

Trabajo adolescente en verano: lo que deben saber las familias y empleadores

Durante el verano, muchos adolescentes optan por buscar trabajos temporales, ya sea para ahorrar dinero, financiar sus vacaciones o adquirir experiencia laboral. Esta práctica puede ser una oportunidad valiosa para el desarrollo de habilidades y promover la independencia financiera de los jóvenes, pero también implica responsabilidades y normativas que deben ser consideradas para evitar inconvenientes.

Stephanie Astudillo, académica coordinadora de la Clínica Jurídica de UDLA Sede Viña del Mar, comenta que *«es importante que tanto la familia como los empleado-*

res conozcan las disposiciones legales sobre la contratación de menores de edad en nuestro país, junto con las condiciones laborales permitidas y los aspectos necesarios para promover una experiencia positiva», y entrega las siguientes recomendaciones para contemplar en el proceso:

1. Según el Código del Trabajo (art. 13, letra b), son considerados adolescentes con edad para trabajar quienes hayan cumplido 15 años y tengan menos de 18 años.

2. El trabajo no puede ser peligroso para el adolescente, perjudicar su asistencia regular a clases y/o su participación en programas

de orientación o formación profesional.

3. Deben contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de estos, de quien tenga la representación legal del adolescente; o al faltar los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

4. Deberá acreditar haber concluido la educación media, estar cursándola o la educación básica. Se deberá presentar al empleador el certificado de licencia de enseñanza media o el certificado de alumno regular vigente para los otros ciclos.

5. La jornada la-

boral no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo ocho horas diarias durante el período de vacaciones.

6. El empleador deberá garantizar siempre y en todo caso condiciones de seguridad y salud, así como los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan los demás trabajadores.

7. Informar por parte del empleador a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

8. Los adoles-



Stephanie Astudillo, académica coordinadora de la Clínica Jurídica de UDLA Sede Viña del Mar.

centes con edad para trabajar no podrán hacerlo en horarios nocturnos, entre las 21:00 y las 8:00 horas.

9. Está prohibido el trabajo en cabarets y otros establecimientos que presenten espectáculos en vivo, que expendan bebidas alcohólicas o en los que se consuma tabaco.

«Siguiendo estas indicaciones, los empleadores evitan verse expuestos a multas, las que van desde 2 a 5 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) en el caso de las microempresas, 3 a 10

para pequeñas empresas; 6 a 40 UTM para medianas empresas y 8 a 60 para grandes empresas.

El monto de la multa será determinado teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas», explica la académica, quien advierte que en caso de que se contrate a un adolescente o niño sin edad para trabajar (menor a 15 años) se aplicarán multas mayores, las que van desde las 10 a 50 UTM para microempresas y 100 a 300 UTM para las grandes.