



**UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

# **MARCO JURÍDICO Y TEÓRICO DEL TRABAJO JUVENIL EN CHILE**

**Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

ANDREA LORENA FURCHE VELOSO.  
DANITZA NISAVA PARAVIC ELUANI.  
PROFESOR GUÍA: RICARDO JURI SABAG.  
SANTIAGO, CHILE  
MAYO 2007.

UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

MARCO JURÍDICO Y TEÓRICO DEL TRABAJO JUVENIL  
EN CHILE

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

ANDREA LORENA FURCHE VELOSO.  
DANITZA NISAVA PARAVIC ELUANI.  
PROFESOR GUÍA: RICARDO JURI SABAG.  
SANTIAGO, CHILE  
MAYO 2007.

## INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	13
CAPITULO I. EL TRABAJO JUVENIL EN CHILE	15
1. PANORAMA GENERAL DEL DESEMPLEO JUVENIL	15
2. EL DESEMPLEO JUVENIL EN CHILE	16
3. FACTORES ECONÓMICOS DEL DESEMPLEO	17
3.1. Desempleo y Crecimiento Económico	18
3.2. Homogeneidad en el Comportamiento de los Grupos de Jóvenes	19
3.3. Causas del Desempleo Juvenil	20
3.3.1. Falta de Dinamismo en la Economía y su Crecimiento	20
3.3.2. Expectativas y Aspiraciones de los Jóvenes en relación al Empleo Buscado	21
3.3.3. Falta de Educación y Experiencia	22
3.3.4. Rigidez del Mercado de Trabajo, Costos de Contratación, Despido y Salarios	23
4. FACTORES SOCIALES DEL DESEMPLEO	24
5. EL DESEMPLEO FEMENINO	25
5.1. El Desempleo Femenino en Chile	27
CAPITULO II. MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO JUVENIL	29
1. MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO	29
1.1. Principios Fundantes del Derecho del Trabajo	29
1.2. Protección Constitucional de los Derechos del Trabajador en Particular	30
1.2.1. Derecho a la Libertad de Trabajo y su protección	31
1.2.1.1. La Libertad de Trabajo	31
1.2.1.1.1. Derecho a la Libre Elección de Trabajo	31

1.2.1.1.2. Derecho a la Libre Contratación	31
1.2.1.1.3. Derecho a la Libre Afiliación	32
1.2.1.2.    Derecho a la Protección del Trabajo	32
1.2.1.2.1. Derecho a la No Discriminación en la Oferta del Trabajo	32
1.2.1.2.2. Derecho a una Justa Retribución	33
1.2.1.2.3. Derecho a la Negociación Colectiva	33
1.2.1.2.4. Derecho a Huelga	33
1.2.2. Derecho a la Igualdad en el Acceso a las Funciones y Empleos Públicos	34
1.2.3. Derecho a la Seguridad Social	34
1.2.4. Derecho a Desarrollar Librementemente Cualquier Actividad Económica	35
1.2.5. Derecho a la Igualdad en Materia Económica	36
1.3. Protección Constitucional de los Derechos a la Educación	37
2. TRATADOS INTERNACIONALES Y CONVENIOS ADOPTADOS POR CHILE EN MATERIA DE TRABAJO	38
2.1. Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos de 1970	39
2.2. Convenio 138 Sobre la Edad Mínima de 1973	40
2.3. Convenio 140 Sobre la Licencia Pagada de Estudios de 1974	41
3. MARCO LEGAL DEL TRABAJO JUVENIL	43
3.1. El Código del Trabajo	43
3.2. La Ley N° 19.518	44
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJO JUVENIL: ELEMENTOS DE LA CONTRATACIÓN JUVENIL	46
1. LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO	46
1.1. La Relación Laboral	46
1.2. El Contrato de Trabajo	47
2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	47
2.1. Clasificación del Contrato de Trabajo	48

2.1.1. Contrato Individual y Colectivo	48
2.1.2. Contrato de Término Fijo y de Duración Indefinida	49
2.2. Formas y Solemnidades del Contrato de Trabajo	50
2.3. Contratos Especiales	51
3. CAPACIDAD PARA CONTRATAR	52
3.1. Clasificación de los Trabajadores y sus Requisitos para Contratar	52
3.2. Prohibiciones para Ejercer Trabajos Determinados	53
3.2.1. Limitaciones Aplicables a los Menores de 21 años	53
3.2.2. Limitaciones Aplicables a los Menores de 18 años	54
3.2.3. Limitaciones Aplicables a los Menores de 15 años	54
4. JORNADA DE TRABAJO	55
4.1. Jornada Ordinaria de Trabajo	56
4.2. Jornada Mayor de Trabajo	57
4.3. Jornada Ordinaria Especial de Trabajo	57
4.4. Jornada Extraordinaria de Trabajo	58
5. LOS DESCANSOS LABORALES	58
5.1. Descanso Dentro de la Jornada de Trabajo	58
5.2. Descanso Semanal	59
6. REMUNERACIONES	61
6.1. Concepto de Remuneración	62
6.2. Emolumentos que No Constituyen Remuneración	62
6.3. Clasificación de las Remuneraciones	64
6.4. Tipos de Remuneración	64
6.4.1. Sueldo	65
6.4.2. Sobresueldo	65
6.4.3. Comisión	66
6.4.4. Participación	66
6.4.5. Gratificaciones	67
6.5. Sistema de Protección de las Remuneraciones	67

7. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	69
7.1. Generalidades	69
7.2. Suspensión del Contrato de Trabajo	69
7.2.1. Efectos de la Suspensión de la Relación Laboral	70
7.2.2. Casos de Suspensión de la Relación Laboral	70
7.3. Terminación del Contrato de Trabajo	72
7.3.1. Generalidades	72
7.3.2. Sistemas de Terminación	73
7.3.2.1. Libre Despido	73
7.3.2.2. Estabilidad	74
7.3.2.2.1. Estabilidad Absoluta	74
7.3.2.2.2. Estabilidad Relativa	75
7.3.2.3. Inamovilidad en el Trabajo	75
7.3.3. Causales de Terminación del Contrato de Trabajo	76
7.3.3.1. Causales Objetivas de Terminación	76
7.3.3.2. Causales Subjetivas o de Caducidad	78
7.3.3.3. Causales del Artículo 161 del Código del Trabajo	80
7.3.4. Formalidades del Despido	81

#### CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN JUVENIL Y CONTRATOS ESPECIALES

1. CONTRATO DE APRENDIZAJE	83
1.1. Remuneraciones	84
1.2. Obligaciones de las Partes	85
1.3. Duración del Contrato	85
1.4. Sanciones al Incumplimiento del Contrato	85
2. EL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS	86
2.1. Jornada de Trabajo	87
2.2. Remuneraciones	87

2.3. Normas Especiales	88
3. CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR	89
3.1. Periodo de Prueba	90
3.2. Jornada Diaria	90
3.3. Descanso Semanal	91
3.4. Remuneraciones	92
3.5. Terminación del Contrato	93
3.5.1. Periodo de Prueba	93
3.5.2. Desahucio	93
3.5.3. Terminación del Contrato por Enfermedad Contagiosa	94
4. CONTRATO A HONORARIOS	95
4.1. Definición	96
4.2. Naturaleza Jurídica	96
4.3. Cómo reconocer si se está frente a un Contrato Individual de Trabajo o un Contrato a Honorarios	97
4.4. Riesgos y Beneficios del Contrato a Honorarios	98
5. CONTRATO POR OBRA O FAENA	99
5.1. Definición	99
5.2. Modalidades del Contrato por Obra o Faena	99
5.3. Efectos	100
5.4. Características	100
5.5. Menciones que Debe Incluir	101
CAPITULO V. JÓVENES EN SITUACIONES ESPECIALES QUE TIENEN INCIDENCIA EN LO LABORAL	102
1. LOS JÓVENES Y EL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO (SMO)	102
1.1. Breve Reseña Histórica	102
1.2. Requisitos para Realizar el Servicio Militar Obligatorio	103
1.3. Incumplimiento del Servicio Militar Obligatorio	104
1.4. El Rol Social del Servicio Militar	105

