "ha de tratarse de una persona que preste servicios a la empresa, que, en tanto tal, se encuentre en la situación de exigirle a quien dirige ésta, la adopción de las medidas y sanciones necesarias para resguardar sus derechos ante conductas de acoso sexual".

Para resolver sobre la aplicación o no de dichas normas al caso descrito, la Dirección del Trabajo tuvo en cuenta las reglas, por un lado, del artículo 2, inciso 2° del Código del Trabajo, según la cual "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona", como también la regla del artículo 153 inciso 2° del mismo Código, que establece que "especialmente se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".

En consideración a dichas disposiciones, la Dirección del Trabajo concluyó que frente a un requerimiento de una alumna en práctica que denuncia haber sido víctima de conductas de acoso sexual por parte de un trabajador de una empresa, resultan plenamente aplicables las normas procedimentales incorporadas al Título IV, del Libro II, Código del Trabajo, por la Ley Nº20.005 sobre acoso sexual. En atención a ello, corresponde exigirle al empleador a cargo de la dirección de la empresa en que se ha verificado la conducta de acoso sexual, el cumplimiento de las obligaciones que le impone dicha normativa.

Agrega la DT que "sostener una interpretación que excluya 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 paradojal, 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 8º inciso 3º 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)."

II. Normas para las prácticas profesionales en el sector público

1. Decreto Ley N° 2.080

El Decreto Ley N° 2.080 de 1974, autoriza la realización de prácticas profesionales en el sector público, de egresados y estudiantes. Su artículo 1° faculta a los Ministerios[2], Instituciones, Servicios, Empresas y Corporaciones del Sector Público regidos por los artículos 1º y 2º del Decreto Ley Nº 249, de 1973 (en general los organismos de la Administración del Estado), para contratar prácticas *ad honorem* (sin retribución) o sobre la base de honorarios, durante el tiempo necesario para cumplir con la práctica exigida por sus respectivas facultades.

La Contraloría General de la República, ha señalado que estas contrataciones, sean *ad honorem* o remuneradas, deben formalizarse mediante un instrumento contractual aprobado por el correspondiente acto administrativo (Dictamen N° 25.029-2009). Adicionalmente, el Decreto Ley N° 2.080 establece una limitación: "las contrataciones sobre la base de honorarios no podrán exceder de la dotación de personal fijada para cada Servicio, Institución o Empresa; salvo que ellas se efectúen para la ejecución de obras o proyectos específicos debidamente financiados."

En todo caso, los estudiantes y egresados contratados bajo esta modalidad "no se considerarán empleados para ningún efecto legal", y además no tendrán derecho a viático. Adicionalmente, se dispone que, en los respectivos decretos de contratación a honorarios "sólo podrá estipularse (…) derecho a pasaje de ida y regreso desde la ciudad sede de su facultad universitaria hasta el lugar de desempeño y asignaciones de colación y movilización en las mismas condiciones otorgadas a los funcionarios de planta por la legislación vigente".

[2] Incluyendo a Ministerio de Defensa Nacional y a las Instituciones y Servicios dependientes de él o que se relacionen con el Ejecutivo por su intermedio (art. 2, DL N° 2.080 de 1974).

2. Resolución N°1 de 2017 del Servicio Civil

De manera complementaria, la Dirección Nacional del Servicio Civil dictó la Resolución N°1 de 2017 que aprobó normas generales de gestión y desarrollo de personas para los servicios públicos, incorporando un capítulo sobre prácticas profesionales. En esta materia, se dispuso que los procesos de selección deben garantizar objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de oportunidades. Asimismo, la Resolución N° 1 centraliza a través de una plataforma web la difusión y gestión de todas las convocatorias a prácticas, sin perjuicio que se podrán usar complementariamente otros medios de difusión.

La norma exige también que los llamados a prácticas incluyan información mínima como: objetivos, funciones, resultados esperados, supervisor directo, equipo de trabajo, lugar de desempeño, formación preferente y otras condiciones relevantes. Además, establece que, en la medida de las disponibilidades presupuestarias, los servicios públicos deben otorgar a los practicantes asignaciones de movilización y/o alimentación, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 2.080. Por último, la Resolución N° 1, también, dispone que, si los servicios cuentan con normas específicas en materia de prácticas profesionales y/o técnicas, "deberán regirse por éstas e informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil respecto de su situación particular". En todo caso, las reglas de la Resolución deberán ser consideradas supletorias a las normas específicas del servicio o sector de que se trate.

3. Doctrina de la Contraloría General de la República

La Contraloría General de la República ha fijado diversa doctrina en materia de prácticas profesionales:

- la regla del artículo 8° del Código del Trabajo, que excluye a los estudiantes en práctica de la relación laboral, también se aplica a los servicios públicos (Dictámenes N.º 4.663-1996, 61.015-2011 y 296.892-2023);
- el Decreto Ley N.º 2.080 también es aplicable a estudiantes o egresados de carreras técnicas de nivel medio o superior (Dictamen N.º 5.292-2019);
- frente a conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género cometidas por funcionarios en contra de practicantes, corresponde al servicio público investigar y sancionar conforme a su normativa interna (Dictamen N.º 389.867-2023).

III. Normas sectoriales para las prácticas profesionales

En el marco jurídico nacional también existen regulaciones específicas sobre determinadas prácticas profesionales que se realizan en el sector público.

