

UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Análisis del régimen jurídico de los menores de edad
en el ámbito laboral

MEMORIA DE PRUEBA PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Profesor Patrocinante: Víctor Ricardo Juri Sabag

Memorista: Alvaro Elías Jaramillo Knopel

Valdivia Chile 2002

Valdivia, 27 de agosto de 2002

Sr. Juan Ornar Cofre L.
Director del Instituto de Ciencias Jurídicas
Presente:

De mi consideración,

Tengo el agrado de informar respecto de la Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, efectuada por don Alvaro Elias Jaramillo Knopel, titulada "Análisis del régimen jurídico de los menores de edad en el ámbito laboral".

El memorista analizó profusamente todos los aspectos relativos al tema tales como: tipos de trabajo infantil, causas, incidencias, realidad del trabajo infantil en el mundo, etc.

El investigador dedicó un capítulo completo a la legislación protectora del menor en el ámbito del Derecho Internacional de Trabajo, en el cual se analizaron convenios y recomendaciones de la OIT, sobre edad mínima en el trabajo, trabajo nocturno, etc.

Otro capítulo se refiere al trabajo infantil en el Derecho Comparado tanto de Europa como de América Latina.

Obviamente se analizó la regulación del menor en el derecho laboral chileno, partiendo por la constitución de 1980 y siguiendo con el código del trabajo, código civil y el estatuto administrativo.

En las conclusiones, el memorista señala que se debe reforzar los servicios de Inspección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales respecto de los menores. Por otro lado indica que la pobreza es la causa fundamental del trabajo infantil y deserción escolar por lo que se debe superar dicha situación para evitar que menores trabajen dejando sus estudios.

En definitiva la memoria constituye una interesante referencia sobre el tema. La bibliografía, jurisprudencia y redacción son las adecuadas. En consecuencia el trabajo se califica con nota 6,0 (seis coma cero).

Atentamente



RICARDO JURI SABAG
PROFESOR
DERECHO LABORAL

Indice

	Página
1°-. Introducción.....	1 a 3
2°-. Capítulo Primero: “Nociones generales sobre el Trabajo Infantil”.....	4 a 14
A) Tipos de Trabajo Infantil.....	6 a 8
B) Causas del Trabajo Infantil.....	8 a 9
C) Incidencia del Trabajo Infantil.....	10 a 11
D) Realidad del Trabajo Infantil en el Mundo.....	11 a 14
3°-. Capítulo Segundo: “Legislación protectora del menor en el ámbito del derecho Internacional del Trabajo”.....	15 a 52
I) Convenios y Recomendaciones adoptadas por la O.I.T.....	6 a 49
1) Edad Mínima.....	17 a 35
A) Convenio número 5.....	17 a 18
B) Convenio número 7.....	18 a 19
C) Convenio número 10.....	9 a 20
D) Convenio número 15.....	20 a 21
E) Convenio número 59.....	21 a 23
F) Convenio número 60.....	23 a 27
G) Convenio número 123.....	27 a 28
Recomendación número 124.....	28 a 29
H) Convenio número 138.....	29 a 33
Recomendación número 146.....	33 a 35

2) Trabajo Nocturno.....	35 a 42
A) Convenio número 6.....	35 a 37
Recomendación número 14.....	37
B) Convenio número 33.....	37 a 40
Recomendación número 80.....	40 a 41
C) Convenio número 90.....	41 a 42
3) Examen Médico.....	42 a 48
A) Convenio número 16.....	43
B) Convenio número 77.....	43 a 44
C) Convenio número 78.....	44 a 45
Recomendación número 79.....	45 a 47
D) Convenio Número 124.....	47 a 48
4) Condiciones de empleo en Trabajos Subterráneos.....	48 a 49
Recomendación número 125.....	48 a 49
II) Otros cuerpos legales Internacionales sobre la materia.....	50 a 52
A) Declaración de los Derechos del Niño.....	50
B) Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.....	50 a 51
C) Declaración Mundial y Plan de acción de la Cumbre Mundial en favor de la infancia.....	52
4°-. Capítulo Tercero: “El trabajo Infantil en el Derecho Comparado”.....	53 a 93
I) Legislación Europea.....	53 a 73
1) Alemania.....	53 a 63
2) España.....	64 a 69
3) Italia.....	69 a 73
II) Legislación Americana.....	73 a 92
4) Argentina.....	73 a 77

5) Perú.....	78 a 79
6) Venezuela.....	79 a 84
7) Brasil.....	84 a 85
8) Bolivia.....	86 a 87
9) Uruguay.....	88 a 90
10) Paraguay.....	90 a 92
Conclusiones sobre el tema.....	92 a 93

5°-. Capítulo Cuarto: “Regulación del Menor en el Derecho Laboral Chileno”.....	94 a 111
I) Constitución Política de la República de Chile.....	94
II) Estatuto Administrativo.....	95
III) Código Civil.....	95 a 96
IV) Normas del Derecho Laboral.....	96 a 107
A) Capacidad para contratar.....	96 a 99
1°-. Menor de 18 años y mayor de 16 años.....	97 a 98
2°-. Menor de 16 años y mayor de 15 años.....	98 a 99
B) Trabajos Prohibidos a los Menores.....	99 a 104
C) Menores Artistas.....	104 a 105
D) Jornada de Trabajo.....	105 a 106
E) Otras normas de protección al Menor.....	106
F) Sanciones.....	106 a 107
V) Referencia a otros Cuerpos Legales.....	107 a 109
1°-. Ley número 17.105.....	107
2°-. Decreto Supremo número 131.....	107 a 109
VI) Breve análisis del Contrato de Aprendizaje.....	110 a 111

6°-. Capítulo Quinto: “ Jurisprudencia Judicial y Administrativa en relación al Trabajo de Menores.....	112 a 116
A) Jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia.....	112 a 113
B) Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo.....	113 a 116
7°-. Conclusiones.....	117 a 119
8°-. Bibliografía.....	120 a 123
9°-. Índice.....	124 a 127

Agradecimientos

Debo expresar mis más sinceros y profundos agradecimientos a todas aquellas personas que de alguna u otra forma contribuyeron a la culminación de esta memoria de grado.

De esta manera, deseo agradecer en primer lugar, al profesor Víctor Ricardo Juri Sabag, quién como profesor patrocinante aportó valiosos consejos y conocimientos sobre los tópicos planteados, y además siempre tuvo para con mí persona una disposición a toda prueba, ya sea cuando se le requirió en forma personal o vía telefónica en su oficina particular.

Así mismo, quiero aprovechar la oportunidad para agradecer a mis padres por el esfuerzo desplegado durante mis años de formación académica y en forma especial agradezco a mi madre por el sacrificio de tantos años.

De igual modo agradezco, a mis hermanos Joaquín, Javier y Camila y en forma especial, al Joaco, Ingrid y Nacho, ya que ellos siempre estuvieron conmigo en todo este largo camino recorrido, y que en gran parte, gracias a su apoyo pude concretar la materialización de mi sueño profesional.

A Elizabeth, ya que gracias a su amor y comprensión pude afrontar y salir airoso de una etapa difícil de todo futuro abogado, cual es, la preparación de su examen de grado.

A Pier Bayyad, quien a pesar de no haber tenido la suerte de conocerlo durante mi etapa universitaria, ha contribuido a mi formación integral por su sincera y profunda amistad, propia de un gran amigo.

Por último a mis amigos de siempre, Felipe Leiva, Charles Masri y Héctor Reyes y Patricio Veliz, por siempre haber estado ahí cuando los necesite.

*A MIS PADRES
ROSMARIE Y ELÍAS
POR TODO EL APOYO
Y CONFIANZA ENGRÉGADA*

Introducción

El modelo de globalización económica imperante en el mundo actual crea lazos entre las distintas economías nacionales, con lo cual, la incidencia del trabajo infantil en países de menor desarrollo, se hace más patente en los países industrializados. Al mismo tiempo, este proceso de globalización pone presión a las economías y estructuras sociales de todo el orbe, intensificando de esta forma la problemática del trabajo infantil.

El fenómeno en estudio es una de las peores formas de explotación y abuso para con los menores. Pone en peligro su salud, seguridad, educación y al mismo tiempo atenta contra su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

Este es un fenómeno social que pone al desnudo los preocupantes estados de pobreza y subdesarrollo que abrumba y oprime a gran parte de los países del mundo. No obstante lo anterior, este tipo de trabajo, es visto y aceptado en muchas sociedades como una actividad normal de los menores, lo cual conllevaría a una especie de aceptación tácita de este tipo de labores, como un medio de ayuda a la solución de los problemas económicos que agobia a muchas familias.

Es evidente que existe una relación entre el trabajo infantil y la pobreza, puesto que los niños que trabajan son casi exclusivamente pobres. Pero la pobreza no es la única causa del trabajo infantil, existen otros móviles como lo son las diversas tradiciones culturales, prejuicios hacia grupos étnicos, religiosos o raciales, discriminación hacia los menores, acceso inadecuado a la educación, búsqueda de mano de obra dócil por parte de los empresarios; causas que han existido desde hace siglos. Lo que es nuevo ahora es la globalización económica.

De alguna manera, el problema del Trabajo Infantil a pesar de la acción internacional como la de la propia OIT, estaba encerrado dentro de las fronteras nacionales. No se abordaba con decisión alegando razones de diferente naturaleza: económicas, sociales o culturales. Se dudaba o se temía abordar el problema por la propia magnitud de este flagelo. Pero en esta nueva realidad en la que todos dependemos de todos, no cabe la inmovilidad ante un problema tan grave. Afortunadamente, una creciente sensibilización sobre el problema ha venido acompañada también por una más profunda comprensión de sus causas y de las vías para abordarlas. Si acordamos que la causa fundamental del Trabajo Infantil es la pobreza, el problema deberá ser abordado desde una perspectiva de desarrollo, pero no sólo de desarrollo económico, sino de un desarrollo combinado de normas, por ejemplo sobre la edad mínima, del desarrollo cuantitativo y cualitativo del sistema educativo, de los sistemas de protección de la infancia y también de la cooperación para movilizar los recursos financieros y humanos necesarios para resolverlo.

El camino más efectivo para la eliminación del Trabajo Infantil ha sido sin duda la obligatoriedad de la educación básica. Donde la educación es obligatoria, disponible y entendida como importante, la proporción de trabajo infantil es más baja. Esto se refleja también en todos los Convenios que la O.I.T. ha adoptado desde hace más de ochenta años para terminar con el Trabajo Infantil. Estos Convenios se han basado fundamentalmente en la adopción de una edad mínima para el empleo, en el entendimiento de que esa edad mínima debe situarse en un momento en el que los niños han completado su educación básica obligatoria. Estaremos sin duda de acuerdo en que la pobreza en general y la falta de educación son dos factores fundamentales para comprender que todavía hoy existan alrededor de 250 millones de niños que trabajan en vez de invertir un tiempo precioso en su formación.

Por último y a fin de dar término a esta introducción, me parece oportuno rescatar el siguiente párrafo, recogido de la Declaración de los Derechos del Niño:

“La humanidad debe al niño lo mejor que puede darle...”

El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensando todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad...

El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación”.

Capítulo I

Nociones generales sobre el trabajo infantil

Lo primero que debe tenerse presente antes de entrar de lleno en el desarrollo de este trabajo, es que el concepto de “*Trabajo infantil*” es de muy difícil conceptualización, ya que uno de sus componentes centrales, cual es, “*la infancia*”, es de complejo encasillamiento, debido a que posee diversas acepciones dependiendo del criterio con que se defina. Así, desde una perspectiva *biológica*, la infancia estaría dada por un estado anterior a la pubertad. Ahora bien, desde una perspectiva *jurídica*, nuestro Código Civil en su artículo N°26 conceptualiza la infancia como aquel período en que una persona no ha cumplido siete años. Por último, desde un enfoque *cultural*, la infancia va a estar determinada por factores de diversa índole, como políticos, religiosos, sociales etc., dependiendo de la región del mundo donde nos situemos.

Sobre el particular, es menester señalar que la O.I.T. sigue el criterio jurídico en este punto, ya que ha definido la *infancia* como: “aquel período que comprende a las personas menores de 13 años”, distinguiendo entre *niño*, que sería el menor de 15 años y el adolescente, que sería el mayor de 15 y menor de 18 años”.

En consideración a lo anteriormente expuesto, podemos señalar que la O.I.T. ha conceptualizado el *Trabajo Infantil* como “la actividad económica que es realizada por niño o niña, es decir, por menores de 15 años de edad, cualquiera sea su condición laboral”.

A su vez, en el año 1996, el Ministerio de Planificación, al entregar los resultados de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), en la que por primera vez se incluyó una pregunta con la finalidad de cuantificar el trabajo

infantil realizado por niños y niñas entre 6 y 14 años, definió al trabajo infantil como: "cualquier actividad económica regular u ocasional que importe un beneficio económico personal o para la familia, el que puede ser en dinero o en especies."¹

La preocupante situación económica que experimentaron los países Latinoamericanos a partir de la década de los ochenta, fue el desencadenante de la explosión del trabajo infantil, lo que redundó en que los menores trabajen en condiciones deplorables, ya que son constantemente explotados, lo que redundó en un obstáculo para su desarrollo integral.

En lo que se refiere al trabajo infantil propiamente tal, podemos percibir dos grandes áreas en que este se desarrolla:

- La primera de ellas está formada por el sector informal de la economía, el cual estaría compuesto por la agricultura, el comercio menor y los servicios. En este sector se concentraría el 90% del trabajo infantil a nivel mundial:².
- La segunda área apunta al sector formal de la economía, comprendiendo al sector industrial y mercantil. En este sector gracias a la influencia de organismos internacionales como la UNICEF, el trabajo infantil ha disminuido en forma ostensible, llegando a abarcar tan solo el 10% de los trabajadores infantiles. Lo anterior también se debe a que precisamente en este sector es donde con mayor ahínco se exige el cumplimiento de las normas laborales y los beneficios de la seguridad social.

Ahora bien, introduciéndonos en nuestra realidad nacional, la anteriormente citada encuesta Casen arrojó datos positivos, por cuanto, en comparación con el resto de Latinoamérica, en nuestro país, solo el 1,9% de niños entre 6 y 14 años trabajaron en los tres meses anteriores al sondeo, lo que representa una cifra pequeña. Este porcentaje abarca unos 47.000 niños, de los cuales 16.000 dijeron

¹ Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 1996

trabajar ocasionalmente y el resto lo hizo en forma esporádica. Al ampliarse el tramo hasta los menores de 18 años, los que según las leyes imperantes en nuestro país, pueden trabajar bajo ciertas condiciones, vale decir, abarcando el tramo de 6 a 17 años, la cifra aumentó a 125.000 trabajadores, cifra equivalente al 2,5% del total de menores de 18 años existentes en nuestro país.

Los estudios especializados en la materia coinciden en señalar que comparativamente con América latina y con otras regiones del mundo, nuestro país presenta una baja tasa de incidencia estadística de trabajo infantil. Sin embargo, conviene tener presente que las cifras entregadas por la encuesta CASEN, no considera el trabajo familiar no remunerado, el trabajo a domicilio y el trabajo doméstico, lo que probablemente haría subir en forma importante estas cifras.

A pesar de estas crudas estadísticas, resulta fácil comprender la presión que sienten en sus hogares miles de niños y niñas, que incluso se traduce en coerción física de sus progenitores, con la finalidad de que tempranamente pasen a formar parte de la fuerza de trabajo.

A) Tipos de trabajo infantil

De manera genérica puede elucubrarse la siguiente clasificación:

1°-. Trabajos realizados dentro del marco legal. Estos son los trabajos que se realizan bajo el resguardo de las normas que establece el derecho para la protección del menor. En este sector encontramos a aquellas actividades que no ponen en riesgo la salud, desarrollo, o la integridad física o moral del menor.

² Encuesta que aparece en la obra: "Análisis de situación Menores en circunstancias especialmente difíciles" UNICEF 1991

2°-. Trabajos que quedan fuera del marco legal. En este tipo de actividades resulta difícil la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia. Podemos citar dentro de esta esfera de labores a las siguientes:

- a) Los trabajos que dicen relación con actividades que ponen en riesgo la salud, desarrollo o la integridad física y moral de los menores.
- b) Los trabajos que se desarrollan en condiciones análogas a la esclavitud o sometidos a trabajos forzosos.
- c) Los trabajos que dicen relación con actividades ilegales como son la prostitución, el tráfico de drogas o la prostitución infantil.

A juicio del profesor Víctor Juri Sabag,³ la mayoría de los niños trabajadores desempeñan sus labores en el servicio doméstico, en lo que se ha llamado "*los niños más olvidados del mundo*". En este tipo de trabajo se tiene el inconveniente de que los horarios no se encuentran determinados en forma exacta. Más bien, las jornadas de trabajo son prolongados lo que redundada en un perjuicio para la salud y desarrollo del menor. Además se puede agregar que prácticamente no reciben ningún pago o si lo perciben, este es muy escaso.

El trabajo doméstico desarrollado por menores de edad admite tres variables:

- Dice relación con el trabajo en el cual un menor se emplea como sirviente en forma directa.
- Apunta a las labores desarrolladas por menores en labores domésticas a tiempo parcial después de sus horas de estudio.
- El trabajo doméstico realizado después de otro trabajo.

En lo que dice relación a los trabajos forzosos prestados en condiciones de *servidumbre*, cave advertir que en el sur de Asia, así como en el oriente del continente Africano, los padres entregan a sus hijos cuando su edad fluctúa entre ocho

³ Ponencia sobre el trabajo de menores. Lima-Perú. Nov. 1999

o nueve años, a los propietarios de fábricas o sus representantes, a cambio de pequeños prestamos.

Tratándose de la explotación sexual infantil, esta también constituye un tipo de trabajo en el que participan tanto niñas como niños. Se calcula que al menos un millón de niñas al año se introduce al mercado sexual infantil. Se considera a este tipo labor como uno de las manifestaciones más peligrosas del trabajo infantil ya que produce irreparables daños físicos y psíquicos al menor, sin mencionar las eventuales probabilidades de contagio de sida u otro tipo de enfermedades de transmisión sexual.

B) Causas del trabajo infantil

En primer lugar, en lo que dice relación a la génesis de la oferta de trabajo infantil, podríamos afirmar que esta se debe principalmente a la pobreza. Ella es la causa preponderante del flujo de niños hacia los lugares de trabajo y que los obliga a laborar generalmente a tiempo completo.

La pobreza se agrava además por el fenómeno de las familias “Matrifocales”, en donde el menor suple económicamente la ausencia del padre.

Además esta misma pobreza que sufre el grupo familiar imposibilita la educación de los niños. Casi toda la instrucción escolar es en realidad muy cara para una familia pobre, ya que generalmente debe costear los libros y otros artículos escolares, los uniformes, la ropa y el transporte. En algunos lugares, un alumno de un escuela puede costar a una familia pobre, un tercio de sus ingresos totales y es de suyo importante recordar, que generalmente en cada grupo familiar de los estratos bajos, hay más de un hijo. Además en estos datos estadísticos, no se tiene en consideración los ingresos que la familia pierde cuando el niño estudia en vez de trabajar.

Como anteriormente se señaló, la educación de los niños supone una inversión muy elevada para las familias pobres y este fenómeno se agrava debido a que

muchas de las escuelas a las que asisten los menores pobres son de tan mala calidad o bien son tan escasas las probabilidades de que un egresado de estas escuelas asciendan en la escala social, que los beneficios no se compensan con los sacrificios exigidos.

Aparejado a lo anterior, el bajo rendimiento escolar de algunos menores influye a su pronta inserción en el mundo laboral. En efecto, tras algunos años de que los padres toleran el fracaso de su hijo en la escuela, concluyen que el niño no es apto para el estudio y deciden que se incorpore en forma temprana al mercado laboral. Es más, en muchos sectores campesinos, esta situación se acentúa, ya que los padres del menor valoran más el trabajo en la tierra que la educación escolar.

Ahora bien, en lo que se refiere a la demanda de trabajo infantil, esto se produce generalmente cuando la mano de obra infantil es menos onerosa o resulta menos conflictiva que la mano de obra adulta. Generalmente los niños trabajadores están peor retribuidos que los adultos. En un mercado mundial liberalizado, donde los países compitan con la fabricación de productos similares, la supresión del trabajo infantil en un país podría traer como consecuencia que los grandes conglomerados empresariales no hiciesen más que trasladarse a otros países que siguen empleando trabajo infantil.

Podemos eso si advertir, que los padres constituyen una de las principales fuentes de la demanda de trabajo infantil en provecho de sus propias familias. En esta hipótesis, el trabajo infantil es percibido como una solución para ahorrar costos de producción de manera de ganar más competitividad. Un gran número de niños trabajan sin remuneración alguna en campos, talleres y tiendas familiares. Se suele sostener que estos menores están menos expuestos al riesgo de la explotación, que los menores que no trabajan para su familia, pero la verdad sea dicha, esto no se ve confirmado por los hechos y a menudo ocurre precisamente lo contrario.