1.5. Beneficios Educativos y de Capacitación establecidos en la Ley 20.045	106
2. JÓVENES Y DISCAPACIDAD	108
2.1. Definición de Discapacidad	108
2.2. Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile	109
2.3. Tratamiento de la Discapacidad en la Legislación Laboral Chilena	111
2.4. Marco Jurídico General de la Discapacidad	112
2.4.1. Normativa Internacional	112
2.4.2. Normas Nacionales	113
2.5. El Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS)	115
2.5.1. Programas de Apoyo Técnico destinado a Estudiantes de Enseñanza Media y Superior	117
2.5.2. Programa de Intermediación Laboral	117
2.6. Limitantes del Sistema de Protección a los Discapacitados	119
2.6.1. Subsidio Único Familiar	120
2.6.2. Pensión Asistencial de Ancianidad (PASIS)	121
2.6.3. Pensión Asistencial de Invalidez y Deficiencia Mental	121
<b>CAPITULO VI. LA CAPACITACIÓN</b>	124
1. ASPECTOS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN	125
1.1. Concepto	125
1.2. Breve Reseña Histórica de la Capacitación en Chile	126
2. INSTITUCIONALIDAD DE LA CAPACITACIÓN EN CHILE	129
2.1. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	130
2.1.1. Definición	130
2.1.2. Atribuciones y Deberes	131
2.1.3. Objetivos Estratégicos del SENCE	132
2.1.4. Financiamiento	133



2.2. Organismos Ejecutores	133
2.2.1. Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)	133
2.2.2. Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC)	134
2.2.3. Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)	135
2.3. Otros Organismos	136
2.3.1. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	136
2.3.2. Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)	138
2.3.3. Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	140
2.3.4. Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ)	142
3. PROGRAMAS Y SUBSIDIOS PARA LA CAPACITACIÓN	143
3.1. La Oferta Escolar	145
3.2. Programas y Subsidios para la Capacitación	146
3.2.1. Franquicia Tributaria para la Capacitación	146
3.2.2. Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP)	149
3.2.3. Programa Planes de Aprendizaje	151
3.2.4. Programa Nacional de Becas	155
3.2.5. Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica	156
CAPITULO VII. DERECHO COMPARADO	159
1. LEGISLACIÓN DE ARGENTINA	159
1.1. Disposiciones Constitucionales	159
1.2. Disposiciones Legales	160
1.2.1. Ley Nº 20.744, Ley del Contrato de Trabajo	160
1.2.2. Ley Nº 24.013. Ley de Empleo	164
1.2.3. Ley Nº 25.013. Ley de Reforma Laboral	168
1.2.4. Ley Nº 25.165. Pasantías Educativas	171
2. LEGISLACIÓN DE VENEZUELA	173
2.1. Disposiciones Constitucionales	173
2.2. Disposiciones Legales	175



## INTRODUCCION

Los jóvenes son uno de los activos más grandes del mundo. Traen energía, talento y creatividad a las economías y construyen los cimientos para el desarrollo futuro. Pero la juventud también representa un grupo con serias vulnerabilidades en el mercado laboral. En el último tiempo, la desaceleración en el crecimiento del empleo mundial y el consiguiente aumento del desempleo, han afectado a los jóvenes más fuertemente. El resultado es que la juventud de hoy se enfrenta a un creciente déficit de oportunidades de trabajo decente y altos niveles de incertidumbre económica y social.

Para aquellos jóvenes que han alcanzado una edad aceptable para trabajar, la rápida globalización y el cambio tecnológico brindan nuevas posibilidades para realizar labores productivas y generar ingresos. Sin embargo, para otros jóvenes estas tendencias agravan la vulnerabilidad inherente a la transición entre la niñez y la edad adulta. En todo el mundo, millones de jóvenes no logran incorporarse al mercado laboral, y la discriminación contra las mujeres jóvenes es especialmente persistente. Muchos de los puestos de trabajo a los cuales los jóvenes pueden optar están mal remunerados y no brindan los beneficios suficientes para una vida digna ni perspectivas de superación y promoción.

En el presente trabajo hemos querido ahondar en el fenómeno del desempleo juvenil, por ser una realidad contingente de carácter mundial y que evidentemente afecta de igual manera a nuestro país.

Para ello, hemos realizado un análisis de los diferentes aspectos que convergen en el trabajo de los jóvenes.

De esta manera, en el Capítulo I, nos referimos al panorama general del desempleo juvenil, con énfasis en la realidad nacional; los factores económicos y sociales que generan desempleo y las causas del mismo, además de un apartado especial sobre el desempleo de las mujeres jóvenes.

En el Capítulo II, analizaremos el marco jurídico del trabajo juvenil, desde la perspectiva del Derecho Constitucional, del Derecho Internacional y de las normas legales de carácter interno.

Por su parte, en el Capítulo III estableceremos el marco teórico del trabajo juvenil, esto es, los elementos de la contratación laboral, haciendo hincapié en los distintos tópicos que directa o tangencialmente afectan el trabajo de los jóvenes.

En el Capítulo IV expondremos los distintos contratos especiales que corresponden a las labores que generalmente son realizadas por los jóvenes, e incluso aquellos que sólo se aplican a los trabajadores jóvenes, como es el caso del contrato de aprendizaje.

El Capítulo V muestra un análisis de determinadas situaciones que afectan la vida laboral de un joven, como son la obligación de realizar el Servicio Militar y la discapacidad.

En el Capítulo VI nos referiremos al sistema de capacitación imperante en nuestro país, la institucionalidad del mismo y los diferentes programas que se ejecutan para favorecer el empleo de los jóvenes.

Finalmente, en el Capítulo VII haremos una breve referencia a las normas de derecho comparado en algunos países de América Latina y Europa que regulan el trabajo juvenil.

## **CAPITULO I. EL TRABAJO JUVENIL EN CHILE.**

### **1. PANORAMA GENERAL DEL DESEMPLEO JUVENIL.**

Según estudios de la Organización de Naciones Unidas (ONU), se puede definir a los jóvenes como la población entre los 15 y 24 años de edad, ya que esta es una convención estadística ampliamente aceptada<sup>1</sup>.

Lamentablemente, la edad mínima que se establece para acceder al trabajo no refleja la realidad de muchos países, en especial los de América Latina y Asia, donde el ingreso al trabajo se produce mucho antes.

El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>2</sup>, establece los 15 años como límite mínimo de admisión al empleo, ya que bajo esta edad se considera “trabajo infantil”. Dentro de este grupo etario de trabajadores, que conforman el universo de jóvenes en edad de trabajar, se pueden distinguir dos subgrupos: El primero abarca a los hombres y mujeres de entre 15 y 19 años; el segundo es el de los llamados “adultos jóvenes”, que abarca a hombres y mujeres de entre 20 y 24 años.

Esta distinción es importante ya que ambos grupos tienen grandes diferencias de comportamiento, que son determinadas por factores como el género, entorno social y las circunstancias de vida, entre muchos otros. Por ejemplo, el estilo de vida de un joven en Chile no es el mismo que tienen los jóvenes en Asia, o las mujeres chilenas no se ven enfrentadas a la misma realidad que las mujeres africanas. Es por eso que el concepto de juventud no es homogéneo y por lo tanto, depende de las realidades de cada país.

En cuanto al trabajo juvenil, es más común hablar de desempleo juvenil, ya que es la característica que más resalta de este fenómeno, porque si bien el porcentaje de participación de los jóvenes en el mercado laboral ha disminuido en los últimos 10 años, debido a que ha aumentado la cantidad de jóvenes que entran a estudiar y así mismo se han prolongado los años de estudios, los

---

<sup>1</sup> Según definición de las Naciones Unidas, jóvenes son las personas con edades comprendidas entre los 15 y 24 años de edad, y adultos son las personas que tienen 25 años o más.

<sup>2</sup> Artículo 3 N° 3, Convenio N°138 OIT de 1973.

índices de desempleo siguen siendo muy altos y según la OIT, los jóvenes tienen 3 veces más posibilidades de encontrarse desempleados que los adultos. Se calcula que entre los años 1995 y 2005, la cifra de jóvenes desempleados ha aumentado de aproximadamente 74 a 85 millones de personas, lo que representa al 44,8% del total de desempleados en el mundo.<sup>3</sup>

El desempleo juvenil, si bien es un fenómeno transversal, afecta principalmente a las mujeres, las minorías étnicas, y a los grupos con menor educación. Al mismo tiempo, hay que tener presente que el hecho de que un joven trabaje no significa que sea una garantía de sustentabilidad económica, ya que hay una diferencia notable entre tener un trabajo y tener un trabajo decente.

