

NUEVA REGLAMENTACIÓN SOBRE EL EMPLEO DE MENORES DE EDAD

INTRODUCCIÓN

Con fecha 12 de junio del presente año se publicó en el Diario Oficial la ley N° 20.189, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar.

CONTENIDO DE LA LEY N° 20.189

En lo medular, esta ley sustituye el artículo N° 13 del Código del Trabajo, estableciendo nuevos requisitos para la contratación de menores de 18 años, a saber:

- Se rebaja la edad mínima permitida para la contratación de menores de 18 años de edad, que en la legislación anterior era de 16 años, permitiéndose, dicha contratación, a partir de los 15 años.
- Quienes se encuentren en este rango de edad —entre 15 y 18 años—, sólo podrán realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo.
- Deben contar con 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.
- Deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En este último caso, las labores no deberán dificultar su asistencia a clases y/o programas educativos, y no podrán trabajar más de treinta horas semanales durante el período escolar.

- En ningún caso, los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

Por otra parte, la ley establece que los mismos requisitos señalados para la contratación de menores de dieciocho años señaladas más arriba, serán aplicables respecto de los menores de quince años contratados para participar en espectáculos y actividades artísticas, situaciones previstas por los artículos Nº 15, inciso segundo y 16 del Código del Trabajo.

Agrega la disposición, que otorgada la autorización requerida, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil, que establece que mientras una subinscripción relativa al ejercicio de la patria potestad no sea cancelada por otra posterior, todo acuerdo o resolución será inoponible a terceros. Así, este menor será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

Por último, la norma señala que un Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, y que se debe dictar dentro de los 90 días de vigencia de la ley, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores y que, por lo tanto, impiden la celebración de contratos de trabajo en conformidad a la nueva reglamentación.

REGLAMENTO

En cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Nº 20.189, con fecha 11 de septiembre se publicó en el Diario Oficial el Reglamento que establece las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años y dispone medidas especiales de protección y prevención para los menores sujetos a una relación laboral, prohibiendo que se contrate a menores para realizar actividades peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y que, por tanto, puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

El Reglamento define algunos conceptos que se deben considerar a la hora de contratar menores de edad, de la siguiente manera:

- 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 menores, o en donde existan factores de riesgo, que puedan provocar daño a la integridad física y mental de los menores, 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".

- 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”.
- Factor de riesgo: “Todo agente físico, químico, biológico u organizacional, relacionado con el trabajo, que provoca o puede provocar daños a la salud y desarrollo del menor”.

En su artículo tercero, el Reglamento señala un listado de 23 actividades o trabajos que, por cumplir con los requisitos anteriores, quedan prohibidos para ser ejecutados por menores, entre los que se pueden citar, a modo de ejemplo, trabajos en establecimientos de venta de armas; trabajos en faenas forestales; que se realicen en alta mar; trabajos que se desarrollen en alturas superiores a 2 metros del nivel de piso, donde se incluyen las actividades que se realizan en la construcción de edificios en altura, sobre andamios o techumbres, entre otras; trabajos que requieran para su realización el desplazamiento a una altura geográfica sobre 2.000 metros del nivel del mar; trabajos subterráneos; en faenas mineras; que se realicen debajo del agua, y trabajos que se realicen con maquinarias, equipos o herramientas que requieren de capacitación y experiencia para su manejo seguro.

Por su parte, el artículo cuarto prohíbe la participación de menores en trabajos definidos como peligrosos por sus condiciones, señalando un listado en el que se encuentra: Trabajos que se desarrollen a la intemperie sin la debida protección; aquellos que se realicen en condiciones de aislamiento; aquellos que impliquen poner en riesgo la salud mental del menor, y trabajos en donde 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 menor.

El referido Reglamento establece, además, que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, cuando se contrate a un menor se 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. Además, el empleador debe llevar un control estricto del cumplimiento, por parte del menor, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido adiestrado. Asimismo, antes de la incorporación del menor y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, se deberá 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.

Más adelante, el reglamento indica que los trabajos no señalados en los artículos 3º y 4º como riesgosos permitirán la celebración de un contrato de trabajo con un menor, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, lo que se comprobará por parte del empleador exigiendo el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media, certificado en el que se debe indicar la jornada escolar a la que el menor está obligado a asistir, de forma de compatibilizar la jornada laboral que se pacte con la jornada escolar.

Respecto de las sanciones aplicables por la contravención a la Ley Nº 20.189 y su Reglamento, se señala que se sujetará al empleador al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, mientras éste siga vigente, sin perjuicio que 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.

Por último, es obligación de las empresas que contraten a un menor registrar los contratos en la Inspección del Trabajo respectiva, indicando, dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del menor, los siguientes antecedentes: 1. Identificación completa de las partes. 2. Identificación de quien autoriza que el menor trabaje. 3. Condición de escolaridad del menor. 4. Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará. 5. Descripción de las labores convenidas. 6. Descripción del puesto de trabajo y la evaluación de riesgos que exige el reglamento. 7. Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria especificando que no impide su asistencia a su jornada escolar, de acuerdo a las exigencias de la Ley y el reglamento. Asimismo, al 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.

Cabe señalar que el Reglamento no se aplica a los alumnos que se encuentren realizando sus prácticas profesionales. Sin embargo, los menores no podrán desarrollar tales prácticas en las actividades prohibidas en el reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la empresa.