C) Incidencia del trabajo infantil

A este respecto cabe concluir que el trabajo infantil traba o limita el proceso de aprendizaje de los menores, lo que repercute en la pobreza y en la escasa posibilidad de ascender en la escala social, pues un bajo nivel de instrucción es directamente proporcional a los ingresos que pueden obtenerse en el futuro. Las consecuencias individuales del trabajo infantil repercuten en la sociedad toda. Los menores trabajadores constituyen más tarde un porcentaje importante de la población económicamente activa de mala calificación, con bajas remuneraciones y muy susceptibles a la cesantía. Lo anterior se confirma según los dichos de la CEPAL, según la cual *“dos años menos de educación importa alrededor de un 20% menos de ingresos durante la vida activa”*:⁴. A su vez puede sostenerse que un trabajo que vulnere la salud y seguridad social del menor, merma su potencialidad y por ende su óptimo desarrollo, como es el caso de los menores que trabajan en la calle o en el servicio doméstico o en la agricultura (temporeros que trabajan con pesticidas o insecticidas) o los menores que laboran en actividades ilegales como *“burreros”* en el caso de las drogas o ejerciendo la prostitución. Es por lo anterior que en diversas legislaciones se ha establecido una edad mínima de admisión al empleo.

A consecuencia de las diversas formas de trabajo infantil, millones de menores en todo el mundo, están expuestos a sendos peligros ya que estos son más propensos a sufrir accidentes graves a causa de su escaso desarrollo físico. En los países menos desarrollados del mundo, en donde la alimentación es siempre escasa y deficiente esto queda aún más patente. A su vez, debe advertirse que los menores no están al tanto de los peligros que corren ni de las precauciones que deben tomar al realizar estas tareas.

De lo anterior se desprende que la mayoría de los menores trabajadores están condenados por la vida a la pobreza, enfermedades, analfabetismo y a nuestro

⁴ CEPAL, “Panorama Social: América latina, 1995, Santiago 1995

parecer no se vislumbra en el modelo globalizado, imperante en nuestra sociedad actual, una solución satisfactoria.

D) Realidad del trabajo infantil en el mundo

Antes de sumergirnos en este tópico, es de suyo importante advertir que en la actualidad no existe una cifra exacta del número y proporción de menores que trabajan, debido a que es un área en constante aumento. En efecto, para calcular a escala mundial el número y proporción de menores económicamente activos habría que disponer de unas estadísticas fiables y comparables en todos los países. En virtud de lo anterior el trabajo infantil no se registra en muchos países y en los que si se registra, las estadísticas disponibles dan del trabajo infantil, una idea muy fragmentaria, porque sólo tienen en cuenta a los niños cuyo trabajo es su actividad principal, con lo que se estaría excluyendo a muchos niños que compatibilizan el trabajo con los estudios; o sólo a los niños que trabajan como asalariados, los que constituyen una proporción muy reducida del total de la mano de obra infantil; o sólo a los niños con edades comprendidas entre los 10 y 14 años, con lo que se estaría dejando al margen a los niños menores de 10 años, cuyo número es de muy importante.

Para tener una idea más precisa sobre la dimensión real del trabajo infantil, en el año 1992-1993, la Oficina de Estadística de la O.I.T. brindó asistencia técnica a cuatro países en desarrollo (Ghana, India, Indonesia y Senegal) para la realización, por medio de profesionales locales, de unas encuestas experimentales a partir de una muestra de 4.000 a 5.000 familias y de cerca de 200 empresas en cada uno de estos países. Según los resultados de estas encuestas, el 25% de los niños con edades comprendidas entre los 5 y 14 años habían ejercido una actividad económica durante la semana que se tomó como período de referencia; para una tercera parte de ellos, esta actividad económica había sido su actividad principal y las dos terceras

partes restantes, la habían tenido como una actividad secundaria, es decir, la habían llevado a cabo además de sus actividades escolares. Al tomar un período de referencia más largo, que permitía tener en cuenta las variaciones estacionales de la actividad económica, estas encuestas ponen de manifiesto que la proporción de niños económicamente activos era de un 40% como término medio.

Las estadísticas disponibles sobre la frecuentación escolar de los niños confirman la gran extensión del trabajo infantil en el mundo de hoy. Según datos de la Unesco, cerca de un 20% de los niños que estaban en edad de escolarización primaria en 1990 (o sea, 128 millones de niños), no asistía a la escuela y puede razonablemente pensarse que una gran proporción de estos niños ejercía una actividad económica. Ese mismo año, un 50% de los niños en edad de frecuentar la escuela secundaria se hallaban excluidos de ella; su participación en la actividad económica era por su puesto más elevada que la de los niños que no asistían a la escuela primaria. Junto a estos niños trabajadores excluidos del sistema escolar, hay otros muchos que estudian y trabajan al mismo tiempo y que según las encuestas nacionales disponibles, representan del 50 al 70% del total de los niños trabajadores.

La ausencia de estadísticas serias sobre el tema en estudio, no nos permite cuantificar cuál ha sido la evolución que ha experimentado el trabajo infantil. Se cree que en Asia la proporción de niños que trabajan se ha estabilizado o que incluso esta puede haber disminuido en ciertos países de este continente, como consecuencias de políticas tendientes a aumentar la extensión del periodo instructivo de los estudiantes o derechamente destinadas a incrementar el ingreso promedio de los habitantes. A su vez, en el caso del continente Africano y Latinoamérica se estima que ha experimentado un alza respecto al trabajo infantil como consecuencia de la adición de diversos factores como lo son la imponente pobreza que padece la población especialmente en el caso de África, la insuficiencia en inversión, la desatención de

políticas estrictas en materia de menores y especialmente en lo que se refiere a la obligatoriedad escolar, las diversas crisis que han sufrido estas regiones, etc.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, la mayoría de los menores trabajadores en el mundo se encontraría en el continente Asiático con 44,6 millones, lo que equivale al 13% de la población infantil (a la fecha del catastro). Posteriormente y con una cifra no menos importante, lo seguiría el continente Africano con 26,3 millones equivalentes al 26,3% y América latina con 7,6 millones que representa un 14,9%.⁵ El resultado anterior no importa la exclusión de Europa de la problemática en análisis ya que en el viejo continente siempre ha existido una cantidad importante de menores que trabajan.

En el caso puntual de Estados Unidos, podemos afirmar que tampoco se escapa de esta cruda realidad, ello a consecuencia del gran auge que ha experimentado los empleos “*part-time*” o de tiempo parcial.

En un contexto general, podemos afirmar que las cifras de menores trabajadores es más amplia en las zonas rurales que en las zonas urbanas. En las zonas rurales, la gran mayoría de los menores que laboran lo hacen en actividades agrícolas. En el caso de las zonas urbanas, el trabajo de los menores se percibe con mayor énfasis en el comercio y en los servicios, donde sobresale el servicio doméstico. La gran mayoría de la mano de obra infantil esta compuesta en forma preponderante por trabajadores familiares no remunerados y esta situación se agrava aún más en el sector rural. Por el contrario los menores que laboran en condiciones de trabajadores independientes, es un número ciertamente inferior y a su vez esta compuesto en forma primordial por hombres.

⁵ Organización Internacional del Trabajo, “El trabajo infantil hoy: hechos y cifras”, Ginebra, 1996

Según los informes de la O.I.T. en el mundo actual trabajan más menores varones que menores de sexo femenino. Lo anterior sin embargo no debe tenerse como un criterio absoluto, toda vez que el trabajo de las mujeres no es cabalmente cuantificado a nivel estadístico, ya que estas cifras no toman en consideración las labores caseras que muchas menores desarrollan a tiempo completo en el domicilio de sus padres. Por lo tanto, si estos trabajos domésticos a tiempo completo se tomaran plenamente en consideración, las cifras variarían en forma notable, tanto es así, que probablemente en numerosos países las menores mujeres superarían a sus similares varones, en la fuerza laboral infantil.

Ahora bien, en lo que se refiere a la edad mínima, podríamos señalar que en el continente Europeo esta suele fijarse en los 15 años, mientras que en el resto del orbe, incluido América Latina, suele fijarse en 14 años de edad. En el caso puntual de África y Asia, los límites son aún inferiores a los antes expuestos, toda vez que en muchos países de estos continentes, se fija como edad mínima tan sólo los 12 años de edad.

Capítulo II

Legislación protectora del menor en el ámbito del derecho internacional del trabajo.

Desde su creación la O.I.T. orientó gran parte de sus fuerzas para erradicar el trabajo infantil. Esta Institución establece objetivos esenciales los cuales están plasmados en el preámbulo de su constitución y en la denominada “Declaración de Filadelfia” del año 1944. Sus objetivos principales se pueden sintetizar en el mejoramiento de las condiciones del trabajo en el ámbito mundial.

En este capítulo se analizará los principales Convenios y Recomendaciones adoptadas por la O.I.T en esta materia.⁶

Cabe hacer presente, que los convenios en comento, se pueden comparar con Tratados Internacionales Multilaterales, ya que deben ser ratificados por los Estados Miembros y una vez sancionados, son fuente de obligaciones y deberes que son vinculantes para los Estados que lo ratificaron.

Las recomendaciones tienen por telos, el de dar pautas para la toma de medidas por parte de los Estados Miembros. Por lo general, en una recomendación se especifican las disposiciones de un convenio.

A su vez, en un segundo punto de este capítulo, se analizará la incidencia del tema en análisis, en otros cuerpos legales del Derecho Internacional.

⁶ Convenios y recomendaciones 1919-1983, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo

Para ello dividiremos el trabajo en 2 partes:

I)-. Convenios y Recomendaciones adoptadas por la O.I.T.

II)-. Otros cuerpos legales internacionales sobre la materia

I)-. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES ADOPTADOS POR LA O. I. T.

Desde sus orígenes, la O.I.T. ha buscado abolir el trabajo infantil, creando para ello una serie de convenciones, esto es dentro de una estrategia de normatividad cada vez más completa. Esta manera de enfocar el problema ha ido variando y como lo reconoce Patrick Staelens:⁷, se ha ido de un enfoque paulatinamente jurídico hacia un conjunto de políticas no solo jurídicas para atacar la problemática. Para ello la O.I.T. ha resuelto apoyar aquellos Estados que se interesan en la realización de proyectos o programas destinados a eliminar en una primera etapa el trabajo peligroso o insalubre de los menores, para luego pedir derechamente la abolición del mismo.

En este punto es necesario tener presente, que el Estado Chileno a pesar de ser uno de los Estados fundadores de la O.I.T., sólo ha ratificado los Convenio número 5,6,7,10,15 y 16.

Sin perjuicio de lo anterior, se analizarán detenidamente el cuerpo normativo creado por la O.I.T sobre esta materia. Para ello, lo dividiremos en cuatro categorías de Convenciones:

- 1-. Edad mínima
- 2-. Trabajo nocturno
- 3-. Condiciones de empleo en trabajo subterráneo
- 4-. Examen médico

⁷ Patrick Staelens "El trabajo infantil" UNAM 1993

1-. Edad mínima

Sobre esta materia encontramos principalmente las siguientes convenciones

- A -. Convenio número 5, que entró en vigor el 13 de junio de 1921.
- B -. Convenio número 7, que entró en vigor el 27 de septiembre de 1921.
- C -. Convenio número 10, que entró en vigor el 31 de agosto de 1923.
- D -. Convenio número 15, que entró en vigor el 20 de noviembre de 1922.
- E -. Convenio número 59, que entró en vigor el 21 de febrero de 1941.
- F -. Convenio número 60 que entró en vigor el 29 de diciembre de 1960
- G -. Convenio número 123, que entró en vigor el 10 de noviembre de 1967
- H -. Convenio número 138, que entró en vigor el 13 de junio de 1976

A-. Convenio numero 5

El citado convenio tiene por finalidad el establecer una edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales. Fue adoptado por la O.I.T. el 28 de Noviembre de 1919, tras haber sido convocado en Washington, por el gobierno de los Estados Unidos, a la primera reunión de La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Entró en vigencia el 13 de Junio de 1921.

Consta de 14 artículos, en su parte medular señala que es lo que se entiende por *Empresa Industrial*, no dando una definición, sino que de manera casuística comprende a "las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase, las industrias en que se manufacturan, limpian, reparan, terminen o preparen productos para la venta o en los cuales las materias sufren transformaciones, la construcción de obras, el transporte de pasajeros, etc." A pesar de lo amplio del concepto, el convenio entrega a cada país la facultad de determinar con precisión que áreas de la economía son del sector industrial, mercantil o agrícola.

El convenio número 5 establece la siguiente norma prohibitiva en su artículo 2°: “los niños menores de 14 años no podrán ser empleados, ni podrán trabajar, en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias”. Esta norma reconoce dos excepciones:

1°-. Respecto de aquellas empresas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia. Norma en sí discutible por cuanto la protección mira al menor desde un punto de vista fisiológico, sin atender a sí dicho trabajo lo preste con sus familiares o no.

2°-. El trabajo de los niños en las escuelas técnicas. En verdad, habrá acá una suerte de *práctica profesional* y no de un contrato de trabajo, toda vez que la misma convención exige como requisito, que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por la autoridad pública.

Como se puede concluir, el mayor de 14 años puede desempeñarse perfectamente en el trabajo industrial.

Para los efectos de la observancia de este convenio, se establece el sistema de registro en cada industria, en la que deberá señalarse toda persona menor de 16 años empleada, indicando su fecha de nacimiento.

Este convenio se encuentra ratificado por el Estado de Chile.

B-. Convenio número 7

En la segunda reunión de la Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Génova, Italia, con fecha 15 de junio de 1920, fue adoptado este convenio, el cual fija la edad mínima de los niños a trabajos marítimos. Entró en vigencia el 27 de septiembre de 1921.

En su articulado define lo que debe entenderse por *Buque*, señalando que: “comprende todas las embarcaciones, buques, o barcos, cualquiera sea su clase,

de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, con excepción de los buques de guerra.”

En el citado convenio se consagra la prohibición para los menores de 14 años de trabajar a bordo de un buque.

Excepciones a esta prohibición

- Donde estén empleados únicamente familiares
- En “buques-escuela”, en que el trabajo esté aprobado y visitado por la autoridad.

A fin de permitir el control de la aplicación de la prohibición anterior, todo capitán o patrón deberá llevar un registro de inscripciones o una lista de tripulación, donde se mencione a todas las personas menores de 16 años empleadas a bordo, con su respectiva fecha de nacimiento.

Este convenio se encuentra ratificado por nuestro país.

C-. Convenio numero 10

El convenio 5 se preocupó del trabajo infantil en el sector industrial, quedando afuera el área mercantil y agrícola. Pues bien, con fecha 25 de octubre de 1921, fue convocado en Ginebra, Suiza, la Tercera Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., adoptándose este convenio que precisamente se avocó al tema de la edad de admisión de los menores para el trabajo agrícola, entrando en vigor el 31 de Agosto de 1923.

El convenio número 10 a diferencia del número 5, no define lo que entiende por trabajo agrícola, remitiéndose al sentido natural y obvio de la expresión "agrícola". Señala textualmente "los niños menores de 14 años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias"

Esta regla reconoce las siguientes excepciones:

1°. El trabajo agrícola realizado fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Para que tenga lugar dicha excepción, el convenio exige que el trabajo sea de naturaleza tal que, no perjudique la asiduidad del menor a la escuela.

Al permitirse el trabajo de los menores fuera del horario escolar, se estaría abriendo la posibilidad de que cada país en su legislación permitiere el trabajo de estos menores

2°. Lo constituye el trabajo de los niños en las escuelas técnicas, con la condición que dicho trabajo sea vigilado y aprobado por autoridad pública.

Como vemos, la abundancia de términos y en especial la amplitud para referirse a trabajos "*que en su naturaleza*" no afecten la concurrencia del menor a la escuela, da lugar a una serie de interpretaciones.

Este convenio no prohíbe el trabajo agrícola per se de los menores, prueba de ello es que el artículo 2 permite el empleo de ellos en trabajos agrícolas ligeros, y especialmente en trabajos ligeros de recolección. Desde ese punto de vista, se permite que se regule el periodo y horas de enseñanza con miras a la formación técnica del menor. Es decir, el trabajo agrícola ligero se justifica en la medida que fuera un soporte para su formación técnica. Siendo así podrá reducirse el periodo de asistencia escolar, pero no puede bajar de los 8 meses.

Este convenio se encuentra ratificado por nuestro país.

D-. Convenio número 15

En la antes citada tercera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó este convenio, en el que se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros y fogoneros. Entró en vigor el 20 de noviembre de 1922.

Este trabajo apunta al cuidado y utilización de materiales que puedan resultar peligrosos para la seguridad del menor, como materiales inflamables en la alimentación de calderas y motores.

En este convenio y haciendo mención al convenio número 7 antes analizado, se prohíbe de que personas menores de 18 años trabajen o sean empleadas a bordo de buques en calidad de pañoleros o fogoneros, salvo en las siguientes circunstancias:

- Trabajo de menores en buques-escuela, siempre que dicho trabajo sea autorizado y vigilado por la autoridad pública.
- El trabajo realizado por menores en buques cuyo medio de propulsión principal no sea el vapor.
- Cuando en un puerto no sea posible obtener trabajadores mayores de 18 años de edad. En esta situación el empleo podrá ser ocupado por personas menores de esa edad y mayores de 16 años, siempre y cuando sean contratados dos trabajadores de esta edad para realizar el trabajo de uno.

Todo Capitán o Patrón debe llevar un registro de los menores de 18 años que laboren en su buque.

Este convenio se encuentra ratificado por el Estado Chileno.

E-. Convenio numero 59

Adoptado por la O.I.T. en la vigésimo tercera reunión de la Conferencia General de la O.I.T., el 03 de Junio de 1937 y entró en vigencia el 21 de Febrero de 1941. El convenio tuvo por propósito fijar la edad de admisión de los niños en los trabajos industriales. En definitiva este convenio tuvo como objetivo revisar el convenio número cinco.

Este convenio repite lo ya señalado en cuanto a lo que comprende el término *empresa industrial* y la facultad de cada estado para determinar que área ingresaría al sector industrial y cual sector no.

Su artículo 2 señala expresamente "los niños menores de 15 años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias". Por lo tanto esta norma viene a elevar la edad mínima de 14 a 15 años y además contempla las siguientes excepciones:

1º-. La relativa al trabajo en escuelas técnicas, con la condición de que dicho trabajo sea autorizado y vigilado por autoridad pública. Es decir repite lo señalado en el convenio número 5.

2º-. Respecto del trabajo en empresas en que estén ocupados únicamente los miembros de la familia, haciendo eco de los reparos que dicha excepción merecía en el convenio número 5, solo autoriza dicho trabajo para los menores de 15 años siempre y cuando *"por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúan no sean peligrosos para la vida, salud o moralidad"*

Este convenio repite el mecanismo de registro de personas que señalaba el convenio número 5, pero eleva la edad a 18 años, señalando textualmente en su artículo 4 "Todo jefe de una empresa industrial deberá llevar un registro de inscripción de todas las personas de 18 años empleados por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de los mismos".

Por último, este convenio introduce dos elementos novedosos:

l) Referente a los empleos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan sean peligrosas para la vida, salud o moralidad de las personas que la efectúen; la legislación de cada estado deberá:

a) Fijar edades superiores a 15 años para la admisión de los menores a estos empleos.

b) Conferir a una autoridad para que ella fije la edad señalada anteriormente.

II) El artículo 22 de la Constitución de la O.I.T. establece la obligación de cada estado de presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual. Dentro de dicho informe se deberá indicar las medidas que la autoridad de cada estado determine conforme a lo señalado en el literal b del número anterior.

Este convenio no fue ratificado por Chile.

F-. Convenio número 60

Este convenio fue suscrito por la O.I.T. en la misma oportunidad que el convenio anterior y entró en vigor el 29 de Diciembre de 1950, se refirió a la edad de admisión de los niños en los trabajos no industriales.

Campo de aplicación

Presenta un carácter residual, pues se refiere a todo trabajo que no haya estado reglamentado ya en los convenios anteriores, confiriendo a cada estado la facultad de determinar con precisión el campo de aplicación de este convenio con los otros convenios anteriores. No se aplica a las siguientes áreas:

- Pesca marítima

- Trabajo en escuelas técnicas y profesional; exigiendo los siguientes requisitos:

1°-. Que este "*limitado, aprobado y controlado*" por autoridad pública.

2°-. Sea esencialmente educativo.

3°-. No tenga fines de lucro.