El problema de desempleo de los jóvenes se traduce, a grandes rasgos, en un desgaste del capital humano que impide una adecuada inserción profesional y técnica; además, menoscaba la capacidad productiva ya que se inhibe la independencia económica y la formación de la familia, la integración a la sociedad civil y la asunción de deberes ciudadanos. El desempleo juvenil también implica otras situaciones de costo social derivadas del desvío de conductas, criminalidad u otro tipo de violencia.<sup>4</sup>

## **2. EL DESEMPLEO JUVENIL EN CHILE.**

Si bien el fenómeno del desempleo y el desempleo juvenil en particular han existido desde siempre en nuestro país, es a contar del año 1990 cuando se empieza a experimentar un avance real en materias públicas tendientes a frenar la desocupación de los jóvenes. Estas medidas se han enmarcado dentro de los avances económicos y sociales que ha experimentado nuestro país, crecimiento que se ha traducido en la creación de nuevos empleos, el aumento en la escolaridad de la población, programas e incentivos a la capacitación y contratación de jóvenes, entre otras. Lo que, sin embargo, no ha estado exento de dificultades, ya que si bien los índices de desempleo en general se han

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe Mundial sobre la Juventud 200. Pág: 3.

<sup>4</sup> ABDALA, Ernesto. Jóvenes, educación y empleo en América Latina, OIT.

mantenido por debajo del 10%, a fines de la década del 90, como consecuencia de la crisis económica (Crisis Asiática), el desempleo en 1999 aumentó a un 11,4%.

Según la encuesta CASEN<sup>5</sup> del período 1995 – 1998, el desempleo juvenil aumentó de un 16,7% a un 21%, afectando mayormente a los menores de 20 años, grupo que alcanzó una tasa de desempleo del 29,9%; debiendo destacar que de acuerdo a la distinción que se hace por género, las más afectadas fueron las mujeres, llegando al 36,6% de desocupación<sup>6</sup>.

Si bien en los años siguientes los índices de desempleo han mostrado fluctuaciones, este se ha mantenido en torno al 8%, llegando a alcanzar en el trimestre marzo – mayo del 2006 una cifra de 8,7% de desocupación total, dentro del cual el desempleo juvenil corresponde al 28,3% en el segmento de 15 a 18 años y a un 19,8% en el segmento de 19 a 24 años.

Las últimas cifras de desempleo que se han entregado muestran que el desempleo total ha descendido a un 7,4%; en cambio, el desempleo juvenil alcanza un 18,7%, manteniendo la tendencia a duplicar la tasa de desocupación general.<sup>7</sup>

Para explicar mejor este fenómeno, es necesario referirse a dos aspectos que están íntimamente ligados. Estos son los aspectos económicos y sociales del desempleo juvenil.

### **3. FACTORES ECONÓMICOS DEL DESEMPLEO.**

Como mencionamos anteriormente, el elemento económico es fundamental para explicar el desempleo en general, ya que dependiendo del estado de la economía de un país se puede medir la capacidad de ésta de generar nuevos puestos de trabajo, mejores remuneraciones, y trabajos con mejores condiciones y perspectivas de desarrollo.

---

<sup>5</sup> Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN). <http://www.casen.cl> [consulta 6 de enero 2007]

<sup>6</sup> LARRAECHEA Löeser, Ignacio. Desempleo juvenil en Chile: propuestas a la luz de la evolución en los años 90. Investigación. EXPANSIVA.

<sup>7</sup> <http://www.ine.cl> [consulta 6 de enero 2007]

En el año 1999, durante el peor momento de la crisis económica, el desempleo llegó a un 11,4%, siendo que en años anteriores había sido de aproximadamente un 6,5%, y junto con ello también aumentó el desempleo juvenil, llegando a ser 2,2 veces superior al índice de desempleo total del país. Un dato curioso es el hecho de que, sin importar el índice de desempleo total, el diferencial entre éste y el desempleo juvenil siempre ha estado entre el 2,2 y el 2,5. Esto significa que el desempleo juvenil es 2,5 veces más alto que el total nacional, lo que nos lleva a preguntarnos si este fenómeno se relaciona sólo con la capacidad de crecimiento de la economía y su desarrollo, o bien responde a las características etarias propias de los jóvenes, y si los afecta a todos por igual.

### 3.1 Desempleo y Crecimiento Económico.

Respecto de este punto hay que tener en cuenta que en países como Brasil, Argentina, España e Italia, los diferenciales entre el desempleo juvenil y el desempleo adulto son similares al chileno, lo que no ocurre en Alemania y Austria donde son similares a los del desempleo total.<sup>8</sup>

En Chile se ha observado que en períodos de desaceleración de la economía y aumento del desempleo total, el desempleo en los jóvenes tiende a aumentar más que el promedio; pero si bien en períodos de crecimiento económico la tasa de ambos desempleos baja, el desempleo juvenil lo hace más lentamente. Por lo tanto, para que exista una diferencia real en el crecimiento del empleo, se necesitan períodos de crecimiento económico más prolongados.

Lo anterior, ligado a las condiciones económicas de nuestro país, donde si bien el ritmo de crecimiento no ha sido tan alto en los últimos años, si se consideran las medidas que se están tomando para su reactivación hacen pensar que el desempleo va a seguir descendiendo en los siguientes meses,

---

<sup>8</sup> Argentina 2,2; Brasil 3,0; España 2,0; Italia 2,8. TOKMAN, Víctor E. Desempleo en Chile. Investigación EXPANSIVA. Pág. 2



entonces hay otros aspectos laborales que se hacen más visibles en el tema del desempleo.

Es el caso de los problemas de inserción laboral de mujeres, jóvenes y de las personas con menor preparación; la alta rotación e inestabilidad en el empleo; la masificación de nuevas formas de contratación y, el aumento de la demanda por trabajos de calidad. En este sentido, la participación de las mujeres en el campo laboral es más sensible a aspectos socioculturales, ya que a pesar de que cada vez más mujeres trabajan y son jefas de hogar, en nuestra sociedad aún los roles asociados al género están muy marcados y es labor de la mujer hacerse cargo del cuidado de la casa y de los hijos.

En cambio, los jóvenes son muy sensibles a los vaivenes económicos, tienen una menor duración en el trabajo en comparación a los adultos, en parte porque trabajan en sectores asociados a una alta rotación, como la agricultura y la construcción, y en parte a que por su poca o nula experiencia y conocimiento del mercado laboral son víctimas de la informalidad en sus trabajos, lo que si bien puede entenderse como positivo al facilitar los cambios de un trabajo a otro, a la vez es peligroso porque se exponen a sufrir abusos por parte del empleador y a no tener ningún tipo de beneficio social.

### 3.2. Homogeneidad en el Comportamiento de los Grupos de Jóvenes.

Los distintos grupos de trabajadores jóvenes, o mejor dicho, de jóvenes en edad de trabajar, se comportan de distinta forma ante las variables no sólo económicas, sino también, ante las diferencias de edad, escolaridad y sexo.

Las variables de edad y escolaridad afectan significativamente las posibilidades de conseguir trabajo, en cuanto a que mientras menos edad y menor educación se tengan, mayores son las tasas de desempleo, porque “el capital humano acumulado” es menor que el que tienen los jóvenes con mayor educación y preparación.

En cuanto a la distinción que se hace por género, se observa que las mujeres tienden a registrar cifras de desempleo superiores a las de los

hombres, lo que se explica básicamente por criterios de discriminación y por la disponibilidad de las mujeres a ciertos trabajos, ya que en muchos casos deben compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, como es el cuidado de los hijos y el hogar.

Las diferencias entre los distintos segmentos etarios se reflejan en las estadísticas, que muestran que la participación en el mercado de empleo de los jóvenes de entre 20 y 24 años de edad es mayor que la de jóvenes de entre 15 y 19 años de edad. Sin embargo, se observa en ambos grupos un sostenido descenso en la participación laboral, que se explicaría por el retorno de los jóvenes a los estudios o al alargamiento de éstos.<sup>9</sup>

### 3.3. Causas del Desempleo Juvenil.

Existen cuatro causas principales que se identifican con mayor frecuencia en el problema del desempleo de los jóvenes.<sup>10</sup>

Estas son la falta de dinamismo de la economía, las expectativas y aspiraciones de los jóvenes en relación con el empleo buscado, la falta de educación y experiencia y la rigidez del mercado de trabajo, y los costos de contratación, despido y salarios.

#### 3.3.1 Falta de Dinamismo en la Economía y su Crecimiento.

Uno de los objetivos de la economía es obtener una mayor competitividad y crecimiento. Las empresas han buscado distintas formas para lograrlo, mediante la reorganización de sus procesos productivos, adecuándolos a sus capacidades tecnológicas, para responder de mejor manera a las fluctuaciones de la demanda de trabajadores por causas estacionales o coyunturales<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Observatorio Laboral N° 19, Diciembre 2005. Pág. 4.

