



## Actualización de la regulación del trabajo de adolescentes

El 31 de mayo de 2017, se publicó en el Diario Oficial, el Decreto N° 2, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que actualiza el reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, que determina las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años, que impiden celebrar contratos de trabajo con éstos.

Específicamente, la actualización revisada, mantiene la misma estructura del reglamento previo, cambiando la expresión “menor” por “adolescente” en todo su articulado, definiéndolos en su artículo segundo como toda persona entre 15 a 17 años de edad; a su vez, incorpora al listado dos nuevos trabajos peligrosos, cuales son, los que conlleven domadura de animales de potreros (N° 24 del artículo 3° que establece el listado de trabajos peligrosos por su naturaleza) y trabajos de preparación o elaboración de alimentos en que los adolescentes utilicen máquinas cortantes (N° 5 del artículo 4° del listado de trabajos peligrosos por sus condiciones).

De esta forma se dispone en el Reglamento, un listado de las actividades que atentan contra el desarrollo del adolescente y que son perjudiciales para su salud, lo que les impediría celebrar contratos de trabajo en esas materias, distinguiendo aquellas que son peligrosas por su naturaleza (riesgo intrínseco), de aquellas que lo son por sus condiciones (contexto ambiental u organizacional en el que se realiza).

En atención a lo anterior, revisaremos nuevamente la regulación nacional en relación a la celebración de contratos de trabajo con menores de edad, señalando la edad mínima para trabajar, los requisitos para la contratación, jornada de trabajo y tipos de trabajo a realizar.

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, suscrita por Chile en agosto de 1990.

Específicamente, el artículo 32 de la Convención señala que “todo niño tiene derecho a ser protegido contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro su salud, su educación o su desarrollo integral. El Estado tiene la obligación de establecer edades mínimas para empezar a trabajar y de especificar las condiciones laborales”.

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, lo que se complementa con el Decreto N°2, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que actualiza 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, entonces, 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 adolescente, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

2. Acreditar nivel de escolaridad: Debe acreditarse si el adolescente se encuentra cursando la E. 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. En relación a este requisito, el artículo 6º del reglamento, en su inciso 2º, impone al empleador, en forma previa a la contratación, la obligación de requerir al adolescente el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media, según corresponda. Tratándose de adolescentes que estén cursando la enseñanza básica o media, el respectivo certificado, otorgado por los correspondientes establecimientos educacionales, deberá indicar la jornada escolar de éste a fin de compatibilizar ésta con la jornada laboral.

3. Evaluación del puesto de trabajo: Conforme al artículo 5 del reglamento, se debe realizar de manera previa a la contratación del adolescente, 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.

## **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 adolescente menor de 18 años, sólo podrá realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo. En este sentido cabe señalar que el artículo 1º del reglamento, prohíbe la contratación de adolescentes 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 adolescente.



Por lo tanto, los adolescentes menores de 18 años:

- No pueden desempeñarse en trabajos expresamente prohibidos, contemplados en el D. S. N° 2 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.

El mismo reglamento ya citado define que se entiende por:

- **Trabajo peligroso:** Toda actividad o forma de trabajo en que las exigencias propias de las labores puedan interferir o comprometer el normal desarrollo físico, psicológico o moral de los adolescentes, o en donde existan factores de riesgo, que puedan provocar, daño a la integridad física y mental de los jóvenes, considerando su mayor vulnerabilidad, falta de formación, capacitación y/o experiencia.
- **Trabajo peligroso por su naturaleza:** Toda actividad o forma de trabajo que, por alguna característica intrínseca, representa un riesgo para la salud y desarrollo de los menores que la realizan (artículo 3° numerales 1 a 24):

Por ejemplo:

1. Trabajos en establecimientos de venta de armas.
2. Trabajos en la fabricación, almacenamiento, distribución y venta de explosivos y de materiales que los contengan.
3. Trabajos en faenas forestales. Se incluyen las actividades que se desarrollan en aserraderos, durante la tala de bosques, transporte de productos forestales, entre otras.
4. Trabajos que se realicen a bordo de naves o artefactos navales, ya sea en el área marítima, fluvial o lacustre. Se incluyen todas las actividades desarrolladas para la pesca industrial, semi-industrial y artesanal, entre otras.
5. Trabajos que se desarrollen en terrenos en que por su conformación o topografía puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales.
6. Trabajos que se desarrollen en alturas superiores a 2 metros del nivel de piso. Se incluyen las actividades que se realizan en la construcción de edificios en altura, sobre andamios o techumbres, entre otras.
7. Trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre 2.000 metros del nivel del mar.
8. Trabajos subterráneos. Se incluyen actividades tales como labores mineras subterráneas, construcción de túneles, ejecución de excavaciones, instalación o limpieza de cámaras o cañerías de



distribución de: agua, energía eléctrica, teléfono, gas y eliminación de desechos, entre otros.

9. Trabajos en faenas mineras.

• **Trabajo peligroso por sus condiciones:** Toda actividad o forma de trabajo en la cual, por el contexto ambiental y/u organizacional en que se realiza, pueda provocar perjuicios para la salud y el desarrollo de los menores:

1. Trabajos que se desarrollen a la intemperie sin la debida protección.

2. Trabajos en condiciones de aislamiento.

3. Trabajos que impliquen poner en riesgo la salud mental del adolescente, tales como tareas repetitivas con apremio de tiempo, de alta exigencia, entre otras.

4. Trabajos en que no existan las condiciones sanitarias básicas adecuadas, o las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del adolescente.

5. Trabajos de preparación o elaboración de alimentos en que los adolescentes utilicen máquinas cortantes.

#### IV. Obligaciones del empleador

**1. Registro del contrato en la Inspección del Trabajo:** Las empresas que contraten a un adolescente menor de 18 años deberán registrar el contrato individual en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de quince días contados desde la incorporación del adolescente, indicando:

a. Identificación completa de las partes.

b. Identificación de quien autoriza que el adolescente trabaje, de acuerdo al artículo 13 del Código del Trabajo, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste.

c. Condición de escolaridad del adolescente, haber culminado la educación básica o media o de encontrarse cursando cualquiera de ellas, según corresponda.

d. Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará, cuando su ubicación sea distinta a la indicada en la individualización de las partes.

e. Descripción de las labores convenidas.

f. Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación de éste.

g. Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del adolescente contratado; especificando el período en que se realizará la prestación de servicios.

Para estos efectos, dicho período comprenderá: *a) período escolar, correspondiente al período de clases; b) período de suspensión, correspondiente a vacaciones de invierno y fiestas patrias y c) período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano.*

h. Domicilio del establecimiento educacional donde el adolescente cursa sus estudios, cuando corresponda, y descripción de su jornada escolar.

Para los efectos de verificar la veracidad de la información señalada, al momento de efectuar el registro, deberá acompañarse los siguientes documentos:

a. Copia del contrato de trabajo suscrito.

b. Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda.



c. Copia de la autorización escrita de quien corresponda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.

**2. Deber de informar:** El empleador que contrate un adolescente 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, antes de la incorporación del adolescente y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, efectuar una evaluación del puesto de trabajo en que éste se desempeñará, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan.

**3. Control del cumplimiento del menor al procedimiento de trabajo seguro:** El empleador deberá llevar un control estricto del cumplimiento, por parte del adolescente, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido entrenado.

**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 adolescente 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 de 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, el Decreto Supremo N°2, de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social