



## Guía N° 2 -LEGISLACION LABORAL

### Capítulo II DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LOS MENORES

**Art. 13.** 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. Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media. El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador. Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes. La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil. La acción de reclamo contemplada por el artículo 12 del Código del Trabajo, establece como su titular exclusivo al trabajador afectado por la modificación unilateral del contrato de trabajo, sin perjuicio de que, en aplicación del artículo 220 del mismo texto legal, requiera a la organización sindical a la que se encuentre afiliado para que accione en su representación. (Dictamen N° 3.996/199, de 2.12.02). 107 El Dictamen N° 5.268/309, 18.10.99, responde diversas consultas relativas al sentido y alcance del artículo 12 del Código del Trabajo. 108 El Dictamen N° 5.124/060, 7.10.15, concluye que no resulta jurídicamente procedente ejercer las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo respecto de un dirigente sindical, en el caso de externalización de servicios de una sección de la empresa por no constituir caso fortuito o fuerza mayor. 109 El Decreto N° 227 12.05.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo. 110 El Decreto N° 1.447, 17.11.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 17.11.00), promulgó el Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la prohibición de las

peores formas de A trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. El Decreto N° 830, 26.01.90, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 27.09.90), promulga Convención sobre los derechos del niño. 111 El Decreto N° 131 exento de 1996, de la Subsecretaría del Trabajo, creó el Comité Asesor Nacional para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador. 112 En Boletín Oficial N° 116, septiembre 1998, p. 23, se incluye una completa y exhaustiva Guía Laboral para Jóvenes. 113 El Dictamen N° 077/006, de 8.01.08, fija sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07. 114 La referencia al artículo 246, debe entenderse hecha al artículo 251 del Código Civil, el cual señala que “El hijo se mirará como mayor de edad para la administración y goce de su peculio profesional o industrial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 254.”. Este último artículo prescribe: “No se podrán enajenar ni gravar en caso alguno los bienes raíces del hijo, aun pertenecientes a su peculio profesional o industrial, ni sus derechos hereditarios, sin autorización del juez con conocimiento de causa.”. El artículo 150 del Código Civil, prescribe: “La mujer casada de cualquiera edad podrá dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria. La mujer casada, que desempeñe algún empleo o que ejerza una profesión, oficio o industria, separados de los de su marido, se considerará separada de bienes respecto del ejercicio de ese empleo, oficio, profesión o industria y de lo que en ellos obtenga, no obstante cualquiera estipulación en contrario; pero si fuere menor de dieciocho años, necesitará autorización judicial, con conocimiento de causa, para gravar y enajenar los bienes raíces. Incumbe a la mujer acreditar, tanto respecto del marido como de terceros, el origen y dominio de los bienes adquiridos en conformidad a este artículo. Para este efecto podrá servirse de todos los medios de prueba establecidos por la ley. Dirección del Trabajo LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL Título I : DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años. Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

**Art. 14.** Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud. El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

**Art. 15.** Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento. En ningún

caso se podrá autorizar a menores de edad para trabajar en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

**Art. 15 bis.** Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán actuar en espectáculos vivos que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se **B** expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, siempre que cuenten con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. Esta última autorización se otorgará previa verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 13, inciso segundo y cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del menor.

**Art. 16.** En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia, podrá Los terceros que contraten con la mujer quedarán a cubierto de toda reclamación que pudieren interponer ella o el marido, sus herederos o cesionarios, fundada en la circunstancia de haber obrado la mujer fuera de los términos del presente artículo, siempre que, no tratándose de bienes comprendidos en los artículos 1754 y 1755, se haya acreditado por la mujer, mediante instrumentos públicos o privados, a los que se hará referencia en el instrumento que se otorgue al efecto, que ejerce o ha ejercido un empleo, oficio, profesión o industria separados de los de su marido. Los actos o contratos celebrados por la mujer en esta administración separada, obligarán los bienes comprendidos en ella y los que administre con arreglo a las disposiciones de los artículos 166 y 167, y no obligarán los del marido sino con arreglo al artículo 161. Los acreedores del marido no tendrán acción sobre los bienes que la mujer administre en virtud de este artículo, a menos que probaren que el contrato celebrado por él cedió en utilidad de la mujer o de la familia común. Disuelta la sociedad conyugal, los bienes a que este artículo se refiere entrarán en la partición de los gananciales; a menos que la mujer o sus herederos renunciaren a estos últimos, en cuyo caso el marido no responderá por las obligaciones contraídas por la mujer en su administración separada. Si la mujer o sus herederos aceptaren los gananciales, el marido responderá a esas obligaciones hasta concurrencia del valor de la mitad de esos bienes que existan al disolverse la sociedad. Mas, para gozar de este beneficio, deberá probar el exceso de la contribución que se le exige con arreglo al artículo 1777.”. 116 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15). Anteriormente, este artículo había sido sustituido por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07). El Dictamen N° 4.493/54, 1.09.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.821, que modifica los artículos 13, 15 y 16 e incorpora el artículo 15 bis al Código del Trabajo. 117 El Decreto N° 50, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 11.09.07), aprobó el Reglamento para la aplicación de este artículo. El Decreto N° 2, 13.01.17, del Trabajo (D.O.: 31.05.17), actualiza el reglamento para la aplicación de este artículo. 118 Aun cuando exista infracción a la norma que prohíbe la contratación de menores en establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas, el empleador se encuentra compelido al cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad, especialmente al fuero maternal, previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas

que corresponda aplicar al infractor. (Dictamen N° 1.514/13, de 28.04.14). 119 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07). El Dictamen N° 4.493/54, 1.09.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.821, que modifica los artículos 13, 15 y 16 e incorpora el artículo 15 bis al Código del Trabajo. 120 El Dictamen N° 077/006, de 8.01.08, fija sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del C Trabajo, modificados por la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07. 121 Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 3 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15). El Dictamen N° 4.493/54, 1.09.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.821, que modifica los artículos 13, 15 y 16 e incorpora el artículo 15 bis al Código del Trabajo.

**Dirección del Trabajo LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL Título I : DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO permitirse a los menores de quince años que celebren contratos para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.**

**Art. 17. 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. Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento.**

**Art. 18. Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media**

**D**