Como se aprecia, hay una evolución sobre este punto; haciendo más rigurosa la norma que en los convenios anteriores. Se entregó a cada estado la facultad de excluir del campo de aplicación de este, convenio:

a) Al trabajo en establecimientos en que laboren únicamente miembros de la familia del empleador, con la condición de los artículos 3 y 5 de este convenio que ya nos referimos.

b) El servicio doméstico en una familia por los miembros de la misma.

Este convenio regula detalladamente el trabajo de los menores en este sector estableciendo las siguientes reglas:

1° Regla

Los niños que hayan cumplido 13 años podrán ser empleados fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela siempre que:

- a) Se trate de trabajos ligeros
- b) Dicho trabajo no sea nocivo para su salud o desarrollo normal.
- c) Que por su naturaleza pueda afectar la asistencia al colegio.

2° Regla

Ningún niño menor de 14 años podrá:

- a) Ser empleado en trabajos ligeros, más de 2 horas diarias sea en días de clases como de vacaciones.
- b) Consagrar al colegio y al trabajo ligero un total de más de 7 horas diarias. Respecto de los mayores de 14 años, se le entrega la facultad al Estado para determinar el número de horas para poder ser empleados en trabajos ligeros.

3° Regla

Los trabajos ligeros están prohibidos:

- a) Domingos y días festivos.
- b) Durante la noche. Sobre la expresión "*noche*" el convenio de manera extensiva detalla el alcance y sentido de tal expresión distinguiendo al efecto:
 - Niños menores de 14 años. El termino noche comprende un periodo de 12 horas consecutivas, por lo menos, quedando comprendido de la 8 PM a 8 AM.

- Niños mayores de 14 años. Autoriza a cada estado para determinar la extensión del periodo nocturno, con un mínimo de 12 horas.

Para la aplicación de las reglas anteriores, este convenio entregó a cada Estado la facultad de determinar que trabajos se consideran ligeros, y las condiciones que deben cumplir para permitir el trabajo del menor.

Excepciones a esta regla

Establece que los menores de 15 años, o los que habiendo cumplido dicha edad, continuaren sujetos a la enseñanza primaria obligatoria exigida por la legislación nacional de cada Estado, no podrán ser empleados en trabajos ligeros ni en ninguna otra clase de trabajo.

Sin embargo, en aquellos países en que no exista la obligación legal de asistir a la escuela, la duración de los trabajos ligeros no deberá exceder de 4 horas y media al día.

Situación especial

De conformidad al artículo cuarto, referentes a los menores artistas, se pueden excepcionar las reglas anteriormente señaladas, observando lo siguiente:

Aquellos trabajos peligrosos, esto es, trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se realice, represente peligro para la vida, salud o moralidad de las personas que lo desempeñan, especialmente lo relacionado con "espectáculos de circo, variedades y cabarets" En este tipo de actividades se sujetaran a las reglas que ya vimos.

En lo demás, los niños artistas deben observar las siguientes reglas:

1°-. Se deben establecer garantías estrictas para proteger la salud, el desarrollo físico y la moralidad del menor, asegurando buenos tratos, descanso adecuado y la continuidad de la instrucción.

2°-. Los niños no deben trabajar después de la medianoche. Regla de escasa aplicación.

Facultades que el convenio otorga a cada Estado

El convenio en comento entrega las siguientes facultades a cada estado:

- Fijar una edad o edades superiores a 15 años para la admisión de menores a trabajos peligrosos.
- Fijar una edad o edades, superiores a 15 años para la admisión de menores en empleos del comercio ambulante en la vía pública o en establecimientos y lugares públicos, en empleos permanentes en puestos callejeros o en los empleos de las profesiones ambulantes, cuando dichos empleos se ejerzan en condiciones que justifique la fijación de una edad más elevada.

De manera tangencial, este convenio ya vislumbraba un problema, actual, cual es el trabajo infantil en el área informal.

Mecanismos de control

A fin de hacer efectiva esta normativa, el convenio señala que deberá adoptarse las siguientes medidas:

- 1°-. Sistema oficial adecuado de inspección y vigilancia
- 2°-. Exigir un registro que indique el nombre y fecha de nacimiento de las personas menores de 18 años que trabajan en labores no industriales.
- 3°-. Dictar medidas oportunas para facilitar la identificación y la vigilancia de las personas menores de determinada edad, para los efectos del artículo 6, es decir, del comercio ambulante o callejero. Nótese la amplitud y ambigüedad de tal medida.

Por último, el convenio exige que cada Estado en su informe anual (señalado en el artículo 22 de la Constitución de la O.I.T.), indique un listado de los trabajos que considere ligeros, un listado de los trabajos mencionados en los artículos 5

y 6, además de una información completa de las condiciones que autorizan el trabajo de los menores artistas.

Este convenio no lo ratificó el Estado de Chile.

G-. Convenio numero 123

Fue adoptado en la cuadragésima novena reunión de la Conferencia General de la O.I.T. con fecha 22 de Junio de 1965. Dice relación con la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. Entro en vigor el 10 de noviembre de 1967.

Campo de aplicación

En su artículo primero define lo que debe entenderse por *minas*, comprendiendo en ella: “a toda empresa, publica o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que impliquen el empleo de personas en trabajos subterráneos”. Abarca también el trabajo en las canteras.

Amplitud

Si bien el artículo 2° número 3 señala que la edad mínima en ningún caso será inferior a 16 años, entrega a cada estado la facultad de fijar, específicamente, la edad mínima. Ahora bien, el artículo 5 señala que al momento de fijarla deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

Mecanismos de observancia

El artículo 4° señala los siguientes mecanismos destinados a la observancia de este convenio:

1°-. Cada Estado deberá adoptar sanciones para la infracción de las disposiciones del Convenio.

2°-. Cada Estado deberá adoptar mecanismos inspectivos.

3°-. Cada Estado deberá precisar en su legislación interna las personas responsables del cumplimiento.

4°-. El empleador pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores que lo soliciten las listas de personas empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina y cuya edad exceda en menos de dos años de la edad mínima de admisión especificada. En esas listas se indicarán la fecha de nacimiento de esas personas y la fecha en que fueron empleadas o trabajaron en labores subterráneas en la empresa por primera vez.

Este convenio no ha sido ratificado por el Estado Chileno.

Recomendación número 124

Dicha recomendación viene en complementar el convenio número 123 y establece que podrán adoptarse las siguientes medidas:

1°-. Cuando la edad mínima fijada para la admisión al empleo o al trabajo subterráneo en las minas sea inferior a 16 años, se deberían tomar medidas lo más rápidamente posible para elevarla de ese nivel.

2°-. Se señala como objetivo de edad mínima, los 18 años

3°-. Para alcanzar dicho objetivo, los Estados deberán tomar en cuenta, la peligrosidad del trabajo, el desarrollo educacional, la edad mínima en que termina la enseñanza

obligatoria, la edad mínima de admisión a otras ocupaciones industriales y otros factores.

4°-. El empleo o el trabajo subterráneo en las minas de personas cuya edad esté comprendida entre la edad mínima especificada para los fines del Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y una edad superior que determinará cada país, la cual no debería ser inferior a 18 años, sólo debería estar permitido en los siguientes casos:

a) con fines de aprendizaje o de formación profesional sistemática, impartida bajo adecuada vigilancia de personas competentes que posean los conocimientos técnicos y la experiencia práctica del oficio; y

b) bajo condiciones determinadas por las autoridades competentes, relativas a los lugares de trabajo y a las ocupaciones autorizadas, así como a las medidas sistemáticas de control médico y de seguridad que deban ser aplicadas. Sin embargo, cuando un menor al que se refiere este párrafo haya terminado el aprendizaje u otra formación profesional sistemática, se lo podrá emplear, para otros fines, en el trabajo subterráneo de las minas, bajo las condiciones previstas en el apartado anterior.

En términos generales, esta recomendación señala que la autoridad competente de cada país deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores interesados para determinar las políticas destinadas a dar aplicación a esta recomendación.

H-. Convenio número 138

Referente a la edad mínima de admisión al empleo, adoptado por la O.I.T. el 26 de Junio de 1973 y que entro en vigor el 19 de Junio de 1976.

En Chile, todavía se encuentra en discusión su ratificación por parte del Gobierno; habiendo opiniones disímiles al respecto.⁸

Criterio General

Este convenio fue suscrito en la quincuagésima octava reunión de la Conferencia General de la O.I.T., en la ciudad de Ginebra, Suiza, con fecha 6 de junio de 1973. Tiene el carácter de instrumento general sobre el tema, reemplazando los otros instrumentos referidos a la edad mínima. Su objetivo es claro, *la total abolición del trabajo de los niños y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o el trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental del menor*. Por este objetivo, este convenio vendría siendo a nuestro parecer, el de mayor trascendencia en esta materia.

Obligaciones para los Estados

Aquellos estados que ratifiquen este convenio están obligados a especificar, en una declaración anexa a su ratificación, las siguientes medidas:

1°-. Deberán señalar cual es la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio.

2°-. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3°-. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

⁸ Véase edición del diario El Mercurio de fecha 6 de febrero de 1999, en su editorial titulado "O.I.T. y trabajo infantil"

4°. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente, deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho y eleva la edad mínima a los 15 años.

Trabajos peligrosos

El convenio en comento, define a los trabajos peligrosos como "aquellos que por su naturaleza o las condiciones en que se realicen puedan resultar peligrosos para la salud o moralidad de los menores". Respecto de la edad mínima en este tipo de trabajo, se establece que no podrá ser inferior a 18 años. A cada Estado le corresponderá con consulta de las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, determinar la clase de trabajo que tome el carácter de peligroso.

Trabajos no peligrosos

Respecto de los demás trabajos, el artículo 3 párrafo tercero, señala que cada estado podrá autorizar una edad mínima no inferior a 16 años siempre que éste garantice la salud, moralidad e instrucción del menor. Lo anteriormente debe ser con consulta a trabajadores y empleadores.

Casos especiales

Aquellos trabajos en los cuales se presenten problemas especiales, este convenio da la facultad al Estado de excluirlos de la aplicación de este cuerpo legal, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Lo hagan consultando a las organizaciones de trabajadores y empleadores.
- b) Lo indiquen en la memoria anual del artículo 22 de la Constitución de la O.I.T.

c) Indicar en dicha memoria, las normas que se apliquen y las medidas que se adopten.

Campo de aplicación

El campo de aplicación es extensísimo, el artículo 5 párrafo tercero señala una serie de actividades a la cual se aplican; industria, minería, transporte, agricultura, servicios, etc. A pesar de dicha amplitud, el convenio faculta a aquellos Estados cuya economía y cuyos servicios administrativos, no estén suficientemente desarrollados, el limitar inicialmente el campo de aplicación del convenio. Para ello deben indicar el área en que no se aplica, en la memoria anual de conformidad a la Constitución de la O.I.T. Lo anterior también está condicionado a que se le consulte a las organizaciones interesadas de trabajadores y empleadores.

Finalmente cabe señalar que tampoco se aplica a aquellos trabajos efectuados por menores en escuelas de formación técnica-profesional, repitiendo lo señalado por los convenios anteriores.

Trabajos ligeros

Si bien no se conceptualiza lo que se entiende por trabajos ligeros, podemos definirlos como "aquellas actividades laborales que no sean perjudiciales para la salud o el desarrollo del menor y que permiten al menor asistir regularmente a la escuela"

En este tipo de trabajo, la edad mínima será de 13 a 15 años. Las legislaciones nacionales determinarán las actividades que caben dentro de la definición, el número de horas de trabajo y las condiciones en, que debe llevarse dicho trabajo.

Aquellos países que se encontraren en las condiciones del artículo 2 número 4 (esto es, mala situación económica e incipiente desarrollo educacional), la edad mínima para trabajos ligeros será de 12 años a 14 años.

Mecanismos de control

El Convenio número 138 no agrega nuevos mecanismos que los ya señalados en los convenios anteriores, además de indicar el sistema de registros y la obligación de que cada estado cuente con un ente inspectivo.

Este convenio no ha sido ratificado por el Estado de Chile.

Recomendación número 146

Fue adoptada en el marco de la quincuagésima octava reunión de la Conferencia General de la O.I.T., en Ginebra; Suiza, el 26 de junio de 1973. La recomendación número 146, que complementa el convenio número 138 tiene elementos novedosos, fundamentalmente en cuatro aspectos:

a) Edad mínima.

Se fija como meta de la O.I.T. que la edad mínima sea equivalente para todos los sectores de la economía; siendo el objetivo de todos los Estados. En aquellos países en que la edad mínima era de 15 años, señala esta recomendación que dicho Estado deberá adoptar medidas "urgentes" para paliar tal situación.

b) Trabajos peligrosos.

También la meta es la edad de 18 años y en aquellos países en que dicha edad sea inferior, la recomendación en comento los obliga a adoptar medidas urgentes. La lista de trabajos peligrosos deberá ser examinada periódicamente, tomando en cuenta el progreso científico y tecnológico.

c) Condiciones de trabajo.

Al respecto, constituye un aporte fundamental lo señalado en esta recomendación, por cuanto hace referencia a los siguientes principios que deben ser observados a la hora de regular esta materia:

1°-. La fijación de una remuneración equitativa y su protección.

2°-. Limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para realizar las labores de enseñanza, tanto en aulas como en el hogar

3°-. Derecho a un periodo de 12 horas consecutivas de descanso nocturno y los días habituales de descanso semanal.

4°-. Vacaciones anuales pagadas, de 4 semanas, no inferior a las vacaciones que tienen derecho los adultos.

5°-. Derecho a la seguridad social. Los menores que trabajan deben estar incluidos en los regímenes de prestaciones, incluyendo los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, asistencia médica, etc.

6°- Obligación de crear normas de higiene y seguridad apropiadas para el trabajo de los menores.

d) medidas de control

Además de las señaladas ya en el convenio número 138 y que en verdad no agregan elementos novedosos, esta recomendación pone especial hincapié en el sistema registral, compuesto ya sea por registros u otros documentos que los empleadores deberían llevar y tener a disposición de la autoridad competente, en que se indiquen el nombre y apellidos y la fecha de nacimiento o la edad, debidamente certificados siempre que sea posible, no sólo de todos los menores empleados por ellos sino también de los que reciban orientación o formación profesional en sus empresas;

Ahora bien, tratándose de aquellos menores que trabajen en la vía pública, en puestos callejeros, en lugares públicos, en profesiones ambulantes o en otras circunstancias en que no existe la posibilidad de un sistema registral, se les deberá extender permisos u otros documentos que *"acrediten su elegibilidad para desempeñar este tipo de trabajo"*, esto es, que la elección de dicho trabajo sea motivado por la voluntad del propio menor y no por las condiciones económicas de la familia.

2-. Trabajo nocturno

Sobre esta materia encontramos las siguientes convenciones:

A -. Convenio número 6, que entró en vigor el 13 de junio de 1921

B -. Convenio número 33, que entró en vigor el 6 de junio de 1935.

C -. Convenio número 90, que entró en vigor el 12 de junio de 1951.

A-. Convenio número 6

Adoptado por la O.I.T. el 28 de Noviembre de 1919 en la primera Reunión de la Conferencia General de la O.I.T.. Se encuentra ratificado por Chile.

Ideas fundamentales

Define al trabajo nocturno como aquel que se realiza en la noche, abarcando un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

Campo de aplicación

Este convenio se aplica a la "empresa industrial", remitiéndose para tales efectos al artículo 1° del Convenio número 5.

Reglas sobre la materia

El Convenio en comento establece las siguientes reglas en materia de trabajo nocturno industrial de los menores:

1° regla

Queda prohibido emplear durante la noche (22:00 a 05:00 hrs.) a personas menores de 18 años en empresas industriales, públicas o privadas.

Se exceptúan de esta regla:

- a) Aquellas industrias en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.
- b) Tampoco se aplicará a los mayores de 16 y menores de 18 que laboren en trabajos que por su naturaleza, requieran de continuidad tanto en el día como en la noche. En este punto, el convenio da como ejemplos ciertas actividades, como fábricas de vidrio, de papel, recolección de mineral de oro, etc.

2° regla

El descanso nocturno constituye un derecho del menor, que va desde las diez de la noche hasta las cinco de la mañana.

Se exceptúan de esta regla:

- a) Las minas de carbón y lignito, cuando el intervalo entre dos periodos de trabajo sea superior a 15 horas.
- b) Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, se podrá sustituir, en dicha industria, el período comprendido entre las

10 de la noche y las 5 de la mañana, por el período que media entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

Estas dos excepciones no se aplican en favor del trabajo nocturno de los menores de 16 a 18 años en caso de fuerza mayor, siempre que esta sea imprevista, irresistible, extraordinaria y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

El artículo 7° establece que la autoridad competente podrá suspender la prohibición de trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de 16 a 18 años, en casos graves en que el interés nacional así lo exija.

Recomendación número 14

Fue adoptada en la tercera reunión de la Conferencia General de la O.I.T., en Ginebra, Suiza, con fecha 25 de octubre de 1921.

A través e ella, la O.I.T. recomienda a sus países miembros, que adopten las medidas para reglamentar el trabajo nocturno de los menores en empresas agrícolas, de modo que se les garantice un período de descanso conforme a las exigencias de su constitución física, que en el caso puntual de los menores de 14 años, este descanso no sea inferior a 10 horas consecutivas y en el caso de los menores comprendidos entre los 14 y 18 años, a 9 horas diarias.

B-. Convenio número 33

Adoptado por la O.I.T. el 30 de abril de 1932 durante el desarrollo de la decimosexta reunión de la Conferencia General de la Organización del Trabajo. Se refiere principalmente al trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. No se encuentra ratificado por Chile.

Campo de aplicación

Su ámbito de aplicación excluye a los menores incluidos en los Convenios N°5, 7 y 10. Se excluye asimismo la pesca marítima y al trabajo en las escuelas técnicas y profesionales, con carácter esencialmente educativo y limitado, no tenga como objeto ningún beneficio comercial, y este limitado, controlado y aprobado por la autoridad pública.

El artículo primero número cuatro, señala que cada estado podrá excluir de la aplicación de este convenio:

- a) El servicio doméstico ejercido en hogar privado.
- b) El empleo en trabajos que no se consideren dañinos, perjudiciales o peligrosos para el menor, efectuados en empresas familiares.

Reglas sobre la materia

1° Regla

Los menores de 12 años pueden ser empleados fuera de sus horarios de clases, en trabajos ligeros, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) El trabajo no sea nocivo para su salud o desarrollo normal.
- b) Que no se perjudique su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la instrucción que en ella se da.
- c) Que no exceda de dos horas diarias y que, sumadas al tiempo de escuela no superen las siete horas.

2° Regla

Se autoriza la actuación de niños en espectáculos públicos y su participación como actores o figurantes en películas cinematográficas, siempre que:

- a) No sea peligroso para la vida, salud y la moral, como lo serían, a juicio de este Convenio, el circo, variedades y cabarets.

b) Se establecerán garantías estrictas para proteger la salud, el desarrollo físico y la moralidad de los niños y para asegurarles buenos tratos, un descanso adecuado y la continuación de su instrucción

c) Los menores autorizados a trabajar en las condiciones previstas en esta regla segunda, no deberán trabajar después de la medianoche.

3° Regla

Se prohíben los trabajos ligeros durante los domingos y días de fiesta pública legal; durante la noche, es decir, durante doce horas consecutivas que comprendan el intervalo entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana y los domingos y festivos.

4° Regla

Los menores de 14 años o los que habiendo cumplido esa edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche, durante un periodo de 14 horas consecutivas que comprenda de las ocho de la noche a las ocho de la mañana.

5° Regla

La legislación nacional fijará una edad o edades superiores a las mencionadas en la regla anterior para la admisión de menores a todo trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realice, resulte peligroso para la vida, salud o moralidad de las personas que lo desempeñen.

Mecanismos de control

El artículo sétimo establece que a fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente convenio, las legislaciones nacionales:

a) Establecerán un sistema oficial adecuado para la inspección y la vigilancia.

- b) Dictarán las medidas oportunas para facilitar la identificación y la vigilancia de las personas menores de determinada edad, que trabajen por cuenta de un empleador o por cuenta propia o en un empleo que se ejerza en la vía pública.
- c) Establecerán sanciones para reprimir las infracciones de la legislación que de efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Recomendación número 80

Adoptada con fecha 9 de Octubre de 1946, dentro del marco de la vigésimo novena reunión de la Conferencia General de la O.I.T., convocada en Montreal. Instituye elementos novedosos y a la vez principios y reglas relativas al trabajo infantil del sector informal, lo cual le da una importancia creciente.

Establece una serie de actividades que quedan comprendidas dentro del sector no industrial, tales como servicios, ventas ambulantes y todos los demás trabajos y servicios ejercidos en la calle o en un lugar público.

