



## Regulación del trabajo en menores de edad

En esta nueva edición del Boletín Legal IST, analizaremos la normativa vigente en torno al trabajo de menores.

En primer lugar, cabe señalar, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera el trabajo infantil como una mala práctica que debe erradicarse, pues se vulneran los derechos establecidos en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (CIDN), suscrita por Chile en agosto de 1990.

*Art. 32 CIDN: “Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.*

*Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:*

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;*
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;*
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo”.*

En nuestro país, es el Código del Trabajo, en sus artículos 13 a 18, el cuerpo normativo que establece la capacidad para trabajar y las normas relativas al trabajo de los menores. Complementa la regulación, el Decreto Supremo N°50, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo y la Circular N°61, de 2007, de la Dirección del Trabajo.

### **I. Edad mínima para trabajar**

Conforme al criterio general de nuestra legislación, la libertad para contratar se relaciona con la mayoría de edad, la que corresponde a los 18 años.

Lo anterior, es ratificado en materia laboral. En efecto, el artículo 13 del Código del Trabajo, expresa que se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios, los mayores de 18 años.

Sin embargo, la misma norma autoriza excepcionalmente a los mayores de 15 y menores de 18 años a celebrar contratos de trabajo, en las condiciones que señalaremos más adelante.

Por último, en situaciones calificadas y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, se permitirá que menores de 15 años, celebren contratos de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.



## II. Requisitos para la contratación de un menor de edad

1. Autorización expresa del padre o madre: A falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

2. Acreditar nivel de escolaridad: En forma previa a la contratación, debe acreditarse si el menor se encuentra cursando la Enseñanza Básica o Media, a fin de que las labores no dificulten su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. El empleador debe requerir al menor el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media, según corresponda. Tratándose de menores que estén cursando la enseñanza básica o media, el respectivo certificado, otorgado por los correspondientes establecimientos educacionales, deberá indicar la jornada escolar del menor a fin de compatibilizar ésta con la jornada laboral (Ord. 0077/006 de 2008, de la Dirección del Trabajo).

3. Evaluación del puesto de trabajo: Se debe realizar de manera previa a la contratación del menor, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan, considerando especialmente su edad y formación. La evaluación del puesto de trabajo, deberá ser acreditada por el Organismo Administrador del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al que esté afiliado el empleador o en su defecto por el prevencionista del empleador (Circular N°61 de la Dirección del Trabajo).

## III. Jornada de trabajo y tipo de trabajos a realizar

1. La Jornada de trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias ni 30 horas semanales durante el período escolar.

2. El menor sólo podrá realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo. Al respecto, el artículo 1º del Decreto Supremo N°50 ya referido, prohíbe la contratación de menores de 18 años en actividades que sean peligrosas, sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan, y que puedan resultar perjudiciales para la salud y seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

*Por lo tanto, los menores:*

*- No pueden desempeñarse en trabajos expresamente prohibidos, contemplados en el D. S. N° 50 ya citado.*

*- No podrán realizar trabajos que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.*

*- No pueden trabajar en cabarets y otros establecimientos análogos, ni en aquellos en los que se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.*

*- No podrán realizar trabajos nocturnos en establecimientos industriales y comerciales. El período de tal prohibición será de once horas consecutivas, el cual comprenderá, por lo menos, el lapso que media entre las veintidós y las siete horas.*



3. Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

#### **IV. Obligaciones del empleador**

1. Registro del contrato en la Inspección del Trabajo: Las empresas que contraten a un menor deberán registrar el contrato individual en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de quince días contados desde la incorporación del menor.

##### ***Antecedentes a consignar: (art. 9, D.S. N°50)***

*- Identificación completa de las partes; Identificación de quien autoriza que el menor trabaje, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste; Condición de escolaridad del menor; Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará; Descripción de las labores convenidas; Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación del puesto de trabajo realizada; Descripción de la jornada de trabajo diaria y semanal del menor contratado, especificando el período en que se realizará la prestación de servicios; Domicilio del establecimiento educacional donde el menor cursa sus estudios y descripción de su jornada escolar;*

*Además, deberá acompañarse los siguientes documentos:*

- Copia del contrato de trabajo suscrito;*
- Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda;*
- Copia de la autorización escrita de quien corresponda, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.*

2. Deber de informar: El empleador que contrate un menor deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los riesgos laborales, contenida el Título VI del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, incluyendo el adiestramiento necesario y adecuado a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura. El empleador deberá, cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, efectuar la evaluación del puesto de trabajo a que se ha hecho referencia previamente.

3. Control del cumplimiento del menor al procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido adiestrado.

4. Informar el término de la relación laboral: La empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.



## V. Sanciones

La contratación de un menor en contravención a las normas legales, sujetará al empleador al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, mientras esté vigente la relación laboral. Sin perjuicio de lo anterior, el Inspector del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación inmediata de la relación laboral y aplicar al empleador las sanciones que correspondan conforme a la ley.

## VI. Obligación de denuncia de los organismos administradores de los accidentes del trabajo ocurridos a menores de edad

Conforme a lo dispuesto en la Circular N° 2898 de 2013, de la Superintendencia de Seguridad Social, los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744, tienen la obligación de informar, a dicho organismo la ocurrencia de los accidentes que afecten a menores de 18 años, cuándo éstos sean producto de la realización de su trabajo, dentro de las 24 horas siguientes de haber tomado conocimiento del hecho.

Dicha notificación debe realizarse con copia a la Dirección del Trabajo, a fin de que esa entidad tome conocimiento del evento y adopte las acciones que considere necesarias, entre ellas, investigar si la contratación del menor cumple con las disposiciones legales vigentes.

Para mejor conocimiento de nuestros adherentes, se adjunta al presente boletín, Decreto Supremo N°50, de 2007 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Fuentes: Código del Trabajo; Decreto Supremo N° 50, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Circular N°61 de la Dirección del Trabajo; Ord. 0077/006 de 2008 de la Dirección del Trabajo, Circular N° 2898 de 2013, de la Superintendencia de Seguridad Social.**