<sup>10</sup> TOKMAN, Víctor E. Desempleo en Chile. Investigación EXPANSIVA. Pág. 4.

<sup>11</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Observatorio Laboral N° 22, Diciembre 2005.

El crecimiento económico es una de las premisas necesarias (aunque no suficientes) para generar empleos. Un bajo ritmo de crecimiento se asocia a un aumento del desempleo en general y de los jóvenes en especial, como ya se ha señalado. El ideal es que el crecimiento sea rápido, pero por sobre todo debe ser sostenido, ya que el crecimiento sostenido de la economía va a provocar que las empresas se animen y se decidan a contratar jóvenes debido a la perspectiva de un buen período económico, y lo que es más importante aún, que las empresas se animen a invertir en capacitación.

Hay que considerar que, si bien los niveles de desempleo varían dependiendo de las condiciones económicas de una sociedad, también lo hacen los distintos grupos de jóvenes trabajadores. Esto sugiere que existen otras causas del desempleo juvenil que van más allá de las causas del desempleo a nivel país.

Estas causales adicionales son de aplicación especial a la situación de los jóvenes.

### 3.3.2. Expectativas y Aspiraciones de los Jóvenes en Relación con el Empleo buscado.

Todas las personas al buscar trabajo, aunque sea por primera vez, tienen aspiraciones en cuanto a la calidad y a las remuneraciones, y no es extraño que existan desajustes entre las expectativas personales y la realidad del mercado laboral.

En términos económicos, esto se explica por medio del concepto de “salario de reserva”, que indica la existencia de una remuneración mínima por debajo de la cual no se está dispuesto a trabajar, por lo que quienes se encuentran sin empleo por esta causal están “voluntariamente cesantes”.

Esta situación es muy frecuente, sobre todo entre quienes buscan trabajo por primera vez y entre quienes buscan trabajo no por una necesidad imperiosa. Sucede que luego de transcurrido un tiempo de búsqueda de trabajo,

las aspiraciones tienden a reevaluarse, en relación a la disponibilidad efectiva de conseguir el trabajo que se quiere y el que se puede conseguir.

Sin embargo, la causa más importante de incorporación al campo laboral es la necesidad de aportar ingresos al hogar o de mantenerlo, por lo que en estas situaciones el salario de reserva por lo general no se aplica.

### 3.3.3. Falta de Educación y Experiencia.

Esta causa es la más obvia de todas, y se refiere a que los jóvenes por falta de educación y sobretodo de experiencia laboral no consiguen empleo. Está en directa relación con la edad, ya que a menor edad y menor educación, menor es la posibilidad de encontrar trabajo, y en caso de que este se obtenga, existe una alta probabilidad de que éste sea mal remunerado y de que se presenten escasas expectativas de aprendizaje y evolución dentro de esa labor.

A su vez, hay que tener en cuenta que la necesidad de trabajar de los jóvenes muchas veces se contrapone con sus deberes escolares, lo que afecta la dinámica ocupacional y las probabilidades de encontrar trabajo, en especial en el tramo de jóvenes de entre 15 y 19 años.

Las ocupaciones que requieren un mayor nivel de estudios son las que tienen un índice de crecimiento más rápido en la mayoría de los países; la acumulación de capital humano por escolaridad y experiencia permite una mayor y mejor inserción en el campo laboral. Como contrapartida de esta situación, existe una suerte de penalización a quienes abandonan sus estudios, la que se refleja en mayores tasas de desempleo y en menores remuneraciones, que no permiten evolucionar laboralmente, creando un círculo vicioso de pobreza del cual es muy difícil salir. El remedio más idóneo para salir de este círculo vicioso es la suma de educación y capacitación, la que se debe realizar a lo largo de la vida laboral, ya que debido a los cambios tecnológicos y la modernización de los medios de producción, los conocimientos adquiridos en un área determinada quedan rápidamente obsoletos, convirtiéndose esto en un obstáculo para el desarrollo de carreras u oficios.

Por último, en la relación educación – mercado de trabajo, hay que tomar en cuenta el tránsito de la escuela al trabajo, situación que presenta una serie de obstáculos que afectan la inserción laboral, como la autocontención de los sistemas educacionales, diseñados para que luego de la educación básica y media se continúen los estudios en la universidad u otras instituciones de educación superior, sin mayores opciones técnicas o planes de estudios orientados al mundo del trabajo.<sup>12</sup>

#### 3.3.4. Rigidez del Mercado de Trabajo, Costos de Contratación, Despido y Salarios.

Esta causa se refiere al funcionamiento del mercado de trabajo y su regulación, donde la falta de ésta da como resultado la inexistencia de suficientes oportunidades de trabajo.

La regulación del mercado de trabajo ha creado una estructura rígida en cuanto a la disponibilidad de contratos de trabajo, que encarecen tanto los costos de contratación y despidos, la distribución de la jornada laboral, la fijación de salarios mínimos, entre otros aspectos. Esto afecta discriminatoriamente a los jóvenes, ya que requieren de aprendizaje, períodos de prueba y adquisición de experiencia, factores que inciden en la alta rotación laboral a la que ya nos hemos referido, por lo que los costos asociados a estos aspectos son importantes al momento de tomar la decisión de contratar.

Durante los últimos 15 años se han implementado paulatinamente distintas iniciativas que tienen como objetivo una mayor flexibilidad laboral. La reforma laboral del año 2001 creó el seguro de desempleo para los trabajadores, se reforzaron las penas por el mal uso de las causales de despido y se introdujeron elementos flexibilizadores, como el contrato a tiempo parcial y la polivalencia de los contratos, entre otras formas de contratación que tienen como objetivo promover el empleo y el aprendizaje de los jóvenes; a ello se

---

<sup>12</sup> TOKMAN, Víctor E. Desempleo en Chile. Investigación EXPANSIVA. Pág. 7.

suma también la existencia del contrato de aprendizaje que permite establecer vínculos contractuales con jóvenes de entre 15 y 25 años.

#### **4. FACTORES SOCIALES DEL DESEMPLEO.**

Desde el punto de vista social, el desempleo juvenil tiene una primera causa en el nivel de educación de la población, ya que se ha comprobado que a mayor nivel educacional se tenga, mayor es la probabilidad de obtener un empleo decente y por lo tanto, mejores remuneraciones, además de vínculos laborales más estables<sup>13</sup>. Pero en el caso de los jóvenes, hay que tener en cuenta que esta lógica no siempre se da, debido a que los motivos principales para que los jóvenes trabajen son dos:

- Por propia voluntad
- Por necesidad.

La voluntariedad se refiere al caso de jóvenes que trabajan sin necesitarlo realmente, ya que tienen cubiertas sus necesidades básicas y trabajan para tener mayor independencia económica, por lo que tienen mayor libertad para buscar un trabajo que les acomode de acuerdo a sus horarios de estudios, capacidades e intereses, y también mayor libertad para cambiar de trabajo en caso de sufrir algún tipo de abuso por parte de su empleador, ya que al no necesitar el dinero de la remuneración, no están obligados a soportarlo.

En cambio, el caso de los jóvenes que trabajan por necesidad es más sensible y preocupante, ya que son muchos los jóvenes que deben compatibilizar sus estudios con el trabajo o simplemente abandonarlos, ya sea para aumentar los ingresos de sus familias o en casos más extremos para mantenerlas. Esta última hipótesis es la más preocupante, ya que se da generalmente en los sectores de menor nivel socioeconómico, y esta necesidad es la que ocasiona que exista una mayor posibilidad de sufrir abusos por parte del empleador.

---

<sup>13</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Observatorio Laboral N° 19, Diciembre 2005. Pág. 4.

Es en esta primera etapa donde se asientan las bases de lo que será el futuro laboral de una persona, ya que sólo con educación y capacitación se puede romper el círculo de la pobreza. De acuerdo a las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del año 1999, los más afectados por la crisis económica fueron aquellos grupos de personas que no terminaron la educación básica y media, en comparación con los grupos que contaban con algún grado de formación.<sup>14</sup>

Por último, el desempleo juvenil se debe abordar desde el sistema educacional y de capacitación, ya que el cambio tecnológico exige una preparación cada vez más especializada para poder optar a los puestos de trabajo que se generan.

Esto refuerza la necesidad de fortalecer la educación básica y media, para así desarrollar las competencias básicas que constituyen el fundamento para la especialización. Este cambio tan acelerado lleva a la necesidad de una oferta de educación de calidad acorde a las necesidades del mercado laboral.