Respecto de los menores que desarrollan labores en espectáculos públicos, se propone la creación de un ente superior respecto de las autoridades facultadas para otorgar permisos, ente al cual podría apelarse cuando dicha autoridad niegue el permiso o bien no se esté conforme con las condiciones impuestas.

En lo que dice relación con los mecanismos de control, resaltando la importancia que ya cobraban en esa época los organismos inspectivos, se destaca lo relativo al trabajo infantil ambulante proponiendo las siguientes medidas:

- a) Que dichos menores trabajadores lleven consigo un documento, independiente de los documentos que porte el empleador, que permita su identificación.
- b) Llevar un documento en que cuente la autorización de los padres.
- c) Respecto del empleador, sancionarlo cuando exista desproporción entre los servicios exigidos y el tiempo disponible para efectuarlos, dentro del horario de trabajo

autorizado. En caso de que los menores trabajen por cuenta de los padres o con su autorización, la responsabilidad y las eventuales sanciones por las infracciones deben recaer, a juicio de esta recomendación, en los padres del menor.

C-. Convenio numero 90

Fue adoptado en la trigésimo primera reunión de la Conferencia General de la O.I.T. el 10 de Julio de 1948 y entró en vigencia el 12 de Junio de 1951.

Su objetivo fue actualizar el contenido del convenio sobre trabajo nocturno en la industria (convenio número 6).

Aspectos fundamentales

Se establece como principio rector el que la noche tiene una duración de 12 horas consecutivas y que en el caso de las personas menores de 16 años, este periodo comprenderá el intervalo entre las diez de la noche y seis de la mañana. Respecto de los mayores de 16 y menores de 18 años, este periodo puede comprender entre las diez de la noche y siete de la mañana; pudiendo previa consulta de las organizaciones de trabajadores y empleadores, establecerse un intervalo que comience después de las once de la noche.

A su vez se ratifica la prohibición de emplear en una empresa industrial, publicas o privadas o en sus dependencias, a los menores de 18 años, salvo en los casos previstos a continuación:

1º-. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

2º-. Deberá concederse a los menores que en virtud del párrafo anterior estén empleados en trabajos nocturnos, un período de descanso de trece horas consecutivas por lo menos, comprendido entre dos períodos de trabajo.

3º-. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá sustituir, para los menores de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, (por lo menos, entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente), por el intervalo entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

En casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija, el artículo quinto de este convenio faculta a la autoridad competente de cada Estado, para suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años.

Este convenio no se encuentra ratificado por Chile.

3-. Examen médico

Sobre esta materia prácticamente desconocida en nuestro país, se han elaborado los siguientes convenios:

A -. Convenio número 16, que entró en vigor el 20 de noviembre de 1922.

B -. Convenio número 77, que entró en vigor el 29 de diciembre de 1950.

C -. Convenio número 78, que entró en vigor el 29 de diciembre de 1950

D -. Convenio número 124, que entró en vigor el 13 de diciembre de 1967.

A-. Convenio número 16

Fue suscrito en la tercera reunión de la Conferencia General de la O.I.T. a la que ya hemos hecho mención. Entró en vigor el 20 de noviembre de 1922. Este Convenio se encuentra ratificado por el Estado de Chile.

Se establece en este Convenio, que los menores de 18 años no pueden ser empleados en buques sin previa presentación de un *certificado médico* que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

Excepciones a este requisito

- Buques en que sólo estén empleados miembros de una misma familia.
- Casos urgentes, pero deberá practicarse el examen en el primer puerto de atraque.

B-. Convenio número 77

Este convenio fue adoptado en la ciudad de Montreal, Canadá, el 9 de octubre de 1946, en la vigésima novena reunión de la Conferencia General de la O.I.T. Dice relación con el examen médico para el empleo de los menores en la industria.

Reglas fundamentales

Este convenio establece las siguientes reglas:

- 1º-. Se establece la exigencia para los menores de 18 años, de someterse a un minucioso examen médico que los declare aptos para desempeñar su trabajo en empresas industriales.
- 2º-. Dicho examen debe ser realizado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente.

3°. Tales exámenes deberán ser periódicos hasta que el menor alcance los 18 años de edad, con un intervalo que no exceda de un año.

4°. En aquellos trabajos que impliquen grandes riesgos para la salud; este examen médico de aptitud deberá exigirse hasta los 21 años de edad, como mínimo. Este tipo de trabajos deben ser determinados por las respectivas legislaciones nacionales.

5°. Los exámenes médicos deben ser gratuitos. Su aplicación no puede significar un costo para el menor o para sus padres

6°. El documento que acredite que el menor ha tenido un examen médico aprobado deberá estar en poder del empleador y este ponerlo a disposición de la autoridad competente.

7°. El certificado médico de aptitud podrá prescribir condiciones determinadas de empleo o darse sólo para un tipo o tipos de trabajo que pueda realizar el menor.

Este convenio no está ratificado por Chile.

C-. Convenio número 78

Fue suscrito en la misma oportunidad que el convenio anterior y entró en vigor el 29 de diciembre de 1950. Dice relación con el examen médico en trabajos no industriales. Dicho convenio tiene reglas muy similares a las ya comentadas en el convenio anterior.

Para el caso de menores cuyo examen revele una ineptitud, anomalía o deficiencia para ciertos tipos de trabajos, la autoridad deberá dictar medidas para su orientación profesional y readaptación física y profesional. A estos menores se podrá dar permisos temporales o imponer ciertas condiciones de trabajo especiales.

Para el control de estas obligaciones, el empleador deberá archivar, y mantener a disposición de los inspectores del trabajo, el certificado médico de aptitud

para el empleo, o el permiso de trabajo o la cartilla de trabajo, que pruebe que no hay objeción médica al empleo de conformidad con lo que prescriba la legislación nacional.

Las legislaciones nacionales determinarán las medidas de identificación que deban adoptarse para garantizar la aplicación del sistema de exámenes médicos de aptitud a los menores dedicados, por cuenta propia o por cuenta de sus padres, al comercio ambulante o a cualquier otro trabajo ejercido en la vía pública o en un lugar público y los demás métodos de vigilancia que deban adoptarse para garantizar la estricta aplicación del presente Convenio.

En este convenio, se faculta a los Estados miembros para excepcionar de su aplicación, a aquellos trabajos que no sean peligrosos para la salud, efectuados por menores en empresas familiares.

Este convenio no se encuentra ratificado por nuestro país.

Recomendación número 79

Fue adoptada en el marco de la vigésima novena reunión de la Conferencia General de la O.I.T., en la ciudad de Montreal, Canadá, el 9 de octubre de 1946. Su objetivo es lograr una aplicación uniforme de los Convenios número 77 y 78 en las distintas legislaciones.

En esta Recomendación se propone lo siguiente:

- a) El examen médico deberá exigirse incluso a las "empresas familiares", que tengan fines lucrativos.
- b) La conveniencia de que el examen médico se aplique a todos los menores una vez que concluyan su instrucción escolar, siendo el resultado de éstos, utilizables para los servicios de orientación profesional.
- c) Como para la mayoría de los individuos el período de adolescencia no termina a los dieciocho años y, por consiguiente, subsiste la necesidad de una protección especial,

sería conveniente prolongar la obligación del examen médico hasta los veintiún años por lo menos, para todos los jóvenes trabajadores ocupados en trabajos industriales y no industriales.

d) Respecto de aquellos menores cuyos exámenes haya revelado anomalías, deficiencias físicas o cualquier ineptitud para el trabajo, esta Recomendación propone las siguientes medidas:

1°-. Que reciban el tratamiento médico necesario para eliminar o atenuar la anomalía o la deficiencia que sufran;

2°-. Que se les estimule a regresar a la escuela o se les oriente hacia empleos que puedan corresponder a sus deseos y aptitudes y se les proporcione la oportunidad de obtener formación profesional para dichos empleos;

3°-. Que obtengan una ayuda económica, si ello fuere posible, para su mantenimiento durante el período de tratamiento médico, de instrucción o de educación profesional.

e) Respecto de los menores que laboren por su propia cuenta o por cuenta de sus padres, en el comercio ambulante o cualquier otro oficio que se ejerza en la calle o en cualquier otro lugar público, se propone:

1°-. Obligar a los jóvenes que pertenezcan a las categorías de edad sujetas al examen médico de aptitud para el empleo, a obtener un permiso individual, que será expedido de preferencia, por un servicio competente de la administración del trabajo, sobre la base de los certificados de aptitud para el empleo, y será renovado cada año, de conformidad con los resultados del examen médico anual. Dicho permiso debería estar numerado y contener la fotografía, la firma u otro medio de identificación del portador.

2°-. Obligar a los portadores de los permisos mencionados a llevar una insignia visible con el número del permiso;

3°-. Establecer una estrecha colaboración entre los servicios de inspección del trabajo encargados de velar por el cumplimiento de la legislación y las autoridades locales,

especialmente los servicios de la policía preventiva, para verificar regularmente los documentos de los jóvenes trabajadores ambulantes y garantizar el cumplimiento de la reglamentación sobre el examen médico de aptitud para el empleo.

D-. Convenio número 124

Fue adoptado el 23 de junio de 1965 en el marco de la cuadragésimo novena reunión de la Conferencia General de la O.I.T. Se refiere al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneo en las minas. Entró en vigor el 13 de diciembre de 1967.

Reglas fundamentales

1º-. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

2º-. Podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre 18 y 21 años, si la autoridad competente, después de oír el dictamen médico y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes o más efectivas que las estipuladas en el número 1º.

3º-. En lo que se refiere al examen médico, se señala que este deberá ser efectuado bajo la responsabilidad y el control de un médico calificado y debe ser aprobado por la autoridad competente. Además se exigirá una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico inicial y también, si se la considera necesaria desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes periódicos. Los exámenes médicos exigidos por el presente Convenio no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores.

4°. En cuanto a los mecanismos de control, el artículo cuarto señala que cada Estado establecerá las sanciones a la infracción de estas reglas.

El citado convenio no se encuentra ratificado por el Estado Chileno.

4-. Condiciones de empleo en trabajo subterráneo

En lo concerniente a esta materia, podemos advertir que ha sido escasa la labor de la O.I.T., debido a que dicha actividad se encuentra directa o indirectamente reglamentada por otros convenios anteriormente analizados. Sobre el particular, en forma solitaria, podemos citar la recomendación número 125.

Recomendación número 125

Adoptado por la O.I.T. el 23 de Junio de 1965, durante el desarrollo de la cuadragésima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra, Suiza. No se encuentra ratificado por los países necesarios para entrar en vigor. Chile no lo ha ratificado.

Ideas fundamentales

a) Los programas de formación profesional para menores que están o van a ser empleados en trabajos subterráneos, deberían incluir instrucción práctica y teórica acerca de los peligros para la salud y la seguridad a que están expuestos los trabajadores de las minas, las medidas de higiene y los primeros auxilios y las precauciones que se han de tomar para preservar la salud y la seguridad. Esta instrucción debería ser impartida por personas calificadas en estas materias.

b) Para mantener en buen estado de salud de los menores empleados o que trabajan en la parte subterránea de la mina y para favorecer su desarrollo físico normal, se deberían adoptar medidas que tiendan en particular a:

1°-. Fomentar las actividades recreativas, incluidos los deportes;

2°-. Poner a su disposición roperos y duchas que respondan a las normas de higiene, reservando, cuando sea posible, para los menores de 18 años roperos y duchas separados de los que utilizan los adultos;

3°-. Asegurar, si las circunstancias lo requieren, que los menores dispongan de alimentación adicional y de servicios de alimentación que les permitan beneficiarse de un régimen nutritivo adecuado a su estado de desarrollo físico.

c) Las personas de menos de 18 años de edad que estén empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina deberían tener derecho a un descanso semanal ininterrumpido no inferior a treinta y seis horas, en cada período de siete días.

d) Las personas de menos de 18 años de edad que estén empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina deberían disfrutar de vacaciones anuales pagadas, de duración no inferior a veinticuatro días laborables (correspondientes a cuatro semanas de trabajo) por cada doce meses de servicios.

e) El empleador debe tener a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y que sean mayores de 18 años.:⁹

⁹ O.I.T. Op. cit. en nota 6

II)-. Otros cuerpos legales internacionales sobre la materia

Además de las convenciones y recomendaciones adoptadas por la O.I.T., vale la pena comentar los siguientes instrumentos internacionales que contienen algunas disposiciones relativas a los menores en el ámbito del Derecho Laboral:

A) Declaración de los Derechos del Niño.

Adoptada en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de Noviembre de 1959.

Su fundamento se halla en la circunstancia que el niño por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especial, tanto antes como después de su nacimiento.

Se señala que no debe permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada. Tampoco puede dedicarse a alguna ocupación o empleo, que perjudique su salud o que impida su desarrollo físico, mental y moral.

La importancia de lo antes señalado, reside en que por primera vez un instrumento de esta envergadura, se refiere al trabajo infantil como uno de los elementos que constituyen parte de la problemática global del menor.

Sobre este punto, debe tenerse presente que la Declaración es una afirmación de principios con carácter meramente moral y que no encierra obligaciones específicas.

B) Convención Internacional sobre los Derechos del Niño

Adoptado el 20 de Noviembre de 1989 por la O.N.U. y ratificada con fecha 13 de agosto de 1990 por el Estado Chileno. Tiene una gran importancia por cuanto al ser convenio, constituye ley para los estados que la ratifiquen.

La Convención en su artículo primero define al *menor* como todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que haya alcanzado la mayoría de edad.

En el artículo 19, párrafo primero de la citada Convención, se establece, que los Estados quedan comprometidos a adoptar las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.

En el artículo 32 de la Convención se establece que los Estados partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y políticas para garantizar la protección de los menores contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que sea peligroso o que entorpezca su educación, o sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual o social. Dichas medidas deben apuntar fundamentalmente:

- a) Fijar una edad o edades mínimas para trabajar.
- b) Reglamentar apropiadamente los horarios y condiciones de trabajo
- c) Estipular penas y otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de estas disposiciones.

El aporte de esta Convención fue el de reconocer que no basta con la sola reglamentación normativa, sino que además es necesario adoptar, medidas sociales, económicas, administrativas para afrontar y atacar de raíz la problemática en estudio.

C) Declaración Mundial y Plan de Acción de la Cumbre Mundial en favor de la Infancia

Celebrada el 30 de Septiembre de 1990, se preocupó de la totalidad de los problemas que engloban la niñez, ya sea salud, alimentación, familia, etc. Dentro de ellos incluye, el tema laboral. Así en su artículo 20, señala que “deben ejecutarse programas encaminados a preparar a los niños para realizar actividades productivas y para aprovechar las oportunidades de aprendizaje permanente, por ejemplo, por medio de la capacitación profesional y permitir que los niños lleguen a la vida adulta en un medio cultural y social que los apoye y enriquezca”.

En esta Declaración se realzan los siguientes principios:

- Respeto de la normatividad internacional.
- Lucha contra el trabajo infantil.
- Protección a los niños que trabajan legalmente.

Capítulo III

El trabajo infantil en el derecho comparado

En este capítulo se analizará la legislación laboral relativa al tema en estudio en los principales países del continente Europeo como del Americano, con el objeto de establecer las características comunes entre estas diversas legislaciones, pero sin pretender un desarrollo exhaustivo de las mismas.

I) Legislación Europea

1) ALEMANIA

En Alemania se regula el trabajo de los menores de edad por medio de la Ley sobre Protección de los Trabajadores Adolescentes, de 12 de abril de 1976. Para los efectos de esta ley se entiende por “niño” una persona que todavía no haya cumplido la edad de 14 años. Se entiende por “adolescente” una persona que haya cumplido la edad de 14 años, pero que no haya cumplido todavía los dieciocho años. Los adolescentes sujetos a escolaridad obligatoria en jornada completa se consideran niños para los efectos de esta ley. Se entiende por “*duración del trabajo diaria*” el tiempo comprendido entre el comienzo y la terminación del trabajo, excluidas las pausas. Se entiende por “*duración del trabajo en equipo*” la duración del trabajo diario, incluidas las pausas. Para los efectos del cálculo de la duración del trabajo semanal, se considerará como una semana el período comprendido entre el lunes y el domingo, inclusive. Las horas de trabajo durante las cuales un trabajador no esté empleado en el curso de un día laborable, por caer este en un día feriado legal, se computarán como parte de la

duración del trabajo semanal. Cuando un niño o un adolescente estén ocupados con dos o más patrones, la duración del trabajo en equipo y los días laborales se calcularán conjuntamente.

Campo de aplicación de la ley.

La presente ley se aplica al empleo de las personas que todavía no hayan cumplido los dieciocho años:

- 1°-. Para los efectos de su formación profesional;
- 2°-. Como asalariados o trabajadores a domicilio;
- 3°-. En la prestación de otros servicios análogos al trabajo efectuado por los asalariados o por los trabajadores a domicilio;
- 4°-. Como partes en una relación establecida para los efectos de una formación similar a la formación profesional.

Excepciones a la aplicación de la ley

- 1°-. A servicios ligeros prestados a título ocasional
 - a) benévolamente;
 - b) en virtud de las disposiciones del derecho familiar;
 - c) en establecimientos de asistencia a la juventud;
 - d) en establecimientos que se encarguen de la reintegración de minusválidos.
- 2°-. Al empleo en la comunidad familiar por las personas responsables de los individuos empleados de esa manera.

I) Trabajo de los niños. Prohibición del empleo de los niños. (Artículo 5)

Se prohíbe el trabajo de los niños, esto es de los menores de 14 años y de los adolescentes sujetos a escolaridad obligatoria en jornada completa. Esta prohibición no será aplicable al empleo de los niños:

1°-. Para los efectos de la terapéutica del empleo y del trabajo;

2°-. Como parte de las prácticas efectuadas en un establecimiento, mientras dure la escolaridad obligatoria en jornada completa;

3°-. En aplicación de la resolución de un juez.

En estos casos se aplican las disposiciones del inciso 2° del párrafo 2 del artículo 7 y de los artículos 9 a 46 serán aplicables por analogía. La primera de estas disposiciones, vale decir, el párrafo segundo establece que *“los que dejen de estar sujetos a la escolaridad obligatoria en jornada completa pero que todavía no hayan cumplido la edad de quince años podrán emplearse”*, inciso 2°, *“fuera de una relación establecida para los efectos de su formación profesional, exclusivamente para la ejecución de trabajos ligeros y adecuados, hasta un máximo de siete horas diarias y de treinta y cinco semanales”*.

Las disposiciones de los artículos 9 a 46 que comprenden la mayor parte de este cuerpo legal, se refieren a la duración del trabajo y del descanso, escuelas profesionales, vacaciones, etc.

La prohibición del párrafo 1 tampoco será aplicable al empleo de niños de más de trece años:

1°-. En la agricultura, por un período de hasta tres horas diarias por las personas encargadas de ello;

2°-. Con sujeción al consentimiento de las personas encargadas de ocuparse de ellos:

a) durante la cosecha, durante un período de hasta tres horas por día laborable;

b) en el reparto de diarios y revistas, durante un período de hasta tres horas por día laborable;

c) en pequeños servicios relacionados con encuentros deportivos, por un período hasta de dos horas por día, en la medida en que se trate de un empleo ligero y adecuado para los niños. Queda prohibido emplear niños entre las 18 y las 8 horas y antes de clases o durante ellas. El empleo no deberá ir en menoscabo de su progreso escolar.

La autoridad de vigilancia podrá autorizar excepciones con respecto de ciertas manifestaciones artísticas, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, artículo 6.

En estos casos, será necesario:

1°-. El consentimiento por escrito de las personas que tengan a su cargo el menor.

2°-. La presentación de un certificado médico otorgado en el curso de los últimos tres meses, indicando que no hay objeciones al empleo por motivos médicos.

3°-. Se tomen las precauciones y las medidas necesarias para proteger al niño contra peligros que pudieran amenazar su vida y su salud y para prevenir efectos desfavorables en su desarrollo físico, psicológico o mental, etc.

II) Empleo de los adolescentes

a) Edad mínima de admisión en el empleo.

Queda prohibido el empleo de adolescentes menores de quince años. Los adolescentes que dejen de estar sujetos a la escolaridad obligatoria en jornada completa pero que todavía no hayan cumplido la edad de quince años podrán emplearse:

1°-. Como parte de una relación establecida para los efectos de su formación profesional;

2°-. Fuera de semejante relación, exclusivamente para la ejecución de trabajos ligeros y adecuados, hasta un máximo de siete horas diarias y de treinta y cinco semanales.

b) Duración del trabajo y descanso. (Artículo 8)

Se prohíbe emplear a los adolescentes más de ocho horas diarias o más de cuarenta horas semanales. Cuando, por caer en un día feriado no se trabaje en un día laborable determinado, con objeto de que las personas empleadas puedan

disfrutar de un período mayor de descanso continuo, las horas no trabajadas podrán repartirse entre los días laborables durante cinco semanas consecutivas incluida la semana que comprenda los días no trabajados, pero únicamente de manera que la duración del trabajo semanal no rebase de una media de cuarenta horas para las cinco semanas de que se trate. Para tal efecto, la duración del trabajo diario no rebasará de ocho horas y media.

