

Responsabilidades y normativas

Trabajo adolescente en verano: lo que la familia debe saber

Muchos jóvenes buscan empleos temporales para ahorrar dinero o financiarse vacaciones, pero es muy importante que conozcan tanto las leyes laborales al respecto como los derechos que les asisten y las prohibiciones que hay.

Diego tenía 16 años cuando acudió a un *casting* para un comercial de televisión. La empresa llamó a varios seleccionados y les hizo filmar la misma escena a todos, lo que no despertó sospechas. Se suponía que elegirían a uno de los postulantes y, junto a él y a sus apoderados "negociarían" el pago y las condiciones. Para sorpresa de Diego y de sus padres, la publicidad se emitió en varios canales, con él de protagonista... y nunca le pagaron.

Patricia pasó por un momento desagradable cuando supo que a su hija —que trabajaba en reposición en un supermercado— la estaban obligando a hacer un turno nocturno. Ella se negó y su madre exigió ver el contrato que tanto esgrimían para justificar la decisión. "Si bien el documento sí tenía esa cláusula, Paula no lo había firmado. Así que me la llevé de inmediato. Quise presentar una demanda en contra de ellos, pero al final opté por evitar más molestias. Terminé pagándole a mi hija los 15 días trabajados porque ni eso hicieron", señaló.

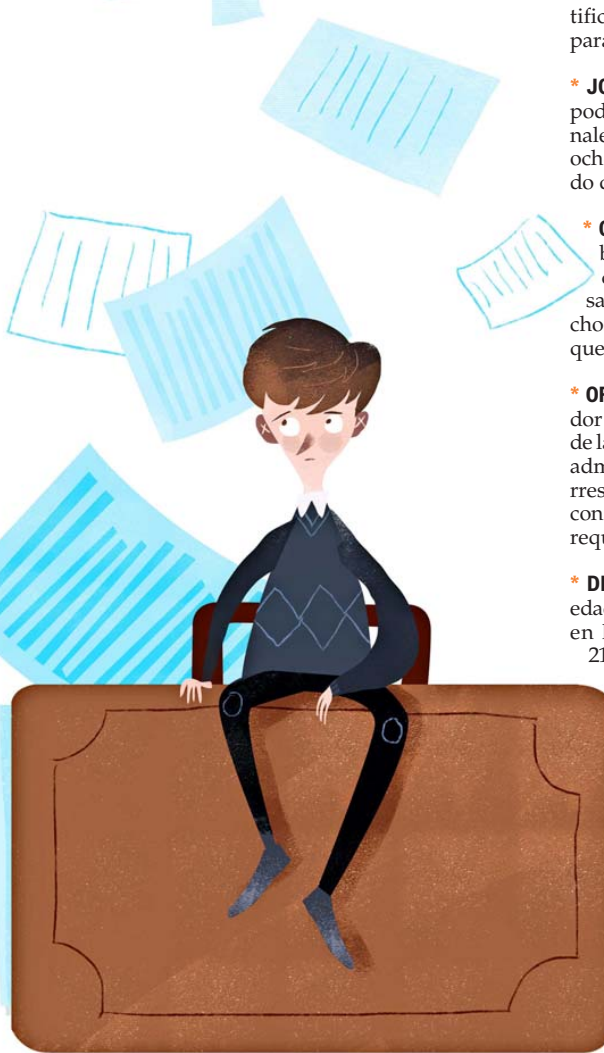
Durante el verano, muchos adolescentes optan por buscar trabajos temporales, ya sea para ahorrar dinero, financiar sus vacaciones o adquirir experiencia laboral. Esta práctica puede ser una oportunidad valiosa para el desarrollo de habilidades y promover la independencia financiera de los jóvenes, pero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

Información importante

Stephanie Astudillo, académica coordinadora de la Clínica Jurídica de la Universidad de Las Américas (UDLA), sede Viña del Mar, afirmó que "es importante que tanto la familia como los empleadores 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".

En ese contexto, nos entregó una serie de recomendaciones que hay que contemplar durante el proceso:

* **PELIGROS:** El trabajo que desempeñará no puede ser peligroso para el adolescente, ni perjudicar su asisten-



EDAD
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.

cia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional.

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

* **EDUCACIÓN:** El postulante deberá acreditar haber concluido la educación media, estar cursándola, o la educación básica. Se tendrá que presentar al empleador el certificado de licencia de enseñanza media o el cer-

tificado de alumno regular vigente para los otros ciclos.

* **JORNADA:** La jornada laboral no podrá ser superior a 30 horas semanales, distribuidas en un máximo de ocho horas diarias durante el período de vacaciones.

* **CONDICIONES:** 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.

* **OFICINA DE LA NIÑEZ:** El empleador debe informar a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda a la contratación, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

* **DE NOCHE:** Los adolescentes con edad para trabajar no podrán hacerlo en horarios nocturnos, entre las 21:00 y las 8:00 horas.

* **PROHIBIDO:** Está prohibido el trabajo en cabarets y otros establecimientos que presenten espectáculos en vivo, que expendan alcohol o donde se consuma tabaco.

Las multas

Siguiendo estas indicaciones, los empleadores evitan verse expuestos a multas, puesto que estas podrían ser cuantiosas: de 2 a 5 UTM (de \$134.588 a \$336.470, según la unidad en febrero) en el caso de las microempresas; 3 a 10 UTM para pequeñas empresas (\$201.747 y \$672.940); de 6 a 40 UTM (de \$403.764 a \$2.691.760) para medianas empresas; y de 8 a 60 UTM (de \$538.352 a \$4.037.640) 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.

Asimismo, la académica 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 (de \$672.940 a \$3.364.700) para microempresas y de 100 a 300 UTM (de \$6.729.400 a \$20.188.200) para las grandes.