De aquí que la expansión de la cobertura de la educación, la relevancia de los contenidos y la mejora de la calidad, son desafíos que deben enfrentarse de manera urgente, en especial para los jóvenes de sectores menos favorecidos, que deben superar la desigualdad en el acceso a las oportunidades<sup>15</sup>.

## **5. EL DESEMPLEO FEMENINO.**

Como ya se ha mencionado, las mujeres históricamente han tenido condiciones laborales más precarias, en comparación con las de los hombres. Tienen mayores índices de cesantía, sus sueldos son inferiores y tienen menor acceso a beneficios de seguridad social.

De acuerdo a estudios de la OIT realizados en América Latina, las tasas de desempleo femenino son superiores a las de los hombres, salvo en Argentina, donde el año 2003 el desempleo masculino fue superior al femenino.

---

<sup>14</sup> Encuesta CASEN 1999.

<sup>15</sup> TOKMAN, Víctor E. Desempleo en Chile. Investigación EXPANSIVA. Pág. 10.

Los mayores índices de desempleo femenino los tienen Colombia, Uruguay y Panamá, con aproximadamente un 20% de mujeres sin trabajo; en cambio, el menor índice lo tiene México con un 2,7%.

El trabajo femenino se caracteriza por una gran informalidad y calidad inferior al trabajo que se ofrece a los hombres. La mayoría de las mujeres trabajan en actividades de baja valoración social y escasa protección social, además de ser quienes realizan la mayor parte del trabajo familiar o doméstico, el que no es remunerado.

La baja valoración a la que nos referimos y la consiguiente desprotección, es uno de los mayores problemas que deben afrontar, ya que son las mujeres quienes necesitan más protección social, debido a que además de afrontar circunstancias de la vida como la vejez, invalidez, desempleo, accidentes laborales (al igual que los hombres), necesitan de protección especial por su función familiar y reproductiva<sup>16</sup>. Una de las causas que explicaría las diferencias laborales entre sexos se encuentra en la falsa creencia de que los costos de contratación de las mujeres son mayores que los de los hombres.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo ha ido aumentando paulatinamente, pero sigue siendo inferior a la de los hombres, incluso en aquellos países donde la mujer tiene un mayor nivel educacional.

Otra importante diferencia entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es la relacionada con las remuneraciones. Si bien esta brecha se ha ido acortando, prácticamente en todos los países los hombres ganan más que las mujeres. En esto influyen factores como que la mujer se desempeña mayoritariamente en el sector de servicios, los que suelen ser los peores pagados; factores culturales, que se refieren a que la mujer es la encargada del cuidado de la familia, lo que haría que las mujeres tengan una mayor rotación laboral por la preferencia de realización de trabajos de tiempo parcial.

Por último, hay que distinguir el trabajo de las mujeres en las zonas rurales y urbanas. En las zonas rurales, la mujer es la encargada

---

<sup>16</sup> Artículo: <http://www.mujereshoy.com/secciones/639.shtml> [consulta 4 de noviembre 2006]



exclusivamente del trabajo doméstico, a diferencia de lo que sucede en la ciudad, donde esta tarea es compartida con el hombre; además, en el campo las tasas de fertilidad y natalidad son superiores a las de la ciudad, lo que limita la participación de las mujeres en actividades productivas.

### 5.1. El Desempleo Femenino en Chile.

El caso chileno no es la excepción, a pesar de que el año 2006 se caracterizó por una mejoría debido a la creación de más puestos de trabajo y aumentos en los salarios. Por primera vez desde 1999, el desempleo femenino bajó de un 10,5% a un 9,5%; aunque éste sigue siendo superior en un 1,4 al de los hombres.<sup>17</sup>

En cuanto a los sectores productivos donde se concentra el mayor número de mujeres, éstos son los sectores de servicios (manufacturas, aseos, cocina) y agricultura, entre otros. En general, donde hay poca regulación y protección. Además influye fuertemente la zona geográfica donde éstas habitan.

La tasa de participación femenina en nuestro país ha aumentado notablemente en los últimos 10 años. Mientras en 1997 ésta era de un 34,6%, el 2006 alcanzó el 38,5%; en cambio, la participación de los hombres en igual período bajó 3 puntos porcentuales.

No obstante, a pesar de esta disminución, la participación laboral femenina en Chile es la más baja de América Latina y el Caribe, con diferencias de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel socioeconómico, como Argentina y Uruguay.

En cuanto a la situación de las mujeres jóvenes, éstas se ven perjudicadas o discriminadas por la propia economía, ya que no se aprovecha su potencial productivo. Según la OIT, apenas la mitad de las mujeres en edad de trabajar realmente lo hacen, en comparación con los hombres, donde 7 de cada 10 trabajan. Esto se traduce en una baja participación laboral, donde en el tramo de entre 15 y 24 años, el 19,8% de las mujeres están desempleadas,

---

<sup>17</sup> [http://www.elmostrador.cl/modulos/noticias/constructor/noticia\\_new.asp?id\\_noticia=211750](http://www.elmostrador.cl/modulos/noticias/constructor/noticia_new.asp?id_noticia=211750). [consulta: 7 de marzo 2007].

versus el 15,4% de los hombres. Es en el tramo de los 20 a 24 años donde las diferencias son más fuertes, ya que el 64,7% de los hombres tienen trabajo, contra un 39,8% de las mujeres.

Vale destacar que hoy en día un grupo importante de mujeres jóvenes realizan labores domésticas, ayudando en sus casas, cuidando a la familia mientras la madre sale a trabajar o cuidando a sus propios hijos. En caso de realizar algún trabajo remunerado, se ven enfrentadas a trabajos donde hay poca o nula protección social y bajas remuneraciones, llegando a situaciones extremas donde pueden ser víctimas de abusos o poner en riesgo su salud e integridad física y moral.

## **CAPITULO II. MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO JUVENIL.**

El Derecho del Trabajo se encuentra regulado por una serie de principios y normas, tanto de carácter general como particular, los cuales nos dan un primer acercamiento sobre la regulación jurídica del trabajo en general y más

específicamente del trabajo juvenil. En este capítulo nos avocaremos a revisar dichos principios y normas.

Algunas de las normas que analizaremos son la Constitución Política de la República (en adelante CPR) de 1980, en su carácter de norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico; el Código del Trabajo (en adelante CT o el Código) y otras normas de carácter más específico, como la Ley N° 19.518, que crea el Sistema de Capacitación y Empleo, entre otras normas.

## **1. MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

### 1.1. Principios Fundantes del Derecho del Trabajo.

La Constitución Política de 1980, en su carácter de norma fundante del sistema jurídico chileno, establece el marco normativo básico del derecho del trabajo.

En el Capítulo Primero, al establecer las bases de la institucionalidad, se consagran los principios rectores del Derecho, que desde luego se aplican al Derecho del Trabajo. Estos principios son la igualdad entre las personas y la igualdad ante la ley.

Respecto del principio de igualdad de las personas, la Constitución señala que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”<sup>18</sup>. A continuación, se establecen los deberes y la finalidad del Estado, al estipular que éste debe “promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales necesarias que permitan a todos” “su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece”<sup>19</sup>. Esto se traduce en la necesidad de que el Estado cuente con un sistema de asistencia social que se encargue de los grupos menos favorecidos en todos los ámbitos, como por ejemplo, la salud, la educación y por supuesto, el trabajo.

---

<sup>18</sup> Artículo 1º, CPR.

<sup>19</sup> Artículo 1º inciso tercero, CPR.

Una vez establecida la igualdad entre las personas, se consagra la igualdad ante la ley, esto es, ante las normas del ordenamiento jurídico, además la Constitución señala que no hay personas ni grupos privilegiados, lo que se materializa en el derecho a la no discriminación, al señalar que "ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias".<sup>20</sup>

La CPR es muy clara, no es que se prohíba la discriminación absolutamente, pues los destinatarios de las normas jurídicas son distintos entre sí, por ejemplo: al postular a un trabajo que por su naturaleza o características propias necesita de personas con algún grado de capacitación o experiencia, se va a preferir contratar a alguien que esté capacitado o tenga la experiencia necesaria por sobre alguien que no las tenga. Lo que se prohíbe expresamente son las discriminaciones "arbitrarias", vale decir, se prohíbe la discriminación contraria a la justicia, razón o bien común.

Tradicionalmente se ha pretendido que la igualdad ante la ley se satisface mediante la creación de normas de carácter general, que se apliquen indistintamente a todas las personas o situaciones que se encuentren dentro de sus márgenes, es decir, que a personas que se encuentren en una misma situación se las debe tratar por igual. Lo que no ha sido siempre satisfactorio, pues se puede caer fácilmente en ambigüedades o situaciones poco claras que se traducen en discriminaciones y abusos.