En la agricultura no se podrá emplear a los adolescentes menores de dieciséis años en el tiempo de cosechas durante más de nueve horas diarias y ochenta y cinco horas por quincena.

c) Pausas de descanso (Artículo 11)

Se deben conceder a los adolescentes pausas de descanso de duración adecuada, que se fijan de antemano. Dichas pausas serán de por lo menos:

1º-. Treinta minutos, cuando el adolescente trabaje entre cuatro horas y media y seis horas;

2º-. Sesenta minutos, cuando el adolescente trabaje más de seis horas.

Las pausas se concederán en momentos adecuados, los cuales no podrán situarse ni a menos de una hora posterior al comienzo, ni a menos de una hora antes del final de la duración del trabajo. Ningún adolescente podrá ser empleado durante más de cuatro horas y media sin una pausa de descanso.

En los establecimientos e instituciones, en que regularmente se emplee a más de diez adolescentes en una parte del establecimiento, que cuente con una organización separada o que esté situada en un lugar distinto, deberán preverse salas de descanso para estos durante las pausas de reposo, a no ser que se hayan tomado otras disposiciones mediante acuerdo de empresa o de servicio. En los demás establecimientos e instituciones, deberán preverse salas de descanso especiales (o, durante las épocas de calor, lugares al aire libre), siempre que resulte posible.

No se permitirá a los adolescentes que permanezcan en los lugares de trabajo durante las pausas, a menos que el trabajo ejecutado en dichos lugares se interrumpa durante las mismas y a condición que su reposo no sea perturbado por el motivo que fuere.

d) Duración del trabajo en equipo

No podrá rebasar de diez horas, ocho horas tratándose de trabajos subterráneos en las minas y once horas en la industria hotelera.

e) Descanso diario

Los adolescentes deben gozar de un descanso diario de por lo menos doce horas consecutivas.

f) Descanso nocturno

Se prohíbe el trabajo nocturno, únicamente se les puede emplear entre las 7 de la mañana y las 8 de la noche.

Excepciones:

- 1°-. Hasta las 10 de la noche, en la industria hotelera;
- 2°-. A partir de las 5 de la mañana, en panaderías y pastelerías;
- 3°-. A partir de las 5 de la mañana, en la industria pesquera en agua dulce;
- 4°-. A partir de las 6 de la mañana, en las lecherías;
- 5°-. A partir de las 6 de la mañana, en la industria minera y en las fundiciones.

g) Excepciones al empleo de adolescentes mayores de dieciséis años

- 1°-. Hasta las 10 de la noche, en los establecimientos de teatro familiar;

2°. A partir de las 6 de la mañana y hasta las once de la noche, en los establecimientos en que el trabajo se organice por equipos, siempre y cuando no sean partes en una relación establecida para los efectos de su formación profesional;

3°. A partir de las 6 de la mañana, en hogares para niños;

4°. A partir de las 6 de la mañana, en la agricultura, y si viven con el empleador como miembros de la comunidad doméstica.

5°. A partir de las 5 de la mañana en trabajos de ordeña de animales.

Sin embargo, el día inmediatamente anterior a un día de instrucción profesional, el adolescente no podrá ser empleado a partir de las 8 de la noche, si los cursos comienzan antes de las 9 de la mañana del día en que se imparta la instrucción profesional.

h) Excepciones permitidas previa notificación a la autoridad de vigilancia

Los adolescentes podrán ser empleados desde las 6 de la mañana o hasta las 9 de la noche, en los establecimientos en que por razón de condiciones de tráfico, la duración normal del trabajo comience antes de las 7 de la mañana o termine después de las 8 de la noche, en la medida en que de esa forma se eviten demoras inútiles. Los adolescentes mayores de dieciséis años también podrán ser empleados, sin ser partes de una relación establecida, para los efectos de la formación profesional, a partir de las 5:30 de la mañana o hasta las 11:30 de la noche, en establecimientos en que el trabajo se organice por equipos, en la medida en que de esa forma se eviten demoras inútiles.

La autoridad de vigilancia podrá autorizar el empleo de adolescentes a partir de las 5 de la mañana, en las épocas de calor, en establecimientos en que los trabajadores queden particularmente expuestos a los efectos del clima.

A instancia de parte, la autoridad de vigilancia podrá autorizar el empleo de adolescentes hasta las 11 de la noche, en calidad de ejecutantes en conciertos,

funciones teatrales, emisiones radiales y de televisión, registros en cintas de video, toma de películas y fotografías.

No se autorizarán excepciones en los casos de representaciones, espectáculos etc., en los que no esté permitida la presencia de adolescentes, en virtud de la *ley sobre la protección de la juventud en lugares públicos*. No se pueden emplear adolescentes una vez terminado su trabajo antes que se hayan beneficiado de un período de descanso de catorce horas consecutivas, como mínimo.

i) Semana de cinco días

Los adolescentes podrán ser empleados únicamente 5 días por semana.

j) Descanso de día sábado

Queda prohibido emplear a adolescentes el sábado. Sin embargo existen excepciones:

Podrán ser empleados el sábado únicamente en:

- 1°-. Hospitales, hogares de ancianos, establecimientos que dispensen tratamientos a enfermos y hogares de niños;
- 2°-. Locales de venta de público, establecimientos que tengan locales de venta al público, panaderías y pastelerías, peluquerías y mercado;
- 3°-. El sector de las comunicaciones;
- 4°-. La agricultura y cría de ganado;
- 5°-. Faenas caseras;
- 6°-. Hotelería y exposiciones públicas;
- 7°-. Conciertos, funciones teatrales y otros espectáculos, emisiones radiofónicas y de televisión, registro en cintas magnetofónicas y en cintas de video, tomas cinematográficas y fotografías;

8°-. Programas de formación organizados fuera del establecimiento;

9°-. Relación con los deportes;

10°-. Servicios médicos de urgencia.

Normalmente deberán dejarse como mínimo dos días sábados de asueto al mes.

Cuando se emplee a los adolescentes en día sábado, se les garantizará la semana de cinco días concediéndoles otro día laborable en el curso de la misma semana en que no deban frecuentar una escuela profesional.

k) Descanso dominical

Queda prohibido emplear a adolescentes en domingo. Se contemplan excepciones referidas a actividades y con condiciones semejantes a las que se establecen para el día sábado.

l) Descanso en días feriados

No se puede emplear a adolescentes los 24 y 31 de diciembre después de las 2 de la tarde o los días feriados legales. En los casos en que fuere necesario se les concederá feriado otro día laborable en el curso de la misma semana.

m) Vacaciones

El empleador deberá conceder a los adolescentes vacaciones anuales pagadas con respecto a cada año civil. La duración de las vacaciones será de:

1°-. Por lo menos 30 días laborables, si el adolescente no ha cumplido todavía la edad de dieciséis años, al comienzo del año civil;

2°-. Por lo menos 27 días laborables, si el adolescente no ha cumplido todavía la edad de diecisiete años, al comienzo del año civil;

3°-. Por lo menos 25 días laborables, si el adolescente no ha cumplido todavía dieciocho años, al comienzo del año civil.

Se concederán tres días laborables de vacaciones suplementarias a los adolescentes ocupados en las minas subterráneas, en cada grupo de edad.

En el caso de los adolescentes que asistan a una escuela profesional, las vacaciones se les concederán, por regla general, durante el período de vacaciones en dicha escuela. En la medida que las vacaciones no se concedan durante este período, se concederá un día de vacaciones suplementarias por cada día de instrucción profesional en que un adolescente frecuente la escuela profesional durante las vacaciones.

El empleador de un trabajador adolescente a domicilio o el intermediario, quedará obligado a conceder a estos, vacaciones pagadas con respecto a cada año civil. Su paga de vacaciones será equivalente al 11,6% por 30 días laborables de vacaciones, de 10,3% por 27 días laborables de vacaciones y al 9,5% por veinticinco días laborables de vacaciones.

n) Prohibiciones y limitaciones en materia de empleo

Se prohíbe emplear a los adolescentes en:

- 1°-. Trabajos que sean superiores a su fuerza física;
- 2°-. Trabajos que entrañen peligro para su moralidad;
- 3°-. Trabajos que entrañen riesgos de accidente que los adolescentes probablemente no sepan reconocer o evitar por carecer de experiencia en materia de seguridad;
- 4°-. Trabajos en los que exista un peligro para la salud por razón del calor o del frío excesivo o de una gran humedad;
- 5°-. Trabajos en que se vean expuestos a los efectos nocivos del ruido, de las vibraciones, de las radiaciones o de sustancias tóxicas, corrosivas o irritantes.

Las prohibiciones de los números 3° y 5° no serán aplicables al empleo de adolescentes mayores de dieciséis años, en la medida en que:

- los trabajos de que se tratan pueden ser necesarios para alcanzar el objetivo de su formación.
 - su protección quede asegurada por la vigilancia de una persona especializada.
- 6°-. En trabajo por pieza y en trabajos en que puedan devengarse salarios más elevados, acelerando el ritmo del trabajo.
- 7°-. En trabajos subterráneos.

ñ) Prohibición de empleo por ciertas personas (Artículo 25)

La disposición se refiere a personas que hayan sido sentenciadas por crimen que merezca pena de prisión, actos delictivos con la intención de violar sus obligaciones como empleadores en detrimento de niños y adolescentes, actos delictivos previstos en la ley sobre tráfico de estupefacientes, etc.

o) Protección de la salud

Los adolescentes que comiencen su vida profesional deberán entregar al empleador un certificado médico que contemple una evaluación de sus últimos nueve meses. Se exceptúa de este examen, para el empleo en trabajos insignificantes o a un empleo por un tiempo no mayor de dos meses, para realizar trabajos ligeros, que no presenten riesgos para la salud del adolescente.

Transcurrido un año desde la admisión del adolescente, el empleador deberá pedir a éste, un certificado de un nuevo examen médico, efectuado durante los últimos tres meses.

2) ESPAÑA

Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

a) Capacidad

La plena capacidad laboral se adquiere a los 18 años. El artículo 6 prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años. Los menores de 18 y mayores de 16 años, que vivan en forma independiente podrán contratar la prestación de su trabajo con el consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo. La autorización expresa o tácita, dada al menor, lo faculta también para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y de su cesación.

El mismo artículo 6 señala que la intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y debe ser para actos determinados.

b) Jornada de trabajo. Descanso. Trabajo Nocturno

De acuerdo con el artículo 34, los trabajadores menores de 18 años no podrán ejecutar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a su formación y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

El período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. De acuerdo con el artículo 6, se prohíbe a los menores de 18 años

realizar horas extraordinarias. El ordinal 2° del mismo artículo establece que estos menores no podrán realizar trabajos nocturnos.

c) Aprendices

El artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, se refiere a los contratos formativos y señala en el ordinal 2°, que *el contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado y se regirá por las siguientes reglas:*

1°-. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.

2°-. Reglamentariamente se determinará el número máximo de aprendices que las empresas puedan contratar en función a su plantilla.

3°-. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar.

4°-. Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos de aprendizaje que tengan por objeto la calificación para un puesto de trabajo, que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador, en la misma empresa, por tiempo superior a doce meses.

5°-. Los tiempos dedicados a la formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquella pueda ser inferior a un 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo.

Cuando el aprendiz no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional, adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto de aprendizaje. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato, y el salario mínimo interprofesional o el pactado en el convenio colectivo, sin perjuicio de la sanción que proceda de acuerdo con lo previsto en el artículo 95 apartado 6 de esta ley.

6º-. La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 1000 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85% del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad.

7º-. La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad, pensiones y Fondos de Garantía Salarial.

d) Infracciones

La trasgresión de las normas sobre el trabajo de menores contempladas en esta ley, son consideradas infracciones muy graves.

e) Trabajos prohibidos

La regla general está contenida en el artículo 6, el que prescribe que los menores de dieciocho años no podrán realizar aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno declare, a propuesta del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Además, existen otras prohibiciones aún vigentes contenidas en el Decreto de 26 julio de 1957 sobre *“Trabajos Prohibidos a Mujeres y Menores”*.

Según el artículo primero, queda prohibido, en general a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres, cualquiera que sea su edad:

1º-. El trabajo en las actividades e industrias que se corresponden en la relación primera y segunda de este Decreto.

Estas relaciones están divididas en grupos de actividades, dentro de estos la actividad prohibida, el motivo y en su caso, las condiciones particulares de la prohibición.

Ejemplos: Grupo I Agricultura y Ganadería: Actividad prohibida: Mataderos (operaciones de matanza de reses mayores y descuartizamiento). Motivo: Peligro de accidentes.

Grupo VIII. Industrias Químicas. Actividad prohibida: Explosivos (dinamita, pólvoras, ácido pícrico y demás sustancias explosivas) fabricación y manejo. Motivo de la prohibición: Peligro por explosión e incendio. Condiciones particulares de la prohibición: Cuando la fabricación se realice por procedimientos químicos.

2º-. El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.

3º-. El manejo de prensas, guillotinas, etc., en general de cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades del trabajo, represente un marcado peligro de accidente, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.

4º-. Cualquier trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas, etc.

Ley 31/1995. Sobre Prevención de Riesgos Laborales

El capítulo III de la ley, regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados del derecho básico de los trabajadores a su protección y las medidas particulares a adoptar, en categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes.

El artículo 27 de la citada ley se refiere a la protección de los menores y señala:

“1. Antes de la incorporación al trabajo de los jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación, tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1 / 1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. *Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos*".

3) ITALIA

Ley núm. 977, de octubre de 1967, sobre la Protección del Trabajo de los Niños y de los Adolescentes

El artículo primero establece que el término *niño* designa a los menores de 15 años. El término *adolescente*, designa a las personas de 15 a 18 años cumplidos. Las disposiciones de esta ley no son aplicables a los niños y adolescentes empleados en el servicio doméstico, a los que trabajen a domicilio, a los ocupados a bordo de buques que estuvieran protegidos por disposiciones especiales y a los ocupados en oficinas u órganos del Estado, de las regiones, de las provincias, de los municipios y demás entidades públicas, si disposiciones legales o reglamentarias les garantizaran un trato más favorable que el previsto en la misma.

a) Capacidad

La regla general es que la edad mínima para ser admitido en un empleo, incluso como aprendiz, es de 15 años cumplidos. Sin embargo la edad fijada varía según el trabajo de que se trate, así, en la agricultura y en el servicio doméstico la edad mínima de admisión al empleo se fija en 14 años cumplidos, siempre que ella sea compatible con las exigencias especiales de protección de la salud y no suponga incumplimiento de las obligaciones escolares. En las actividades no industriales, los niños con 14 años cumplidos, podrán ser ocupados en trabajos ligeros compatibles con

las exigencias de protección de la salud y cumplimiento de las obligaciones escolares, a condición que no se trate de trabajos nocturnos ni en días feriados.

b) Trabajos que requieren autorización especial

La Inspección Provincial del Trabajo, previo dictamen favorable del prefecto, podrá autorizar la participación en la preparación o representación de espectáculos o películas, a los menores de edad que no hayan cumplido 15 años y hasta que cumplan 18, con el consentimiento escrito del padre o del tutor, cuando no se trate de trabajos peligrosos y no se prolonguen después de las 24 horas. El niño o adolescente empleado en tales prestaciones tendrá derecho después del trabajo a un descanso mínimo de catorce horas consecutivas. La concesión de la autorización queda subordinada al cumplimiento de todos los requisitos necesarios para proteger la salud física y la moralidad del menor, así como al cumplimiento de las obligaciones escolares.

c) Trabajos prohibidos

La regla general contenida en el artículo séptimo, subordina el empleo de niños y adolescentes al cumplimiento de condiciones satisfactorias de trabajo que protejan la salud, el desarrollo físico y la moralidad de los mismos. Así, queda prohibido el empleo:

1°-. De niños y adolescentes menores de 16 años y de mujeres hasta los 18 años, en trabajos peligrosos, fatigosos e insalubres, determinados por decreto del Presidente de la República, a propuesta del Ministro del Trabajo y Previsión Social, previo dictamen del Consejo Superior de Sanidad y de las asociaciones sindicales;

2°-. De los niños y adolescentes menores de 16 años y las mujeres hasta los 18 años, en trabajos de limpieza o servicio de motores y órganos de transmisión de máquinas en movimiento;

- 3°. De niños y adolescentes menores de 16 años, incluso por parte de sus padres, ascendientes y tutores, en oficios ambulantes de cualquier clase;
- 4°. De menores y adolescentes en trabajos subterráneos en minas, canteras, turberas y galerías;
- 5°. De menores y adolescentes en el levantamiento de pesos y transporte de pesos en carretillas o carros de mano, cuando estos trabajos se desarrollen en condiciones de incomodidad o peligro especial, así como en trabajos de extracción a cielo abierto en canteras, minas o turberas y en trabajos de carga o descarga en los hornos de las minas de azufre de Sicilia,
- 6°. De niños y adolescentes en salas cinematográficas y en la preparación de espectáculos de cualquier género, con la excepción ya señalada.
- 7°. De niños y adolescentes en las maniobras y en la tracción de vagonetas;
- 8°. De niños y menores en suministros inmediatos de bebidas alcohólicas.

d) Trabajo nocturno

Queda prohibido emplear en trabajos nocturnos a niños y adolescentes con la excepción ya consignada, que se refiere a espectáculos públicos, etc., con autorización escrita de los padres y de la Inspección Provincial del Trabajo.

e) Jornada de trabajo

Para los niños que hayan cumplido la escolaridad obligatoria el horario de trabajo no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales.

Para los adolescentes el horario de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta semanales.

Cuando el empleo consista en el transporte de pesos, la jornada no podrá ser superior a cuatro horas diarias, incluido el tiempo de regreso con el vehículo descargado.

Los niños y adolescentes no podrán ser empleados en trabajos efectuados con el sistema de turnos. Cuando este sistema esté autorizado por los contratos colectivos de trabajo, la Inspección Provincial del Trabajo podrá autorizar la participación de niños y adolescentes.

f) Pausas de descanso

El horario de trabajo de los niños y adolescentes no podrá durar sin interrupción, más de cuatro horas y media. Cuando la jornada exceda de cuatro horas y media, se interrumpirá con una pausa de una hora por lo menos. Los contratos colectivos podrán reducir la duración a media hora. Además, la misma Inspección, podrá prohibir la permanencia de los niños y adolescentes en los locales de trabajo durante las pausas.

g) Descanso semanal

El descanso dominical y semanal de los menores se regirá por las disposiciones vigentes en la materia. En todo caso gozarán de un descanso continuo de veinticuatro horas por lo menos, a partir de las 24 horas del sábado.

Los menores ocupados en representaciones de espectáculos, así como en retransmisiones directas de radio y televisión, podrán gozar del descanso semanal en día distinto del domingo.

h) Vacaciones anuales

Los menores y adolescentes menores de 16 años, tendrán derecho a vacaciones anuales remuneradas de treinta días por lo menos y para los que hayan cumplido 16 años, de veinte días. Los contratos colectivos de trabajo podrán regular las modalidades de disfrute de dichas vacaciones.

i) Previsión social

Los menores cualquiera sea su edad, aunque estén ocupados en infracción de las normas sobre la edad mínima de admisión al empleo previstas en esta ley, tendrán derecho a las prestaciones de seguro previstas por las normas vigentes en materia de seguro social obligatorio.

j) Formación profesional de los niños

Los menores con 14 años cumplidos, podrán ser admitidos por las oficinas de trabajo, en cursos de formación profesional para su primer empleo. Las oficinas de trabajo deberán invitar a asistir a dichos cursos, a los menores que estén en dicha edad, que no prosigan sus estudios y que busquen un empleo.

II) Legislación Americana

4) ARGENTINA

En materia de trabajo de menores, Argentina ha ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. A su vez el trabajo de los menores de 18 años se encuentra regulado en forma específica por las normas de la *Ley del Contrato de Trabajo*, N°20.744 , de mayo de 1976, en su Título VIII, intitulado “de los trabajos de los menores”.

La edad mínima de admisión al trabajo es de 14 años, estableciéndose las siguientes excepciones:

1°-. En empresas de la familia, mediante autorización del *Ministerio Pupilar*, siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

2°-. Cuando el trabajo del menor que no ha completado su instrucción obligatoria, sea considerado indispensable para su subsistencia o de sus familiares directos. El

Ministerio Pupilar podrá autorizar el trabajo, siempre que se garantice que podrá adquirir el mínimo de instrucción escolar exigida.

3°-. En régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional.