1. Práctica profesional de técnicos de educación parvularia

A modo ejemplar, el Decreto N° 79 de 2024 del Ministerio de Educación regula los requisitos y condiciones para permitir que los técnicos de educación parvularia de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), y de establecimientos financiados vía transferencia de fondos por la misma entidad,

que se encuentren cursando la carrera conducente al título universitario de Educador o Educadora de Párvulos, puedan realizar las prácticas profesionales exigidas para la obtención del grado académico de licenciado o licenciada en educación o el título indicado, en los jardines infantiles en los cuales desarrollen sus funciones laborales. Lo anterior, indica el Decreto, deberá ser desarrollado sin que impida el cumplimiento de la obligación de los establecimientos educacionales de nivel parvulario de contar con personal idóneo, suficiente y en la proporción establecida por la normativa vigente (art. 1). La norma fija, por ejemplo, la cantidad de horas y días y, en general, la extensión temporal de la práctica profesional; el deber de enviar un reporte de las labores a las Direcciones Regionales de JUNJI, donde se evalúe el desempeño; asimismo se aclara que los y las practicantes, mientras se encuentren en el desarrollo de la práctica profesional, deberán dar cumplimiento a todas las obligaciones y gozarán de todos aquellos beneficios que correspondan según su calidad de funcionario público o trabajador, de acuerdo con régimen contractual que los regule; se determinan causales para poner término anticipado a la práctica profesional, etc.

2. Prácticas profesionales de los postulantes al título de abogado

El Decreto N° 265 de 1985 del Ministerio de Justicia que reglamenta las prácticas profesionales de los postulantes al título de abogado. Este Decreto determina que las mencionadas prácticas deben efectuarse en alguna de las Corporaciones de Asistencia Judicial creadas por la Ley N° 17.995[3]. La norma dispone, entre otros aspectos, sobre asistencia, continuidad, calificación y término de la práctica; obligaciones del postulante y medidas disciplinarias que se pueden adoptar a su respecto cuando no cumple sus obligaciones.

3. Práctica profesional de alumnos de enseñanza media técnico profesional

El Decreto N° 2.516 de 2008, del Ministerio de Educación[4], fija normas básicas del proceso de titulación de los alumnos y alumnas de enseñanza media técnico profesional. Esta norma administrativa establece que la titulación de los alumnos y alumnas egresados de Enseñanza Media Técnico Profesional es la culminación de dicha etapa de formación técnica. Para ese efecto, previamente, deberán desarrollar una Práctica en Centros de Práctica**,** los cuales podrán consistir en empresas, entidades públicas o asociaciones y fundaciones, que desarrollen actividades relacionadas con los objetivos de aprendizaje propios de la especialidad respectiva (art. 2). Adicionalmente, el Decreto N° 2.516 exige que la Práctica se desarrolle conforme a un Plan de Práctica, "el que se entenderá como el documento guía elaborado para efectuar la práctica profesional, establecido de acuerdo con el perfil de egreso del técnico de nivel medio de la especialidad respectiva, y contextualizado en función de las actividades específicas que se desarrollen en el Centro de Práctica" (art. 3). Otro aspecto regulado, en el Decreto, es la duración de la práctica profesional, la que tendrá una duración mínima de 360 horas y máxima de 540 horas. En el caso de los estudiantes de formación dual la práctica profesional tendrá una duración mínima de 180 horas y máxima de 360 horas.

[3] Concede personalidad jurídica a los servicios de asistencia jurídica que se indican en las regiones que se señalan.
[4] Complementado por el Oficio N° 076 de 2024 de la Superintendencia de Educación, sobre alumnos y alumnas de enseñanza media técnico profesional.

Referencias

Biblioteca del Congreso Nacional, Wilkins, James
(2024). Prácticas profesionales en el Código del Trabajo Jurisprudencia administrativa sobre la aplicación de normas del contrato individual de trabajo. Disponible en: https://bcn.cl/8FIPE3 (agosto, 2025).

Código del Trabajo. Disponible en: https://bcn.cl/2ik9p (junio, 2024).

Dirección del Trabajo. Dictamen 4354/59. Disponible en: https://c.bcn.cl/le3NbK (Junio, 2024).

Dirección del Trabajo. Dictamen 859/8. Disponible en: https://c.bcn.cl/rTiDXr

Decreto Ley Nº2.080 de 16 de diciembre de 1977 que autoriza práctica profesional en el sector público, de egresados y estudiantes que indica. Disponible en: https://bcn.cl/2rdbz

Decreto Ley Nº 249 de 05 de enero de 1973 que fija escala unica de sueldos para el personal que señala. Disponible en: https://bcn.cl/25rar

Decreto Nº79 de 12 de marzo de 2024 que aprueba reglamento sobre prácticas profesionales para la obtención del grado académico de licenciado/a en educación o del título de educador/a de párvulos para los/as funcionarios/as de la junta nacional de jardines infantiles y trabajadores/as que ejercen funciones en establecimientos financiados vía transferencia de fondos. Disponible en https://bcn.cl/TUNRKH

Decreto Nº265, reglamento de practica profesional de postulantes al titulo de abogado. Disponible en: https://bcn.cl/2mw1h

Decreto Nº 2516 exento, de 20 de febrero de 2008 que fija normas básicas del proceso de titulación de los alumnos y alumnas de enseñanza media técnico profesional. Disponible en: https://bcn.cl/2i317

Proyecto de Ley que reconoce la práctica profesional como experiencia laboral. Boletín 16.914-13. Disponible en: https://c.bcn.cl/QxVdDN

Proyecto de Ley que establece el derecho a tutela judicial de la persona afectada por actos de discriminación o vulneración de su intimidad o privacidad en un proceso previo a la contratación laboral. Boletín 8199-13. Disponible en: https://c.bcn.cl/XTmHJ9

Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo, para establecer la sujeción al procedimiento de tutela laboral, respecto de vulneraciones cometidas en el contexto de una oferta de trabajo o de cualquier proceso previo a la contratación laboral. Boletín 13.924-13. Disponible en: https://c.bcn.cl/vQEAHP

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)