## 1.2. Protección Constitucional de los Derechos del Trabajador en Particular.

El Artículo 19 de la Constitución establece el catálogo de derechos aplicables a todas las personas sin excepción y que deben ser protegidos por la legislación, dentro de los cuales se encuentran aquellos que señalan los principios básicos por los que se rige el Derecho del Trabajo.

### 1.2.1. Derecho a la Libertad de Trabajo y su Protección<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Artículo 2º, CPR.

<sup>21</sup> Artículo 19 N° 16, CPR.

El Artículo 19 N° 16 de la CPR establece dos categorías de derechos: la libertad de trabajo y la protección del trabajo.

#### 1.2.1.1. La Libertad de Trabajo.

##### 1.2.1.1.1. Derecho a la Libre Elección del Trabajo.

Es el derecho que tienen todas las personas a escoger libremente el trabajo, según su vocación, conveniencia y necesidades. En principio, ninguna clase de trabajo puede prohibirse, a menos que atente contra la moral, la salubridad pública o interés nacional, pero en esos casos se debe establecer su ilicitud mediante una ley<sup>22</sup>. Ejemplo de ello, es la prohibición de la esclavitud, el narcotráfico, la prostitución y el ejercicio de ciertas profesiones sin título universitario.

##### 1.2.1.1.2. Derecho a la Libre Contratación.

Es el derecho a determinar libremente las condiciones del trabajo.

En el caso de los trabajadores independientes, la autonomía de la voluntad para contratar es plena; por el contrario, cuando se es dependiente esta autonomía de la voluntad no existe, ya que la legislación laboral protege al trabajador imponiendo exigencias no modificables por la voluntad de las partes, referidas a materias como previsión, vacaciones, ingreso mínimo, causales de término del contrato, entre otras, debido a que el trabajador se supone económicamente mas débil por la relación de subordinación y necesidad que existe con el empleador<sup>23</sup>.

Este derecho incluye la no discriminación en la oferta de trabajo, siempre que esa discriminación no sea hecha en razón de la idoneidad o capacidad del postulante, es decir, existe plena libertad para escoger la persona con que se

---

<sup>22</sup> VERDUGO, Mario y PFEFFER, Emilio. Derecho Constitucional. Tomo I. Pág. 289.

<sup>23</sup> VERDUGO, Mario y PFEFFER, Emilio. Derecho Constitucional. Tomo I. Pág. 287.

contrata, siempre que el criterio de selección se funde en idoneidad y capacidad.

#### 1.2.1.1.3. Derecho a la Libre Afiliación.

Este derecho consiste en que a nadie se le puede obligar a afiliarse a una organización determinada como condición de acceder a un trabajo, como tampoco a que se desafilie para permanecer en él. Ni la ley ni las autoridades podrán establecer estas condiciones.

#### 1.2.1.2. Derecho a la Protección del Trabajo.

Este es un derecho de contenido social, es decir, es un derecho que afecta a las personas en forma colectiva. Al igual que el derecho a la libertad de trabajo, contiene otros derechos.

##### 1.2.1.2.1. Derecho a la No Discriminación en la Oferta de Trabajo.

Como dijimos anteriormente, las personas que contratan pueden elegir libremente a las personas que optan al trabajo, pero esa elección debe basarse en la capacidad e idoneidad del postulante, ya que de lo contrario la elección sería arbitraria<sup>24</sup>. La ley excepcionalmente establece situaciones en las que se puede discriminar por causa de la edad o de la nacionalidad de una persona, es el caso de la prohibición de contratar a menores para trabajos en minas subterráneas, cabarets o lugares donde se expendan y consuman bebidas alcohólicas<sup>25</sup>.

En cuanto a limitaciones por nacionalidad, la ley establece que a lo menos el 85% de los trabajadores de una empresa deben ser chilenos.

##### 1.2.1.2.2. Derecho a una Justa Retribución.

---

<sup>24</sup> VERDUGO, Mario y PFEFFER, Emilio. Derecho Constitucional. Tomo I. Pág. 289.

<sup>25</sup> Artículo 14 y Artículo 15, Código del Trabajo.

La Constitución habla de “retribución” y no de “remuneración”, ya que el primer concepto es más amplio porque abarca a trabajadores dependientes e independientes. Los trabajadores dependientes, al trabajar bajo subordinación y dependencia en virtud de un contrato de trabajo, perciben a cambio de su trabajo una remuneración. El requisito de que la remuneración sea justa, se refiere a que la remuneración debe ser equivalente o proporcional al trabajo realizado. Esto en la práctica no se refleja, por lo que en realidad la Constitución debería haber establecido la “suficiencia de la remuneración”, ya que este concepto significa que la remuneración debe alcanzar a cubrir las necesidades del trabajador y su familia<sup>26</sup>.

#### 1.2.1.2.3. Derecho a la Negociación Colectiva.

Es el procedimiento establecido en la legislación laboral, en virtud del cual el empleador y los trabajadores acuerdan las condiciones comunes de remuneración y trabajo que se les aplicarán a todos aquellos que participen en la negociación y suscriban el contrato colectivo de trabajo.

#### 1.2.1.2.4. Derecho a Huelga.

La Constitución no establece este derecho como tal, sino que se limita a declarar quienes no pueden declararse en huelga. Estos son los funcionarios del Estado y de las Municipalidades; los trabajadores que se desempeñen en empresas o corporaciones que presten servicios de utilidad pública (compañías eléctricas, de teléfono, agua, gas.) y, los funcionarios de empresas o corporaciones cuya paralización cause un grave daño a la economía; abastecimiento; salud; o seguridad nacional.

La Ley N° 19.030 establece que los Ministerios de Economía, Trabajo y Defensa, son los encargados de elaborar anualmente una lista que individualice

---

<sup>26</sup> MEGOD, Rosa María y GUTIÉRREZ Rosa, Ximena. Relación Jurídico – Positiva de las Remuneraciones. Jurisprudencia. Pág. 1

a las empresas, corporaciones o servicios que cumplan con estas características.

### 1.2.2. Derecho a la Igualdad en el Acceso a las Funciones y Empleos Públicos.<sup>27</sup>

Es el derecho que tiene toda persona para exigir que no se produzcan discriminaciones arbitrarias en el acceso a los cargos, empleos o funciones públicas, es decir, que no se repartan los empleos de manera injusta, contraria a la razón o al orden público.

Los requisitos que se deben cumplir para acceder a estos cargos deben estar establecidos por ley. Sin embargo, existen limitaciones para acceder a estos cargos, ya que existen ciertas personas que se encuentran privadas de este derecho, como aquellos que han perdido la ciudadanía, los condenados por el tribunal constitucional y los condenados en juicio político.

Otro tipo de limitación es la existencia de cargos que son de “exclusiva confianza” del Presidente de la República, como por ejemplo los ministros de Estado y los jefes de servicios públicos.

### 1.2.3. Derecho a la Seguridad Social<sup>28</sup>.

Este derecho consiste en que el Estado debe idear los mecanismos necesarios destinados a prevenir situaciones de riesgos, tales como vejez, cesantía, nacimientos, accidentes en el trabajo, etc. El conjunto de mecanismos, principios y normas jurídicas que el Estado crea para enfrentar esos estados de necesidad, conforman el Sistema de Seguridad Social, que consiste en que las personas que se encuentren en algunas de las situaciones ya mencionadas puedan acceder a prestaciones económicas y de servicios del Estado o de instituciones privadas de previsión.

---

<sup>27</sup> Artículo 19 N° 17, CPR.

<sup>28</sup> Artículo 19 N° 18, CPR.



El Sistema de Seguridad Social se basa en una serie de principios recogidos por la Constitución, que consisten básicamente en que todas las personas deben estar cubiertas en sus necesidades o riesgos; los riesgos o necesidades deben estar cubiertos por el sistema social; todas las prestaciones económicas o de servicios otorgadas a las personas deben ser suficientes para cubrir integralmente el riesgo; las prestaciones básicas que se otorgan a las personas deben ser las mismas, por ejemplo: pensión de vejez, sobrevivencia e invalidez.

Cabe señalar que el principio que rige el Sistema de Seguridad Social es el principio de la Solidaridad, que consiste en que las personas deben hacer aportes según su capacidad económica, y recibir las prestaciones de acuerdo a sus necesidades. El Estado debe cumplir con una prestación básica uniforme, por ejemplo, una persona que ha vivido mucho pero impuso poco dinero, tendrá una pensión muy baja, entonces, el Estado debe completar el residuo hasta llegar a la pensión básica uniforme.