4°-. En Escuelas Técnicas, autorizados por Convenios Internacionales en la materia.

a) Capacidad

La plena capacidad laboral se adquiere a los 18 años. Sin embargo, se consideran plenamente capaces para trabajar los mayores de 14 y menores de 18 años, emancipados por matrimonio, y los que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente. En el caso que estos menores ejercieren cualquier tipo de actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales, para todos los actos concernientes al mismo. En forma expresa, el artículo 33 de esta ley, los declara facultados para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, con la intervención del Ministerio Público.

b) Autorización de los padres o representantes

En los demás casos, los mayores de 14 y menores de 18 años, necesitan de la autorización de sus padres para trabajar, la que puede ser expresa o presunta.

c) Certificado de aptitud física

De acuerdo con el artículo 188, el empleador, al contratar menores de 18 años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico, que acredite su aptitud para el trabajo y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

d) Jornada de trabajo. Trabajo nocturno

No podrán ocuparse menores de catorce a dieciocho años, en ningún tipo de tareas durante más de seis horas diarias y treinta y seis semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborales.

La jornada de los menores de más de dieciséis años, previa autorización administrativa, podrá extenderse a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose por tales, el intervalo comprendido entre las veinte y las seis horas del día siguiente. A su vez el artículo 175 les prohíbe el trabajo en horas extraordinarias.

e) Trabajos prohibidos

Al respecto, la legislación Argentina hace una larga enumeración de trabajos prohibidos a los menores, los que se pueden clasificar en *genéricos*, que se refieren a los menores de menos de dieciocho años que se desempeñen en actividades peligrosas para la salud, la moral o la seguridad del trabajador, y, *especiales*, en que se establecen límites de edad superiores a los dieciocho años, como por ejemplo, en los espectáculos de variedades, cabaret, trabajos subterráneos o en canteras, destilación de alcohol y fabricación de licores, expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas y en cualquier local o dependencia.

f) Remuneración. Igualdad de retribución

Se establece un salario mínimo para los menores, inferior al salario mínimo de los adultos. Sin embargo, de acuerdo con el artículo 187, las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igual de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.

g) Ahorro

El empleador, dentro de los treinta días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce y dieciséis años, deberá gestionar la apertura de una cuenta de ahorro en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro. Dicha entidad otorgará a las mismas el tratamiento propio de las cuentas de ahorro especial. La documentación respectiva permanecerá en poder y custodia del empleador mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciséis años de edad.

h) Importe a depositar. Comprobación

El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez por ciento de la remuneración que corresponda, dentro de los tres días subsiguientes a su pago, importe que le será deducido de aquélla. Deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus representantes legales, el cumplimiento oportuno de esta obligación.

i) Vacaciones

Los menores gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince días.

Breve mención a algunas leyes sobre la materia

-. Ley 18.204 de 1969. Descanso Semanal

Según el artículo primero de esta ley, en todo el territorio de la Nación queda prohibido, desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del domingo

siguiente, el trabajo material por cuenta ajena y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia, en actividades, explotaciones, establecimientos o sitios de trabajo públicos o privados, aunque no persigan fines de lucro, sin otras excepciones que las autorizadas por los reglamentos que se dictaren en cumplimiento de la presente ley. Agrega el artículo cuarto, que ninguna excepción, respecto de la obligación del descanso establecido en el artículo primero será aplicable a los menores de dieciocho años.

-. Ley 18.609 de 1970. Productos Prohibidos en los Trabajos de Pintura

El artículo tercero prohíbe emplear a los menores de 18 años en trabajos y manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan cerusa, sulfato de plomo, arsénico o cualquier otra materia tóxica.

-. Ley 9.661 de 1915. Sanciones para las Agencias de Colocaciones y para el Trabajo de Menores.

El artículo primero dispone que, incurra en multa, el padre, tutor, encargado o representante legal de un menor, que por medio de informaciones inexactas, induzca a un empresario o patrón a tomarlo en el trabajo con violación de las disposiciones legales

5) PERU

Autorización para el Trabajo del Adolescente (Base Legal: Decreto Ley N° 26102 de 24 de diciembre de 1992, Código de Niños y Adolescentes, Resolución Ministerial N° 128 - 94-TR de 25 de Agosto de 1994, aprueba la Directiva Nacional N 007-94-DNRT).

a) Capacidad

La legislación peruana considera adolescente al menor desde los 12 años hasta cumplir los 18 años. La edad mínima requerida se relaciona con el sector donde pretende desarrollar actividad, así tenemos:

- 1°-. Catorce años, para labores agrícolas no industriales;
- 2°-. Quince años, para labores industriales, comerciales o mineras;
- 3°-. Dieciséis años, para las labores de pesca industrial.

Para desarrollar las demás actividades de trabajo, se exige como mínimo doce años.

b) Autorización para trabajar

Por otra parte, ningún adolescente podrá ser admitido al trabajo sin la debida autorización. En el caso que la actividad del menor se realice por cuenta ajena o en relación de dependencia, esta será expedida por el Ministerio del Trabajo y Promoción Social.

c) Registro

El empleador deberá llevar un registro con los datos del adolescente, conteniendo: el nombre de los padres, tutores o responsables; fecha de nacimiento; dirección y lugar de residencia; labor que desempeña; remuneración; horario de trabajo; escuela a la que asiste y horario de estudios.

Además, el mismo empleador está obligado a concederle facilidades que hagan compatible su trabajo con su asistencia regular a la escuela.

d) Vacaciones

El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares.

e) Trabajos prohibidos

Están prohibidos a los menores los trabajos en el subsuelo, en labores en que se manipula pesos excesivos, en actividades peligrosas o nocivas para su salud física o moral, o que impliquen el manejo de sustancias explosivas o inflamables y en actividades en las que su seguridad o la de otras personas, esté sujeta a la responsabilidad del adolescente.

f) Remuneración

Ningún adolescente trabajador percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su categoría para trabajos similares. No se podrá pactar el pago de la remuneración de los adolescentes por obra, por pieza, a destajo o por cualquier otra modalidad de rendimiento.

6) VENEZUELA

Ley Orgánica del Trabajo, diciembre de 1990. Título V. Regímenes Especiales. Capítulo I. Del Trabajo de los Menores y de los Aprendices

a) Capacidad

La plena capacidad laboral se adquiere a los 18 años. La edad mínima de admisión al empleo es de 14 años, sin embargo el Instituto Nacional del Menor, y en su defecto las autoridades del trabajo, podrán autorizar en determinadas circunstancias debidamente justificadas, el trabajo de menores de 14 años y mayores de 12, a

condición que efectúen labores adecuadas a su estado físico y que se les garantice la educación. Por su parte, el Poder Ejecutivo Nacional podrá decretar la fijación de una edad mínima más alta en las ocupaciones y en las condiciones que juzgue pertinentes en interés del menor.

La infracción de estas normas acarrearán sanciones legales, pero en ningún caso el menor perderá su derecho a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado corresponderían a una persona hábil. El Instituto Nacional del Menor y el Ministerio del Trabajo supervisarán el cumplimiento éstas condiciones.

b) Autorización del representante legal

Los menores que tengan más de 14 años pero menos de 16, pueden desarrollar labores enmarcadas dentro de las disposiciones de esta ley. Así pueden ejercer las acciones correspondientes y celebrar contratos de trabajo, previa autorización de su representante legal y a falta de éste, la autorización deberá ser otorgada por el Juez de Menores, el Instituto Nacional del Menor o la primera autoridad civil. Cuando el menor habite con su representante legal o existan indicios suficientes, se presumirá que ha sido autorizado por éste, salvo manifestación expresa en contrario.

c) Control médico

Ningún menor podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física, para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del ministerio del ramo, donde estos existieren, o en su defecto, por el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

Los menores trabajadores serán sometidos periódicamente a un examen médico. En caso que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no

podrán continuar desempeñando dicha labor, y el empleador, además de pagar los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.

d) Trabajos prohibidos

Se prohíbe el trabajo de menores en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y mental.

Los menores de 16 años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Instituto Nacional del Menor, o, en su defecto, de la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción. En el caso de menores de 14 años, el Instituto Nacional del Menor, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso. Cuando se lo autorice, el Inspector del Trabajo, asesorado por el Instituto Nacional del Menor, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.

e) Remuneraciones

No se podrán establecer diferencias en la remuneración de los menores hábiles respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos.

Además, no se podrá estipular la remuneración de los menores por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de infracción, el inspector del trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en cuenta la índole del trabajo que realice el menor y los tipos de salarios corrientes en la localidad.

f) Jornada de trabajo. Trabajo nocturno

La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en dos períodos, ninguno de los cuales será mayor de 4 horas. Entre estos dos períodos, los menores disfrutarán de un descanso no menor de 2 horas, durante el cual deberán retirarse del lugar de trabajo. El trabajo semanal no podrá exceder de 30 horas.

Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los menores de 16 años podrán permanecer en su trabajo hasta un límite de 8 horas diarias, pero tendrán derecho dentro de ese período, a un descanso mínimo de 1 hora.

Los menores que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de 12 horas.

La jornada de trabajo de los menores de 18 años sólo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las 6:00 de la mañana y las 7:00 de la noche.

g) Vacaciones

El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá por los menores que trabajan, en los meses de vacaciones escolares. Cuando no coincida el derecho a las mismas con uno de esos períodos, el empleador adelantará su concesión hasta por un término de tres meses. Si todavía así no fuere posible, podrá retrasarse el otorgamiento hasta por un mes más del término previsto en el artículo 230 de esta ley orgánica.

h) Documentación del menor trabajador

El menor que preste trabajo dependiente deberá estar provisto de una libreta que suministrará el ministerio del ramo, en la cual se indicarán los siguientes datos:

- 1°-. Nombres del menor y de sus padres o representante legal, número de su cédula de identidad y residencia;
- 2°-. Horario de trabajo, naturaleza de su labor y salario; y
- 3°-. Fecha de nacimiento.

Por su parte, los menores que laboran de manera independiente, tales como vendedores ambulantes, limpiabotas, pregoneros y otros, serán provistos por el ministerio del ramo de un carné que, además de los datos indicados para los que presten trabajos dependientes, señale la escuela en que estudia y su respectivo horario de clases.

i) Registro que deben llevar las empresas

Cualquier empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrate menores, deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos:

- 1°-. Nombre del menor;
- 2°-. Fecha de nacimiento;
- 3°-. Nombre de los padres o del representante legal;
- 4°-. Residencia;
- 5°-. Naturaleza de la labor;
- 6°-. Horario de trabajo;
- 7°-. Salario;
- 8°-. Certificado de aptitud;
- 9°-. Grado de instrucción;
- 10°-. Escuela a la que asiste el menor; y
- 11°-. Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta ley o por resoluciones especiales.

j) Aprendices

Se considerarán aprendices, los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación, hubieren egresado de cursos de formación para dicho oficio.

Cuando el empleador, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo de aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.

Con autorización de los Ministros que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación profesional por parte del empleador serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.

7) Brasil

a) Capacidad

La plena capacidad para efectos laborales se adquiere a los 18 años.

La edad mínima de admisión es de 14 años.

b) Jornada de trabajo

En esta materia se establecen las siguientes reglas:

1º-. La jornada de trabajo del menor es igual a la jornada de los trabajadores en general, salvo:

- Que entre las jornadas debe haber 11 horas de descanso.

- Que por regla general se prohíben las horas extraordinarias, salvo excepciones relativas a la compensación del sábado y por fuerza mayor.

2°-. Si el menor tiene más de un trabajo, se suman ambos para determinar el límite de la jornada de trabajo.

3°-. Se prohíbe el trabajo nocturno.

4°-. Se prohíbe el trabajo extraordinario.

c) Remuneraciones

En esta materia, la Constitución Brasileña consagra el principio de la igualdad de la remuneración, prohibiendo realizar diferencias de salario, ejercicio de funciones y de criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil.

d) Trabajos prohibidos

La ley brasileña prohíbe:

1°-. El trabajo nocturno, peligroso o insalubre de los menores de 18 años.

2°-. El trabajo de cualquier menor de 14 años, salvo que se trate de un aprendiz.

3°-. En el caso del trabajo marítimo, se eleva la edad mínima de admisión a 15 años.

4°-. Se prohíbe el trabajo en calles y plazas, salvo que se cuente con una autorización del Juez de menores, en el caso de comprobarse de que tal labor resulta indispensable para la subsistencia propia o de sus padres, abuelos o hermanos.

5°-. Se prohíbe el trabajo en teatros, revistas, cines, en sitios de venta de material pornográfico y de alcohol.

8) Bolivia

El trabajo de los menores se encuentra regulado por el “*Código del menor*” que corresponde a la ley N°1403, promulgada el 18 de diciembre de 1992.

a) Capacidad

La plena capacidad laboral se adquiere a los 21 años. En el caso de los mayores de 18 y menores de 21, ellos pueden celebrar libremente contratos de trabajo, pero quedan sujetos a una eventual oposición de su representante legal.

Los mayores de 14 y menores de 18 años, requieren para trabajar la autorización expresa de su representante legal y en su defecto del Inspector del Trabajo.

En la ley en comento, se establece una prohibición absoluta para trabajar en el caso de los menores de 14 años de ambos sexos, salvo el caso de los aprendices.

b) Jornada de trabajo

La legislación boliviana contempla una jornada de un máximo de 6 horas diarias de lunes a viernes, en el caso de los menores de 18 años a los que la ley permite trabajar. Si realizan trabajos domésticos (trabajador de hogar en la ley boliviana), la jornada de trabajo máxima será de 8 horas diarias con intervalos de descanso y horario especial para asistir a la escuela y estudiar.

En materia de trabajo nocturno, la ley boliviana prohíbe el de los menores de 18 años, entendiéndose por tal, el comprendido entre las 18 horas y las 8 horas de la mañana siguiente, salvo el caso de labores de enfermería, servicio doméstico, y otras que se determinen.

c) Vacaciones anuales

El menor que haya completado un año continuo de trabajo, tendrá derecho a un período de vacaciones de 20 días hábiles, remunerado en forma

anticipada y que deberá coincidir con los descansos pedagógicos establecidos por las autoridades de educación.

d) Remuneración

La ley boliviana establece que los trabajadores menores de 18 años recibirán validamente sus salarios y tendrán su libre administración. El salario debe ser pagado en moneda de curso legal y se prohíbe al empleador hacer deducciones por concepto de alquiler de habitaciones, consumo de energía eléctrica, agua potable, atención médica y medicamentos, alimentación, etc.

e) Trabajos prohibidos

La Ley General del Trabajo clasifica los trabajos en: peligrosos, insalubres y de peligro moral.

- Son *trabajos peligrosos*, los de carga y descarga de pesos desproporcionados a la capacidad física del menor, trabajos realizados en minas y canteras subterráneas.
- Son *trabajos insalubres*, los realizados en locales de destilación de alcohol, en sitios en que la temperatura ambiental sea muy alta o de excesiva humedad.
- Son *trabajos peligrosos moralmente*, los realizados en salas o sitios de espectáculos obscenos o talleres donde se graben, imprimen o ilustren imágenes pornográficas, salas de juego, azar, envite o billares, espectáculos en funciones de noche, centros de baile, boite, etc. La ley boliviana incluye en esta clase de trabajos a las actividades ligadas al comercio callejero, como la venta en altas horas de la noche en calles, plazas o paseos.

9) Uruguay

a) Capacidad

La plena capacidad en materia laboral se adquiere a los 18 años. La edad mínima de admisión al empleo es de los 15 años, pero con ciertas excepciones, cuales son:

1°-. Para su formación profesional, que se imparte en escuelas de enseñanza general, profesional o técnica, pueden trabajar en empresas a partir de los 14 años.

2°-. Efectuar trabajos ligeros entre los 13 y 15 años.

3°-. Se les puede otorgar permisos individuales a los mayores de 12 años, por la autoridad designada por el consejo del niño, siempre y cuando el trabajo sea indispensable para el sustento de la familia.

4°-. Para realizar trabajos en empresas familiares, siempre que sea controlado por la autoridad pública que designe el consejo del niño y que haya completado su instrucción primaria.

En las situaciones anteriormente expuestas, los menores de 18 años deben ser autorizados por su representante legal. (A juicio de la doctrina este consentimiento se presume).

b) Jornada de trabajo

Se establecen diversas limitaciones, atendiendo a la edad y la actividad del menor, así:

1°-. Trabajo diurno en industrias de los menores de 18 años. El mínimo es de 5 horas diarias con dos horas de descanso intermedio, sin embargo, los mayores de 16 años pueden prolongar la jornada a 8 horas diarias y 48 horas semanales, con autorización administrativa.

2º-. Trabajos diurnos ligeros. Los mayores de 14 años pueden trabajar hasta 6 horas y los menores de dicha edad, sólo pueden hacerlo por dos horas diarias.

Los menores de 16 años tienen fijado como día de descanso semanal, los domingos y los mayores de esa edad, pueden pactarlo libremente.

c) Vacaciones anuales

Se aplican las normas de los trabajadores adultos.

d) Remuneración

En principio se admite una graduación salarial que conduzca a que el salario mínimo sea diferente al del adulto, salvo que el menor desempeñe una tarea análoga al del adulto, caso en el cual, el salario será igual.

e) Trabajo nocturno

Se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de 18 años. Para los efectos de establecer el horario de trabajo nocturno, se distingue entre menores y mayores de 14 años. Para los primeros, vale decir, menores de 14 años, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 20 horas y las 8 horas del día siguiente. Para los segundos, es decir, los mayores de 14 años, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 20 horas y las 6 horas del día siguiente.

f) Trabajos prohibidos a los menores

1º-. Los que perjudiquen la salud, moral o vida del menor. La Inspección General del Trabajo contiene un largo listado de trabajos que reúnen estas características.

2º-. Pañoleros y fogoneros.

3º-. Trabajos en calles, plazas o lugares públicos. No pueden ser realizados por menores de 16 años. Ante la infracción, el menor se arriesga a una pena consistente en

ser detenido y juzgado como abandonado, imponiéndosele a su representante legal una multa. El menor de 16 y mayor de 18 años, sólo puede hacerlo con autorización del Consejo del Niño. Bajo ninguna circunstancia el menor de 21 años podrá ejercer estas actividades durante la noche.

4°-. Los menores de 16 años no pueden trabajar en circos, salvo que el padre o la madre trabajen en él.

5°-. No se les permite trabajar en cafes concert, cabaret, u otros lugares similares.

6°-. Los varones menores de 16 y las mujeres menores de 18 años, no pueden trabajar en actividades artísticas o representaciones públicas, salvo que posean los permisos pertinentes.

7°-. Trabajos insalubres nocturnos.

10) PARAGUAY

a) Capacidad

La plena capacidad en materia laboral se alcanza a los 18 años. En este punto, cabe advertir que el *Código del Menor* señala que se entiende por *menor* a “todo aquel desde su concepción hasta que alcanza la edad de 20 años, a partir de la cual termina la minoría y comienza la mayoría de edad”.

En la legislación paraguaya se permite a los menores de 18 y mayores de 12 años, celebrar contratos de trabajo, siempre que tengan la autorización respectiva de su representante legal, quien podrá otorgarla en forma condicionada o limitada y siempre contará con el poder para revocarla.

La ley paraguaya establece que los menores de 15 y mayores de 12 años, sólo podrán trabajar en empresas familiares, siempre que por la naturaleza del trabajo o por las condiciones en las que se efectúa no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de

los menores; y también en escuelas profesionales, ya sean públicas o privadas, siempre que se realicen con fines de formación profesional y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.

b) Jornada de trabajo

En esta materia se contiene las siguientes reglas:

1°. Los menores de 18 y mayores de 15 años, no pueden trabajar más de 6 horas diarias y 36 semanales.

2°. Los menores de 15 y mayores de 12 años, no pueden trabajar más de 4 horas diarias en 24 horas semanales.

Para aquellos menores que aún asisten a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a 2 horas y el total de las horas diarias dedicadas al colegio y al trabajo, no pueden exceder de 7 horas diarias.

c) Vacaciones anuales

Se establece el principio de que todo trabajador menor de 18 años, tiene derecho a un período no inferior a 30 días.

d) Remuneración

A objeto determinar la remuneración de los menores de 18 años, se establece el siguiente mecanismo:

1°. Se determina un salario convencional, no inferior a 60% de un salario mínimo para la actividad, conforme a la jornada de trabajo respectiva.

2°. Escala progresiva fundada en la antigüedad y merecimientos en relación a los salarios percibidos por los trabajadores mayores de 18 años para actividades diversas.

3°. Si el menor realiza un trabajo de igual naturaleza, duración y eficiencia que otros

trabajadores mayores, en la misma actividad, tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal.

e) Trabajos prohibidos

La ley paraguaya prohíbe la ocupación de los menores de 18 años en trabajos como:

- 1°. Expendio de bebidas alcohólicas.
- 2°. Tareas o servicios susceptibles de ofender la moralidad o sus buenas costumbres.
- 3°. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial.
- 4°. Trabajos peligrosos o insalubres.
- 5°. Trabajos superiores a la jornada establecida y a sus fuerzas físicas o que puedan impedir o retardar el desarrollo físico normal.
- 6°. Trabajos nocturnos, que son realizados entre las 20 horas y las 6 horas del día siguiente.

Se excluye de esta norma el trabajo doméstico ejecutado en el hogar del empleador.

Conclusiones sobre el tema

En cuanto a las legislaciones y prácticas nacionales, en la mayoría de los países examinados, existen leyes que prohíben trabajar a los niños menores de catorce años de edad, al menos en algunos campos laborales y cuando se les permite legalmente trabajar, se especifica en que condiciones pueden hacerlo.

Así mismo, podemos advertir que muchas legislaciones han fijado además edades mínimas superiores para el trabajo peligroso. Pero son relativamente pocos los que han prescrito una edad mínima para la admisión a cualquier empleo o trabajo, como dispone el Convenio número 138.

Normalmente, la edad mínima básica nacional sólo rige en sectores y ocupaciones determinados, y no se aplica a la agricultura, a las tareas del hogar y al servicio doméstico. Otras exclusiones habituales son las pequeñas empresas, los aprendizajes, los regímenes de trabajo por cuenta propia, a domicilio, temporal y ocasional.

Por otra parte, varios de los países consultados permiten que niños de edad inferior a la mínima legal efectúen algunos tipos de trabajo ligero, con un tope mínimo, que en el caso de América Latina es de 12 años y en que Europa es de 13 a 14 años, no obstante de que la mayoría de las legislaciones, no definen ni reglan lo que se debe entender por *trabajo ligero*.

Ahora bien, en lo referente a la jornada de trabajo, podemos afirmar que las distintas legislaciones regulan el tema en forma disímil. A pesar de ello advertimos, que en el gran número de los países auscultados, el límite máximo de horas que se le permite trabajar a los menores, es de 8 horas diarias y de 40 horas semanales, atendiendo para su fijación, a la edad del menor. Unido a lo anterior, percibimos que en casi el total de las naciones examinadas, se encuentra prohibido el trabajo nocturno.

En lo que atañe a las remuneraciones de los menores, la generalidad de los países consultados, prohíben realizar diferencias en la remuneración de los menores que trabajan respecto a sus similares adultos, en la hipótesis de que se trate de un mismo trabajo.

Por último y no siendo menos importante, la mayoría de las legislaciones investigadas, prohíben trabajos que sean peligrosos ya sea para la salud, moral o seguridad de los menores; los trabajos subterráneos; trabajos en espectáculos, cabarets, en los que se expendan bebidas alcohólicas o se venda material pornográfico, etc.

Capítulo IV

Regulación del menor en el derecho laboral chileno

Lo primero que debe señalarse en este punto, es que la regulación nacional actual sobre la materia en comento es insuficiente, ya que muy pocas normas en nuestro derecho hacen mención al trabajo desempeñado por menores de edad.

En el presente trabajo se analizará sucintamente la situación en estudio en algunos cuerpos legales, para posteriormente avocarnos a las normas que contempla nuestra legislación laboral.

I) Constitución Política de la República de Chile.

Sobre el particular, nuestra carta fundamental, no contiene casi ninguna norma que se refiera al menor como titular de derechos. Una de esas escasas normas, es la garantía contemplada en el artículo 19 N°10, en la que se consagra el derecho a la educación, estableciéndose que: *“la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de las personas en las distintas etapas de su vida”*, la que podría interpretarse a contrario sensu como una norma que se refiere a nuestro tema en análisis, ya que es precisamente en esta garantía, en que se regula la obligatoriedad de la enseñanza básica y el deber del Estado a la protección al ejercicio de ese derecho, educación que normalmente abarca hasta los catorce años de edad, periodo en el cual se supone que el menor solo debe avocarse a su desarrollo educacional.

II) Estatuto administrativo

En su articulado número once, este cuerpo legal exige como requisito para ingresar a la administración del estado, entre otros:

- Ser ciudadano
- Haber aprobado la educación básica

Se debe tener presente que el artículo trece de nuestra Constitución, señala que son ciudadanos, los chilenos que hayan cumplido dieciocho años de edad y no se encontraren condenados a pena aflictiva. En concordancia con lo anterior, para poder postular a un cargo público se requiere tener a lo menos *dieciocho años de edad*, con lo que tenemos una norma de carácter restrictivo, ya que impide a toda persona que tenga menos de la edad señalada, sin distinción de sexo, el que pueda desempeñarse en la administración pública.

III) Código Civil

En nuestro Código Civil están plasmadas una gran cantidad de normas que se refieren al tema que nos atañe.

El artículo 26 del Código Civil señala que, se llama *Infante* todo el que no ha cumplido siete años; *impúber*, el varón que no ha cumplido 14 años y la mujer que no ha cumplido 12; *mayor de edad*, el que ha cumplido 18 años y *menor de edad* el que no ha llegado a cumplirlos.

En relación a lo anterior, en materia de capacidad civil para celebrar actos, podemos distinguir dos situaciones:

- Los impúberes y los infantes, son absolutamente incapaces.
- Los menores de edad, son en general, relativamente incapaces. Sin embargo, ellos pueden desempeñar una labor remunerada siempre y cuando cuenten con la respectiva autorización. Los bienes que adquiere este menor de edad por el desempeño de este trabajo remunerado, conforma su *Peculio profesional o industrial*, respecto del cual se le

considera como mayor de edad, según lo señala el artículo 251 del mismo Código, motivo por el cual tiene plena capacidad para administrar y disponer de estos bienes, salvo algunas excepciones.

IV) Normas del derecho laboral

Las normas que regulan el trabajo infantil datan de principios de siglo y su expresión actual se sintetiza en el Código del ramo, cuya origen es de 1987 (ley N°18.620) y cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra en el decreto con fuerza de ley N°1, del 24 de enero de 1994.

El capítulo II de nuestro actual Código del trabajo se intitula “*de la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de menores*”, abarcando desde el artículo 13 al 18, de dicho cuerpo legal.

A) Capacidad para contratar

El artículo 13 del código del trabajo, en su inciso primero, establece: “*Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.*” En el citado artículo se consagra el principio básico de que la plena capacidad laboral se adquiere a los 18 años de edad.

En este punto es menester hacer una doble distinción entre capacidad para contratar y capacidad para trabajar.

La primera de ellas, vale decir, la *capacidad para contratar*, dice relación con la aptitud que tiene una persona para realizar actos jurídicos válidos. La segunda, *capacidad para trabajar*, apunta a la capacidad del sujeto trabajador para contratar la prestación de servicios personales en la actividad productiva que más satisfaga sus aspiraciones, perspectivas y vocaciones, acorde a su idoneidad física y profesional.

Este mismo artículo 13 en sus incisos segundo y tercero, establece una clasificación del trabajo de los menores, específicamente de los menores adultos, los cuales como se dijo son incapaces relativos, es decir, requieren autorización para actuar en la vida del derecho, sancionándose su contravención, con la nulidad relativa del acto, la cual según las reglas generales, puede sanearse con la ratificación posterior del acto por parte de quien debía prestar la autorización.

El artículo en análisis, distingue dos situaciones:

1º-. Los menores de 18 años y mayores de 16 años.

2º-. Los menores de 16 años y mayores de 15 años.

1º-. Menor de 18 años y mayor de 16 años

El mismo artículo señala que *“los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o la madre; a falta de ellos del abuelo 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”*.

De lo anterior se concluye que, para que el contrato de trabajo de estos menores resulte válido, se debe cumplir con dos requisitos:

- a) Que el menor exprese su voluntad
- b) La autorización de ciertas personas

La finalidad de la autorización es para evitar que el menor quede obligado a efectuar trabajos que perjudiquen su salud y moralidad.

Cabe advertir que del texto legal no se señala la forma en que debe prestarse la autorización, sólo se estipula que debe ser expresa, sin señalar de si se puede prestar en forma escrita o si puede ser verbal. Se puede concluir, que sólo la autorización dada por el Inspector del trabajo debe ser escrita, ya que el artículo 13 en su inciso 3º, señala

que “el Inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor para trabajar, *pondrá los antecedentes en conocimiento del Juez de menores que corresponda...*”

En lo que dice relación a las personas llamadas a prestar su autorización, la ley no establece un orden de prelación de los padres entre sí o de los abuelos. A falta de los abuelos, son llamados a prestar su autorización las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor. Por aplicación de lo dispuesto en la ley de menores, se entiende que al referirse a éstas, la autorización corresponde otorgarla al director del establecimiento o al jefe del hogar sustituto.

Otro punto que nos interesa aclarar, es determinar que Inspector del trabajo es competente para otorgar la autorización subsidiaria; a nuestro parecer, debiera ser el competente al territorio en donde se ejerzan las labores.

2°-. Menor de 16 años y mayor de 15 años

Estos menores deben cumplir con los mismos requisitos señalados en el número anterior, cumpliendo además con dos nuevas exigencias:

- a) Cumplimiento de la obligación escolar
- b) Sólo pueden realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impida su asistencia a la escuela y participación en programas educativos o de formación.

En lo que dice relación con haber cumplido la obligación escolar, la mayoría de los autores sostiene que se refiere a haber cursado 8° año básico, teniendo presente lo señalado en el artículo 19 N°10 inciso cuarto de nuestra carta fundamental, que dispone que *“la educación básica es obligatoria, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinada a asegurar el acceso a ella de toda la población.”*

Como se señaló anteriormente, la autorización puede ser verbal o escrita y en el evento de que sea el Inspector del trabajo quien autorice al menor para trabajar, éste deberá poner los antecedentes en conocimiento del Juez de menores

respectivo, él que puede dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador. Esto no ocurre en el supuesto de que el Inspector del trabajo niegue el permiso al menor, ya que éste no requiere expresar causa por su negativa, por lo que al menor no le cabe otra posibilidad de reclamo.

Otorgada la autorización al menor, según lo preceptuado en el inciso quinto del artículo 13, se le aplicarán las normas del artículo 246 del Código Civil (actual 251) y será considerado plenamente capaz para el ejercicio de las acciones correspondientes, vale decir, se le considerará como mayor de edad para la administración y goce de su peculio profesional o industrial. Lo anterior, sin perjuicio de la norma que le prohíbe enajenar e hipotecar en caso alguno sus bienes raíces, ni aún cuando sean pertenecientes a su peculio profesional, sin autorización del Juez, con conocimiento de causa.

La Jurisprudencia de nuestros Tribunales, adhiere a lo anterior, así la Corte Suprema, en su fallo del 22 de noviembre de 1998 señaló textualmente: *“De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 del Código del trabajo, los mayores de 14 años serán considerados plenamente capaces, razón por la cual el padre que comparece por su hijo menor, debe acreditar que tiene poder para representarlo.”*

Interpretando a contrario sensu lo antes expuesto, podemos advertir de que existe una *incapacidad absoluta* para trabajar en caso de los menores de 14 años.

Debe tenerse presente que esta sentencia se dictó con antelación a la entrada en vigencia de la ley 19.684, a través de la cual se modificó los incisos segundo y tercero del artículo 13 del Código del ramo, que aumentó en un año los mínimos de edad.

B) Trabajos prohibidos a los menores

En esta materia, el actual Código del trabajo repite casi en forma textual, las normas de la legislación anterior y prohíbe una serie de trabajos a los

menores de edad por considerarlos nocivos, perjudiciales o peligrosos para su salud, seguridad o moralidad.

El artículo 14 del Código del trabajo impone la prohibición para los menores de 21 y 18 años respectivamente, para ser admitidos en trabajos mineros subterráneos, o en faenas que requieran fuerzas excesivas, o en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Así mismo dispone que los menores de 21 años no puedan ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un *examen de aptitud*, cuya omisión acarrea para el empleador una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, las que se duplicarán en caso de reincidencia.

A su vez, el artículo 15 prohíbe el trabajo de menores de 18 años en cabarets y otros establecimientos análogos que presten espectáculos en vivo, como también en los que se expendan bebidas alcohólicas que deben consumirse en el mismo establecimiento, y excepcionalmente la norma los autoriza a actuar en esos espectáculos, siempre y cuando los menores estén expresamente autorizados por su representante legal y por el Juez de menores.

En lo que dice relación a la prohibición de efectuar trabajos mineros subterráneos, entendiéndose por tales, *las labores mineras subterráneas, de construcción u otros que impliquen penetrar y/o modificar las entrañas de la tierra*, podemos señalar que una de las modificaciones efectuadas al actual Código del trabajo, por la ley 19.630, publicada en el Diario oficial el 4 de septiembre de 1999, fue la de corregir el artículo 14 del citado Código, el cual establecía en su inciso primero que los menores de 18 años no serán admitidos en trabajos subterráneos. Pero este inciso primero entraba en abierta contradicción con lo preceptuado en el inciso segundo, el cual establecía que los menores de 18 años no podrán ser contratados para trabajos subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud; por lo tanto en el primer inciso se prohíbe y en cambio en el segundo permite lo mismo que ha prohibido.

La prohibición absoluta data de del Código del trabajo de 1931. Es decir, jamás se ha aceptado el trabajo de menores de 18 años de edad en labores subterráneas.

La situación se mantuvo tras la dictación del Decreto Ley N°2.200, pero incorporando una regulación especial respecto a los mayores de 18 y menores de 21 años de edad, los cuales para efectuar trabajos subterráneos debían someterse a un examen previo de aptitud. El citado precepto tuvo en consideración la condición biológica con relación a la salud de las personas, que en el caso puntual de los menores de 21 años, puedan resultar perjudiciales para su salud, amén de que se trata de personas que quizás aún no han alcanzado su pleno desarrollo.

Esta solución fue alterada por la ley N°19.221, que modificó el Código Civil y otros cuerpos legales, estableciendo la mayoría de edad a los 18 años. Entre los textos modificados se incluyó precisamente el artículo 14 del Código del trabajo, sustituyéndose la palabra “veintiún” por el vocablo “dieciocho”, según consigna el artículo 10 de dicha ley.

De tal manera, una disposición que tenía sentido lo perdió por completo y así fue incorporado al actual Código del ramo.

Por su parte el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Patricio Novoa, señaló que el ejecutivo era partidario de reponer la normativa del Código del trabajo anterior a la modificación introducida por la ley N°19.221, esto es, el que para los menores de 21 años, siga siendo exigible el examen de aptitud a que se refiere el inciso segundo del artículo 14, para poder ser contratados en trabajos subterráneos, pero sólo en trabajos mineros. Lo anterior porque ello estaría acorde con la normativa Internacional del trabajo, puesto que el Convenio N°124 de la O.I.T., relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, establece en su artículo segundo, que para dichos trabajos de personas menores de 21 años, se deberá practicar un examen médico completo de salud. Este convenio no ha sido ratificado por Chile, pero ello se propondría una vez modificada la

disposición en comento. A su vez, la ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en su artículo 71, obligan a las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, a realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

Al término del debate, la comisión estuvo conteste en la modificación aprobada por la Cámara de Diputados para el inciso primero del artículo 14. En cuanto al inciso segundo de esta misma disposición, se estimó necesario retornar a la regulación que para los trabajos subterráneos de los menores de veintiún años establecía el Decreto Ley N°2.200, pero restringiéndola sólo a los trabajos mineros subterráneos. En su inciso tercero, consecuente con lo anterior, resolvió reemplazar la expresión “menor de dieciocho años” por “menor de veintiún años”.

En relación al actual texto del artículo 14, no se aprecia a que tipo de “*examen de aptitud*” se refiere la ley. Para un sector de la doctrina se trata de un examen de aptitud física del menor. A decir de ellos, este examen no sólo debe abarcar un aspecto físico de resistencia, sino también psicológico dada la especial labor que se realiza bajo la superficie terrestre, con prolongadas jornadas de trabajo y sin ver la luz del día por un largo período de tiempo. Estos mismos autores sostienen además, que este examen debe también considerar las aptitudes técnicas para el ejercicio del trabajo, dado el riesgo con que en este tipo de actividades se encuentran los trabajadores.

Ahora bien, en lo referente al “trabajo en espectáculos”, que como bien se señaló, se encuentra regulado en el artículo 15, podemos distinguir en el, dos situaciones:

1°-. El trabajo en Cabarets o espectáculos vivos.

2°-. El trabajo en establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo local.

Sobre el particular cabe advertir que el mismo artículo en comento, en su inciso segundo, reconoce una excepción, cual es, que *“podrán, sin embargo, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del Juez de menores”*.

De la citada excepción podemos concluir lo siguiente:

- La autorización puede darla sólo el representante legal y el Juez de menores competente. Aquí como vemos, el legislador se aparta de la postura que había sostenido en el artículo 13, en que establece un conjunto de personas que pueden otorgar la autorización.
- Solo hace referencia a los cabarets y espectáculos vivos, dejando al margen a los establecimientos de expendio de bebidas alcohólicas.
- No impone un límite de edad que deben tener los menores para trabajar, pero a nuestro parecer, debemos recordar lo que se señaló respecto de los absolutamente incapaces.

La jurisprudencia administrativa ha delimitado el sentido de esta prohibición, entendiéndola referida sólo a las horas de presentación de los espectáculos aludidos en ese precepto o de expendio y consumo de alcohol y a lugares específicos en que se desarrollen tales actividades.

La Dirección del trabajo, antes de la modificación de la ley N°19.221, sobre mayoría de edad, dispuso en su jurisprudencia administrativa que no existía inconveniente jurídico para que los menores de 21 años de edad (anteriores titulares de esta prohibición), prestaren sus servicios en cabarets o establecimientos análogos, si su labor se efectuaba en dependencias o lugares de los mismos en que no se vieran expuestos a circunstancias o situaciones nocivas que, atendida su edad y madurez, pudieran afectar su adecuada formación y que para determinar cuando el trabajo de estos menores era jurídicamente viable, debía analizarse cada caso en particular. Por último, señalo que

esta prohibición, establecida previamente en el D.L.2.200, no alcanzaba a los menores que realizaban labores durante el día en que permaneciera cerrada la sección del bar.

C) Menores artistas

El artículo 16 se refiere a los menores artistas, estableciendo que *“en casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del Juez de menores, podrá permitirse a los menores de 15 años, que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares”*.

Como claramente se aprecia, este artículo vendría siendo una excepción a la norma que prohíbe el desempeño laboral a los menores de 15 años.

Para que estos menores puedan celebrar un contrato de trabajo, requieren de la autorización de su representante legal o del Juez de menores.

Antes de continuar con el desarrollo de este trabajo, resulta del todo oportuno advertir que tanto en el artículo 15 como el artículo 16, no se impone un límite inferior a la edad que deben poseer los menores para poder trabajar. En consecuencia, el inciso segundo del artículo 15 reza que *“Podrán, sin embargo, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del Juez de menores.”*, y por su parte, el artículo 16 establece que *“En casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del Juez de menores, podrá permitirse a los menores de 15 años que celebren contrato de trabajo con personal o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares”*. En base a la redacción de las normas antes citadas, es menester plantearse la siguiente interrogante: ¿Cual es el límite inferior de edad para desempeñar estas funciones? A nuestro parecer, y aplicando las reglas de interpretación contenidas en nuestro Código Civil, debe solucionarse esta laguna,

recurriendo a las normas civiles sobre capacidad, en virtud de las cuales, los incapaces absolutos, es decir, los varones que no han cumplido de 14 años y las mujeres que no han cumplido los 12 años de edad, no podrían desempeñar tales actividades.

D) Jornada de Trabajo

El artículo 21 del Código del trabajo define la jornada de trabajo como: *“el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios en conformidad al contrato”*.

Posteriormente en su inciso segundo establece que: *“Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador este a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”*.

Como bien sabemos, la jornada de trabajo puede ser *ordinaria*, que es aquella que no excederá de 48 horas semanales, las cuales deben distribuirse en no menos de cinco días ni en más de seis o bien *extraordinaria*, entendiéndose por tal, la jornada que excede el máximo legal de horas o el número de horas pactadas contractualmente, si fuere menor que el máximo legal.

En lo que dice relación con nuestro tema en análisis, debemos tener presente que el artículo 13 inciso final, señala tajantemente que los menores de 18 años, en ningún caso podrán trabajar más de 8 horas diarias.

Por lo antes indicado y teniendo en consideración el límite legal establecido para el trabajo de menores, debemos concluir de que ellos no pueden laborar horas extraordinarias que excedan el máximo legal permitido, pero en cambio, si pueden realizar horas extraordinarias, cuando su jornada de trabajo sea inferior al citado límite, pero con ese tope.