#### 1.2.4. Derecho a Desarrollar Libremente Cualquier Actividad Económica<sup>29</sup>.

Este es un derecho consustancial al régimen económico neoliberal que adopta nuestra Constitución. Según esta concepción, el centro de gravedad de la economía debe residir en el sector privado, por ello es necesario garantizar a todas las personas la libertad para desarrollar actividades económicas, estableciendo como límites la moral, el orden público y la seguridad nacional.

Sólo el legislador a través de una ley puede limitar este derecho, y los tribunales de justicia serán los llamados a pronunciarse sobre su legitimidad en caso de controversia.

El principio de subsidiariedad que impera en este tema busca promover el desarrollo de la actividad privada. Los particulares deben satisfacer sus propias necesidades, de manera que la actividad del Estado sea supletoria de

---

<sup>29</sup> Artículo 19 N° 21, CPR.

éstos, es decir, el Estado intervendrá subsidiariamente en todas aquellas áreas donde los particulares no quieran, no deban o no puedan actuar.

#### 1.2.5. Derecho a la Igualdad en Materia Económica<sup>30</sup>.

Este derecho garantiza a todas las personas que recibirán igual tratamiento en materia económica y no serán discriminados arbitrariamente por el Estado.

En principio, el Estado debe dar el mismo tratamiento a todos los agentes económicos, asegurándoles su bienestar, sin intervenir favoreciendo a un área o sector en especial. Sin embargo, existen excepciones a este principio, en cuyo caso debe cumplirse con dos requisitos, los cuales son, en primer lugar, que el tratamiento económico deferente no implique una discriminación arbitraria, y en segundo lugar, que este tratamiento se establezca mediante una ley.

Un tratamiento deferente significa establecer beneficios o imponer gravámenes distintos de los que normalmente se aplican a determinados sectores, grupos o áreas territoriales. El beneficio al que se hace alusión se puede definir como “toda medida que establece el Estado con el fin de alentar, exaltar el desarrollo de una actividad económica, o el desarrollo económico de un grupo de personas, un sector o un área territorial”<sup>31</sup>.

Los beneficios pueden ser directos o indirectos.

Serán directos cuando consistan en la entrega directa de bienes a un grupo de personas para estimular su desarrollo, como por ejemplo, los aportes del Estado para el financiamiento de los planes de empleo juvenil. En cambio, los beneficios indirectos son aquellos que consisten en la suspensión o disminución de tributos.

Los gravámenes a que se refiere la CPR, comprenden el tipo de medidas destinadas a frenar o moderar el desarrollo de grupos o sectores económicamente más desarrollados en favor de otros económicamente

---

<sup>30</sup> Artículo 19 N° 22, CPR.

<sup>31</sup> VERDUGO, Mario y PFEFFER, Emilio. Derecho Constitucional. Tomo I. Pág. 300.

deprimidos. Un ejemplo de esto es la franquicia tributaria para las empresas que inviertan en capacitación.

### 1.3. Protección Constitucional de los Derechos a la Educación.

En el capítulo anterior, al analizar las causas del desempleo juvenil, se destacó la importancia de la educación como una de las principales herramientas para afrontar este problema.

El derecho a la educación, regulado en el Artículo 19 N° 10 de la CPR, consiste en que “toda persona tiene derecho a acceder, obtener, recuperar o recibir conocimiento, valores y habilidades que le permitirán afrontar y desarrollar su existencia en las diversas etapas de su vida”<sup>3233</sup>.

Este es un derecho de contenido eminentemente social, por lo que el Estado está llamado a desarrollar y proteger un sistema de educación básica y media gratuita, orientado principalmente a beneficiar a los grupos más pobres, lo que no significa que se pueda desentender de la educación superior, porque el Estado está obligado constitucionalmente a fomentar la investigación científica y tecnológica y las distintas manifestaciones artísticas, además de velar por el aumento del patrimonio cultural de la Nación.

Así, el Estado, a medida de que cuente con los recursos suficientes, debe aportar a los establecimientos educacionales de todos los niveles, otorgando créditos, becas, programas especializados, que le permitan realizar sus fines.

## **2. TRATADOS INTERNACIONALES Y CONVENIOS ADOPTADOS POR CHILE EN MATERIA DE TRABAJO.**

---

<sup>32</sup> VERDUGO, Mario y PFEFFER, Emilio. Derecho Constitucional. Tomo I. Pág. 286.

<sup>33</sup> N del A: Esta norma, se ve complementada con lo dispuesto por la Ley 3.654 del 26 de Agosto de 1920 que estableció la obligatoriedad de la Educación Primaria.

Los Tratados Internacionales son “acuerdos solemnes de voluntades entre Estados que tienen por finalidad crear derechos y obligaciones recíprocos entre los Estados”.<sup>34</sup>

La Constitución expresamente les reconoce validez en su Artículo 5º inciso segundo, y se obliga a respetarlos. De ello se deriva el principio de intangibilidad de los Tratados Internacionales, en virtud del cual, estos no pueden ser alterados por obra de la legislación interna del Estado que lo adopta, ni siquiera una Ley de Reforma Constitucional puede modificarlos o derogarlos unilateralmente.

No obstante, esto no significa que el Tratado Internacional esté por sobre la ley, al mismo nivel que la Constitución o por sobre ella. Un Tratado Internacional no puede tener mayor jerarquía que la ley, porque en el ámbito interno los órganos que participan en su creación son los mismos que intervienen en el proceso de creación de las leyes; asimismo, un Tratado no puede estar al mismo nivel que la Constitución o por sobre ella, no sólo porque no se encuentre expresamente establecido, sino que además porque el Artículo 82 Nº 2 establece que, al igual que las leyes ordinarias y las de reforma constitucional, los Tratados están sujetos al control preventivo y eventual del Tribunal Constitucional.

Es importante señalar que si los Tratados Internacionales se aceptaran al mismo nivel que la Constitución o por sobre ella, ésta podría ser reformada por un Tratado. A pesar de que el Tratado no tiene jerarquía constitucional ni está por sobre ella, la violación a las normas de un Tratado se convierte en una violación a la Constitución.

En este sentido, las normas Internacionales a las que Chile se ha obligado en materias laborales, apuntan a la suscripción de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que están destinados a proteger a los trabajadores de posibles abusos de los empleadores y a buscar su crecimiento profesional y personal.

---

<sup>34</sup> PACHECO, Máximo. Introducción al Derecho. Pág. 364.

A continuación, se hará referencia a algunos Convenios suscritos por Chile y que tienen estricta relación con el trabajo juvenil.

#### 2.1. Convenio N° 131 de la OIT Sobre la Fijación de Salarios Mínimos de 1970.

Este Convenio se dicta para complementar otros Convenios anteriores sobre la materia, y tiene por objeto la protección de los trabajadores contra remuneraciones excesivamente bajas. A pesar de ser un Convenio de aplicación general, éste debe prestar especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo.

Este Convenio obliga a todos los Estados que lo suscriban a crear un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos asalariados y que éste se regule mediante una ley, con el objetivo de que no puedan modificarse y en especial, que no puedan reducirse a menos que se dicte una nueva ley que así lo señale. Además, se establece que quienes no la apliquen estarán sujetos a las sanciones correspondientes.

Respecto de la determinación del monto del salario mínimo, se deberán considerar aspectos como las prácticas nacionales; las condiciones económicas de país, siempre teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias; el nivel general de los salarios del país; el costo de la vida; las prestaciones de seguridad social. También se deberán tener en cuenta los factores económicos del país, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Por último, se considera la posibilidad de llamar a participar a las distintas organizaciones de trabajadores que se estime necesario.<sup>35</sup>

#### 2.2. Convenio N° 138 de la OIT Sobre la Edad Mínima de 1973.

Este Convenio surge debido a la necesidad de la OIT de crear un instrumento de aplicación general que reemplace gradualmente los

---

<sup>35</sup> Convenio N° 131. OIT

instrumentos existentes hasta ese momento, que regulaban este tema de acuerdo a sectores económicos específicos.