Dentro de este mismo punto, debemos hacer referencia a la prohibición establecida en el artículo 18, en el que *“se prohíbe desempeñar todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las*

siete horas, a los menores de 18 años, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos. Se exceptúa de esta prohibición a los varones mayores de 16 años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche”.

Al hablarse de “*miembros de la familia*” no queda claro si se hace referencia al grupo familiar del menor o del empleador.

E) Otras normas de protección al menor

En lo que dice relación al *Descanso*, regulado en el artículo 34, 35 y 66 y siguientes del Código de trabajo, *Remuneración*, regulado en el artículo 41 y siguientes del mismo cuerpo legal, podemos señalar que a los menores les son aplicables las mismas normas que al resto de los trabajadores.

En cuanto al proceso de *Negociación Colectiva*, reglamentada en el artículo 303 y siguientes del Código del trabajo, advertimos que este tipo de trabajadores puede participar sin inconvenientes en este proceso, salvo el caso del menor de 18 años sujeto a contrato de aprendizaje.

F) Sanciones

El artículo 17 del Código del trabajo establece que “*si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el Inspector del Trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan*”.

La sanción a que se refiere el artículo en comento, es la del artículo 477 del Código del ramo, la que se aplica en caso de que la infracción no tenga señalada una sanción especial. Esta consiste en una multa administrativa a beneficio fiscal de 1 a 10 UTM, incrementada hasta en 0,15 UTM por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de 10 trabajadores afectados. Las multas se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no inferior a doce meses.

V) Referencia a otros cuerpos legales

1°-. Ley N°17.105

Sobre el particular, cabe tener en consideración la ley N°17.105 sobre alcoholes, bebidas alcohólicas y vinagres, en la cual en forma expresa se prohíbe emplear a personas menores de 18 años, en los lugares en que se expendan bebidas alcohólicas que hayan de consumirse en el mismo local. Pero a su vez, la misma ley contempla que quedarán exento de tal prohibición, los empleos tales como: *“grooms, mensajeros, ascensoristas, porteros, ayudantes de cocina, ayudantes de garzón, encargados de aseo y demás que en razón de sus ocupaciones, no intervengan en el expendio de bebidas alcohólicas a los consumidores”*.

2°-. Decreto Supremo N°131

Por medio del Decreto Supremo N°131, se crea en el año 1996, *El Comité Asesor Nacional para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador”*.

Objetivos generales del Comité Asesor Nacional

El Decreto Supremo N°131 enumera los siguientes:

- Generar un diagnóstico compartido respecto de la realidad del trabajo infantil en Chile.
- Definir la naturaleza de las actividades y los campos de acción en que se haya de desarrollar el Programa Internacional de Erradicación del trabajo infantil, establecido en el contexto de una política de lucha contra el trabajo infantil.
- Articular los proyectos concretos de lucha contra el trabajo infantil comprendidos en el memorándum de entendimiento.
- Seleccionar propuestas de programas de acción para su inclusión en el Programa Internacional de Erradicación del trabajo infantil.
- Contribuir a la evaluación del programa.
- Incorporar a la propuesta la dimensión institucional, particularmente en cuanto a la relevancia que tenga el nivel comunal respecto de las políticas de erradicación del trabajo infantil.

Composición del Comité Asesor

El Comité Asesor Nacional es presidido por el Ministro del Trabajo y además forman parte de el:

- El Subsecretario del trabajo.
- 2 representantes del Ministerio de Salud.
- 2 representantes del Ministerio de Justicia.
- 1 representante del Ministerio de Educación.
- 1 representante del Ministerio de Agricultura.
- 1 representante del Mideplan.
- 1 representante de Integra.
- Los representantes del Comité Parlamentario por la infancia.

- 3 representantes de la Confederación de Producción y el Comercio.
- 3 representantes de la Central Unitaria de trabajadores.
- 3 representantes de la Iglesia Católica.
- 1 representante de la Iglesia Metodista.
- 1 representante de la O.N.G.
- 1 representante de la Dirección del trabajo.
- 1 representante de la red de alcaldes por la infancia.
- 1 representante de Carabineros de Chile.
- 1 representante de la Asociación de Exportadores de productos manufacturados no tradicionales.
- 1 representante de la Asociación Chilena para Naciones Unidas.
- 1 representante del Colegio de profesores.
- 1 representante de la Confederación Gremial Unida de la mediana y pequeña industria, servicios y artesanos de Chile.

Organización

El Comité Asesor dispondrá de una secretaría ejecutiva, formada por un funcionario del Ministerio del Trabajo y Previsión Social junto a un experto del tema del trabajo infantil, a cargo del antedicho Ministerio.

Ahora, en el perímetro regional, estará integrado por los representantes regionales de las entidades nacionales participantes en el Comité Asesor Nacional. Estos comités regionales serán presididos por el Seremi del Ministerio del trabajo y comenzarán a funcionar una vez que sea adoptado el Plan Nacional de Acción para la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección del menor trabajador.

VI) Breve análisis del Contrato de Aprendizaje

A pesar de no formar parte de nuestro objeto de estudio, haremos mención a él por su gran trascendencia.

Podríamos conceptualizarlo como un acuerdo entre un empleador y un trabajador, en virtud del cual, el primero se obliga a impartir al segundo (menor aprendiz), por sí o a través de un tercero, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado. Por su parte, el aprendiz, se obliga a cumplir el programa de aprendizaje y a trabajar mediante una remuneración convenida. Dicho contrato debe contener además de todo contrato de trabajo, la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz; en lo que se refiere a la duración, este no puede exceder de los dos años, siendo la remuneración convenida libremente, no quedando ésta sujeta al ingreso mínimo legal.

Partes del contrato de aprendizaje

a) Empleador

b) Aprendiz

El artículo 79 del Código del ramo, señala un límite de edad en lo que se refiere a la persona del aprendiz, indicando que sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje, los menores de 21 años de edad. Este requisito es exigido para celebrar el contrato y no se altera si durante el curso del contrato el aprendiz entera los 21 años.

Obligaciones de las partes

1°-. Obligaciones del empleador

- Impartir conocimientos y habilidades de un oficio calificado.
- Pagar las remuneraciones al aprendiz. Debe tenerse presente que en este caso puntual, como se hizo mención anteriormente, el empleador no está sujeto a las normas del ingreso mínimo.
- Permitir el control del Servicio Nacional de Capacitación y empleo.

- Utilizar al aprendiz sólo en trabajos propios del programa de aprendizaje.
- Designar un trabajador de la empresa como guía o maestro del aprendiz.

2°-. Obligaciones del aprendiz

- Cumplir con el programa de aprendizaje
- Desempeñar el trabajo.

Sanción ante la infracción de las normas sobre contrato de aprendizaje

El artículo 86 del Código del trabajo reza que *“las infracciones a las disposiciones del presente capítulo, serán sancionadas con las multas que establece el artículo 477”*, es decir, pueden aplicarse multas de 1 a 10 UTM, las cuales pueden duplicarse en caso de reincidencia.

Capítulo V

Jurisprudencia Judicial y Administrativa en relación al trabajo de menores

Sobre el particular es menester advertir de que existe escasa jurisprudencia ya sea tanto judicial como administrativa, referente al tema que nos ocupa.

A objeto de una más clara ilustración, se analizará en primer lugar los fallos de nuestros Tribunales, para posteriormente citar algunos dictámenes administrativos.

A) Jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia

1º) Uno de los fallos más importantes, es el pronunciado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 16 de agosto de 1988, referente a la calidad de los menores empaquetadores de supermercados, también llamados “*punta y caja*”. En este caso el menor tras ser despedido, demandó las prestaciones correspondientes a la terminación del contrato de trabajo. La demanda no prosperó ya que no se acreditó la relación laboral. La sentencia, en definitiva, fue confirmada por la Excelentísima Corte Suprema.

2º) En el mismo sentido anterior, la Ilustrísima Corte Suprema, en su fallo del 21 de agosto de 1991, sostuvo que no existe contrato de trabajo en tal situación, por cuanto se trata de una actividad de prestación de servicios a los clientes, que concurren a adquirir bienes que se expenden, y no al establecimiento comercial y que sólo es retribuido por las propinas de los clientes.

Ambos fallos nos hacen necesariamente concluir que las personas que se desempeñan como propineros de los supermercados, no son considerados trabajadores por nuestros Tribunales Superiores de Justicia, es decir, no existe relación laboral y por lo tanto, están fuera de las normas laborales y están sujetos a la más absoluta indefensión.

3°) Otro fallo se refiere a una sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Pedro Aguirre Cerda, de fecha 26 de octubre de 1983, en la cual, frente a una excepción dilatoria de incompetencia de las partes, opuesta por el demandado, el Tribunal sostuvo que en virtud del artículo 246 del Código Civil (actual 251), un menor de 14 años, es mayor de edad y plenamente capaz, para los efectos de la administración y goce de su peculio profesional y en virtud de ello, tiene capacidad suficiente para demandar y establecer una relación laboral válida y procesal.

4°) Otro fallo de trascendencia, es el de la Ilustrísima Corte Suprema, de fecha 22 de noviembre de 1998, en materia de capacidad, en el cual se establece que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 del Código del Trabajo, los mayores de 14 años serán considerados plenamente capaces, razón por la cual, el padre que comparece por su hijo menor, debe acreditar que tiene poder para representarlo

B) Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo

Al respecto podemos citar los siguientes dictámenes en relación al trabajo realizado por menores de edad:

1°) Dictamen número 4775 del 24 de agosto de 1992, referente a que el vínculo que une a los supermercados con los menores que empaquetan las compras de sus clientes, no constituye relación laboral.

Sobre el particular, la Dirección del trabajo considera que: *“se está en presencia del tipo de oficios o trabajos prestados directamente al público, por trabajadores que lo hacen previa aceptación o tolerancia del establecimiento, por propia cuenta o decisión. No se trata, por tanto, de aquellas labores de atención de público que se prestan dentro del marco de subordinación y dependencia a un empleador, para cumplir funciones laborales propias de la gestión o giro del establecimiento. No se configura una relación laboral por el hecho de que los supermercados establezcan una cierta reglamentación para el desempeño de su trabajo u oficio, pues este elemento constituye sólo una forma de ordenar y definir el marco material o externo bajo el cual se realiza la labor de empaque a clientes”*. Se agrega que *“mientras las labores de estos menores se limiten a las funciones de empaquetadores, en la modalidad de propineros, no habrá contrato de trabajo. En cambio, si cumplen otras labores que corresponden a faenas propias del establecimiento, se puede configurar a su respecto la relación laboral, la que debe plasmarse en un contrato de trabajo. Este caso se da si estos menores realizan las labores que se mencionan: ordenamiento de carros, limpieza de zonas adyacentes a las cajas, encargos de productos al interior del establecimiento, requerimiento de autorizaciones de cheques o tarjetas de crédito, limpieza de pasillos y acceso al recinto”*.¹⁰

2°) El dictamen 5271, de fecha 13 de noviembre de 1980 y el dictamen 1479, del 3 de mayo de 1983, ambos referentes a la norma contenida en el inciso primero del artículo 15 del Código del Trabajo que dispone la prohibición de los menores de 18 años de trabajar en cabaret y en otros establecimientos análogos que presten espectáculos vivos, como también en los que expenden bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento. La Dirección del Trabajo considera que la prohibición debe entenderse referida sólo a las horas de presentación de los espectáculos aludidos

¹⁰ Manual de consultas laborales previsionales. Tomo XII, abril 1997

o del expendio y consumo de alcohol y a los lugares específicos en que se desarrollen tales actividades. En consecuencia y según este criterio, los menores de 18 años podrán laborar en estos establecimientos y en horas en que no se presenten dichos espectáculos o no haya expendio de bebidas alcohólicas.¹¹

3°) Otro dictamen es el número 2132, de fecha 10 de junio de 1982, por medio del cual la Dirección del Trabajo resolvió *“que no existe inconveniente legal para que las empresas extiendan sus programas de capacitación ocupacional a los trabajadores menores e 16 años”*.

4°) Otro dictamen es el número 4063 de fecha 3 de julio de 1995, referente al contrato de aprendizaje, en el que se establece que *“el contrato de aprendizaje es un contrato especial regulado por normas propias y su objeto preciso es impartir a un aprendiz por sí o por terceros los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa preestablecido, por un tiempo y en condiciones determinadas y por ello la imperativa exigencia de contener a lo menos, las estipulaciones descritas en el artículo 10 del Código del Trabajo.*

5°) Otro dictamen es el número 6727, de fecha 16 de noviembre de 1994, el que señala que *“en el contrato de aprendizaje se pueden convenir remuneraciones, que no están sujetas a las reglas señaladas en el artículo 44 del Código del Trabajo como tampoco regularse de manera colectiva”*. Referente al mismo tema señala que *“en forma excepcional se puede contratar a menores de 24 años, cuando éste se trate de un discapacitado que se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Discapacitados,*

¹¹ Manual de consultas laborales y previsionales. Tomo VIII, enero 1993

siendo la excepción de la regla que establece que solamente el menor de 21 años podrá celebrar un contrato de aprendizaje".¹²

¹² Manual de consultas laborales y previsionales. Tomo XIII, enero de 1998

Conclusiones

Durante el desarrollo de este trabajo, hemos analizado en extenso el fenómeno del trabajo infantil, como una de las realidades socioculturales que más preocupación ha despertado en el mundo contemporáneo.

En relación al tema en análisis podemos elucubrar las siguientes conclusiones:

1°. El trabajo infantil tal como lo conocemos, es un “*mal social*” que como se advirtió en el curso de este trabajo, tiene sus orígenes en tiempos muy antiguos.

2°. A objeto de combatir realmente el trabajo infantil, es importante comprender las causas que lo sustentan y no caer en simplificaciones, ya que se trata de una cuestión compleja, directamente ligada al entorno social y económico imperante. Pobreza, distribución del ingreso, fertilidad, educación, desnutrición y condición de la mujer, así como la estructura de la economía y el marco político macroeconómico están estrechamente ligados con el trabajo infantil.

3°. Durante el curso del trabajo, pudimos advertir que la principal causa del trabajo infantil es la pobreza. A nuestro parecer, erradicando la pobreza se contribuiría a tener mejores expectativas de ingresos para las personas y por ende mejorarles su calidad de vida, y esto lógicamente conllevaría a la disminución del trabajo infantil.

4°. En cuanto a las formas que adopta el trabajo infantil, señalamos que en un contexto mundial, la mayoría de los niños trabajadores lo hacen en explotaciones agrícolas, en el hogar y en talleres del sector informal, ámbitos que por lo general escapan de la esfera de protección de la legislación laboral y de la Inspección del

Trabajo. Además, hay un buen número de menores ocupados en el servicio doméstico y en las calles, en calidad de vendedores ambulantes por cuenta propia.

5°. El número de horas que los menores trabajar por día, es un indicador importante de la gravedad del problema, cuantas más horas trabajan menos tiempo tienen para aprender y jugar.

6°. Más allá de su número y proporción, la mayor parte de estos niños trabajan en condiciones manifiestamente peligrosas para su seguridad, salud y estabilidad emocional, sometidos a vejaciones físicas y morales y agotadoras jornadas de trabajo muy superiores a los límites establecidos por las distintas legislaciones.

7°. A nuestro juicio, una buena estrategia para lograr la erradicación del trabajo infantil o al menos disminuir este fenómeno, sería una educación asequible y de buena calidad, sobre todo a nivel primario, que responda a las necesidades de los niños y la familia. Creemos que si se pretende que las familias antepongan la educación al trabajo de sus hijos, se harán necesarias medidas e incentivos especiales. No será suficiente para superar los problemas que experimentan estas familias con disponer de escuelas y mejorar la calidad de la enseñanza. Harán falta incentivos económicos que les ayuden a compensar los ingresos perdidos cuando los niños dejen de trabajar para ir a la escuela. Otra alternativa considerada, es el aprendizaje de un oficio y otros programas dentro del sistema escolar que combinen la enseñanza o la formación profesional con un empleo remunerado

8°. El marco jurídico internacional de la lucha contra el trabajo infantil, se ha reforzado desde finales de los años ochenta gracias a la acción de la Organización Internacional del Trabajo.

9°. A pesar que los Convenios y Recomendaciones adoptados por Organización Internacional del Trabajo han tenido gran influencia en la legislación de los distintos países y que la mayor parte de ellos prohíbe o restringe estrictamente el trabajo infantil, podríamos afirmar que este “*mal social*” sigue existiendo e incluso incrementando a escala masiva.

10°. Del estudio de las diversas legislaciones extranjeras realizadas en el capítulo tercero de este trabajo, apreciamos como en los diferentes países se enfrenta la problemática del trabajo infantil de una manera similar a la nuestra, ya que se dan soluciones muy parecidas en lo referente a la capacidad para celebrar el contrato de trabajo, objeto del contrato de trabajo, protección de los menores, sanciones ante la infracción de las normas protectoras del menor y trabajos prohibidos.

A nuestro modo de ver, esta situación obedece a la gran influencia que ha tenido en las diversas legislaciones, la Organización Internacional del Trabajo.

11°. Por último, habida cuenta de la índole y de la magnitud del problema, no sería realista pensar que se puede resolver mejorando los servicios nacionales de inspección laboral y demás organismos encargados de imponer la ley. Una legislación firme y su aplicación efectiva son factores importantes pero hay que complementarlos con esfuerzos en otros frentes.

Bibliografía

A) Obras consultadas

1°-. Mideplan. Situación del Trabajo infantil en Chile, 1996. Resultados de la encuesta de caracterización socioeconómica nacional (Casen 1996), Santiago, septiembre 1997.

2°-. Unicef. “Análisis de situación: menores en circunstancias especialmente difíciles” 1991.

3°-. Juri Sabag, Victor Ricardo. “Ponencia sobre el trabajo de menores”, Lima-Perú, 8 al 12 de noviembre de 1999.

4°-. CEPAL. “Panorama social América Latina”. Edición 1995. Santiago 1995.

5°-. O.I.T. “El trabajo infantil hoy: hechos y cifras”. Útiles de prensa. Ginebra, Suiza, junio de 1996.

6°-. O.I.T. Convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1984.

7°-. Staelens Guillot, Patrick. “El trabajo de los menores”.Editorial Unam 1993

8°-. Diario el Mercurio. Editorial intitulada “O.I.T. y trabajo infantil”. Edición del 6 de febrero de 1999.

9°-. Manual de consultas laborales y previsionales: Tomo XII, abril de 1997; tomo VIII, enero de 1993; tomo XIII, enero de 1998.

B) Legislación Chilena

1°-. Código Civil.

2°-. Código del Trabajo (D.F.L. N°1 de 1994).

3°-. Constitución Política de la República de Chile de 1980.

4°-. Decreto Ley N°2.200.

5°-. Estatuto Administrativo (Ley 18.834).

C) Jurisprudencia Judicial

1°-. Fallo de fecha 16 de agosto de 1988, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

2°-. Fallo de fecha 21 de agosto de 1991, de la Ilustrísima Corte Suprema.

3°-. Fallo de fecha 26 de octubre de 1983, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Pedro Aguirre Cerda.

4°-. Fallo de fecha 22 de noviembre de 1998, de la Ilustrísima Corte Suprema.

D) Jurisprudencia Administrativa

1°-. Dictamen de la Dirección del Trabajo N°2132, de fecha 10 de junio de 1982, referente a la capacitación ocupacional.

2°-. Dictamen de la Dirección del Trabajo N°4063, de fecha 3 de julio de 1995, relativo al contrato de aprendizaje.

E) Legislación Extranjera

- 1°-.Alemania. -Ley sobre protección de los trabajadores adolescentes, de fecha 12 de abril de 1976.
- 2°-. Argentina - Ley del contrato de trabajo N°20.744, de mayo de 1976.
- Ley N°18.204, relativa al descanso semanal, de 1969.
- Ley N°18.609, referente a productos prohibidos en los trabajos de pintura, de 1970.
-Ley N°9.661, concerniente a sanciones para las agencias de colocaciones y para el trabajo de menores, de 1915.
- 3°-. Bolivia - Ley N°14.03, que establece el Código del Menor, promulgada 18 de diciembre de 1992.
- 4°-. Brasil - Constitución de la República.
- Consolidación de Leyes Laborales.
- 5°-. España - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 6°-. Italia - Ley N°977, de octubre de 1967, sobre la protección del trabajo de los niños y adolescentes.
- 7°-. Paraguay - Código del Trabajo.
- Código del Menor.

- 8°. Perú - Decreto Ley N°26102 de 24 de diciembre de 1992, Código de Niños y Adolescentes, Resolución Ministerial N°128 -94-TR de 25 de Agosto de 1994.
- 9°. Uruguay - Constitución de la República.
- Código del Niño.
- 10°.Venezuela - Ley Orgánica del Trabajo, de diciembre de 1990.