Este Convenio establece que el Estado que lo suscriba, debe comprometerse a adoptar una política nacional que tienda a terminar en forma efectiva con el trabajo infantil, y que se eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo; a especificar en una declaración anexa la edad mínima de acceso al trabajo que vaya a regir en su territorio. No obstante este Convenio establece una edad mínima de 15 años, hay una excepción para aquellos países donde la economía y la educación no estén suficientemente desarrolladas, lugares en que se podrá fijar una edad mínima de 14 años, previa consulta de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

También se establece en este Convenio, una protección en el sentido que cuando por la naturaleza del trabajo se pueda poner en peligro la salud, seguridad o la moralidad, no se podrá contratar a menores de 18 años<sup>36</sup>. Existe una excepción, que consiste en que cuando la legislación y la autoridad competente lo permita, previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, se podrá autorizar el trabajo a partir de los 16 años, siempre que estén plenamente garantizadas la salud, seguridad y la moralidad; y que hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la actividad que vayan a realizar.

Otro aspecto que se regula es el que todos los Estados que suscriban este Convenio deberán determinar en una declaración anexa a la ratificación, las áreas de la actividad económica o los tipos de empresas a las cuales se aplicará las disposiciones de éste instrumento, pero como mínimo se aplicarán a áreas como la minería, industrias manufactureras, la construcción, servicios (electricidad, luz, agua), salud, transportes, comunicaciones, agricultura, entre otras áreas de producción que estén destinadas al comercio, con exclusión de

---

<sup>36</sup>Artículo 3º, Convenio N°138 OIT.

las empresas familiares de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Este Convenio no se aplicará al trabajo realizado por niños de escuelas de enseñanza general, profesional o técnica, o en otras instituciones de formación, ni al trabajo realizado por personas de a lo menos 14 años en empresas, siempre que ese trabajo se realice de acuerdo a las condiciones prescritas por la autoridad y sea parte de un curso de enseñanza del que sea responsable una escuela o institución de formación; un programa de formación que se desarrolle por entero o parcialmente en una empresa; o un programa de orientación destinado a la facilitar la elección de una ocupación o tipo de formación.

### 2.3. Convenio N° 140 de la OIT Sobre la Licencia Pagada de Estudios de 1974.<sup>37</sup>

De acuerdo a las recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional para trabajadores y sus dirigentes, y a la necesidad de otorgar licencias temporales o conceder tiempo libre para que los trabajadores participen en programas de educación o formación, en consideración a que son necesarias debido al constante desarrollo científico y técnico de las relaciones económicas y sociales, es necesaria una regulación adecuada de la licencia con fines de capacitación, y su reconocimiento como medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad.

Se entiende por licencia pagada de estudios la “licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones adecuadas”<sup>38</sup>. El Convenio establece que cada Estado deberá formular y desarrollar una política pública tendiente a fomentar la concesión de estas licencias de estudios, sean con fines

---

<sup>37</sup> Ratificado con fecha 13 de septiembre de 1999, Promulgado por DS 649 de 26 de abril del 2000, publicado en D.O. de 29 de julio de 2000.

<sup>38</sup> Artículo 1º, Convenio N°140 OIT.

de formación profesional a todo nivel, fines de educación general, social o cívica o fines de educación sindical.

Además, estas políticas públicas podrán desarrollarse según las modalidades que fueren necesarias para adquirir, desarrollar y adaptar las habilidades profesionales y funcionales, el fomento del empleo y la seguridad de éste, además de promover humana, social y culturalmente a los trabajadores; sin olvidar que se debe considerar el grado de desarrollo y las necesidades del país y de los diferentes sectores de actividad, para lo cual deberá coordinarse con las políticas generales de empleo, educación, y formación profesional, variaciones estacionales o el volumen del trabajo.

La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

En esta materia no cabe la discriminación, es por ello que no se le puede negar la licencia de estudios a ningún trabajador por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social; la elegibilidad de los trabajadores para este beneficio se hará en razón de sus capacidades y los objetivos que se persigan con ella, y el cumplimiento de requisitos especiales para el caso de algunas categorías particulares de trabajadores, como los rurales, los de pequeñas empresas, los que habiten en zonas aisladas, los que trabajen por turnos o los trabajadores que tengan dificultad para ajustarse al sistema general, como las empresas con trabajos estacionales.

### **3. MARCO LEGAL DEL TRABAJO JUVENIL**



### 3.1. El Código del Trabajo.

En nuestro ordenamiento jurídico, es en el Código del Trabajo donde se hacen las primeras distinciones entre el trabajo adulto y el trabajo juvenil e infantil.

Respecto del trabajo juvenil, el Código del Trabajo (CT) no contiene normas de carácter específico que lo regulen como tal. En general, los jóvenes tienen un tratamiento igual al de los trabajadores adultos, esto se desprende de la lectura del Artículo 13 del CT al establecer que “podrán contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años”.

En este sentido, el CT hace su mayor aporte en esta materia al establecer los requisitos de edad que se exigen para la contratación en trabajos determinados, pudiendo distinguir tres grandes grupos de trabajadores:

- Trabajadores mayores de 18 años<sup>39</sup>.
- Trabajadores entre 18 y 15 años<sup>40</sup>.
- Trabajadores de 15 años y menos<sup>41</sup>.

El Código, a partir de estas normas de capacidad para contratar, regula el sistema de contratación que se les aplica, ya que como a partir de los 18 años pueden contratar libremente, va a depender del tipo de trabajo a realizar la forma que va a adquirir el contrato: individual o colectivo, de plazo fijo o indefinido, contrato especial de trabajador agrícola, casa particular o aprendizaje.

Este último contrato, el de aprendizaje, es el único contrato que está regulado en el CT y que se aplica exclusivamente a los jóvenes, debido a que el Artículo 79 señala que “Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad”. Pero una modificación introducida en Octubre de 2006 por la Ley N° 20.124, estableció que podrán suscribir este contrato los jóvenes mayores de 15 y menores de 25 años.

---

<sup>39</sup> Artículo 14 inciso segundo, CT.

<sup>40</sup> Artículo 13, inciso tercero, Artículo 14 inciso primero, Artículo 15 y Artículo 18, CT.

<sup>41</sup> Artículo 16, CT.

### 3.2. Ley N° 19.518. Estatuto de Capacitación y Empleo.

Existen algunas normas de carácter especial que regulan aspectos del trabajo juvenil.

Tal vez la más relevante en esta materia es la Ley N° 19.518 de Octubre de 1997, la que junto al Reglamento correspondiente conforma el Estatuto de Capacitación y Empleo. Los beneficiados con la creación de este sistema son “los trabajadores que se encuentren en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez”<sup>42</sup>.

El objetivo principal de esta norma es promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, con el objeto de contribuir al mejoramiento de la calidad del empleo y de mejorar la productividad de los trabajadores y de las empresas, además de optimizar la calidad de los procesos y productos, a través del otorgamiento de franquicias tributarias para las empresas y los empleadores que se interesen en capacitar a sus trabajadores.

Esta Ley no permite que se financien con estas franquicias cualquier programa de capacitación o estudios, si no que se deben determinar mediante Decreto Supremo de los Ministerios del Trabajo, Hacienda y Educación; además en este D.S se reglamentan las condiciones de financiamiento y elegibilidad de los programas, cuando se trate de la formación en competencias laborales conducentes a títulos otorgados por Centros de Formación Técnica y la actualización de conocimientos básicos. La excepción a este financiamiento la constituyen los títulos o grados académicos que se regulan en la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE.)

Otras leyes especiales que rigen en esta materia son la Ley N° 20.045, sobre Modernización del Servicio Militar Obligatorio; Ley N° 18.600, sobre Integración de Discapacitados Mentales y Ley N° 19.284, sobre Integración Social de las Personas con Discapacidad.

---

<sup>42</sup> Artículo 5º, Ley N° 19.518.

A estas normas nos referiremos en profundidad en los capítulos siguientes.

### **CAPITULO III. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJO JUVENIL: ELEMENTOS DE LA CONTRATACIÓN JUVENIL.**

Establecido el marco constitucional y legal, analizaremos los distintos elementos de la relación laboral, de acuerdo a las normas que rigen el contrato individual de trabajo, y qué sucede con éstos cuando el sujeto de la relación laboral es un joven, ya que de acuerdo a lo revisado en los capítulos anteriores, por ser los jóvenes un grupo altamente sensible a las necesidades del mercado de trabajo, necesitan de un tratamiento especial debido a que las formas de contratación y sus elementos no actúan de la misma forma que para los adultos.

Los elementos a analizar son la relación laboral y el contrato de trabajo, el contrato individual de trabajo, la capacidad, la jornada de trabajo, las remuneraciones y la obligación de la realización del servicio militar.

## **1. LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO.**

Como primer acercamiento a la definición de relación laboral, debemos establecer cuales son los sujetos o partes que la componen.

En primer lugar, los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el empleador. El trabajador se define como toda persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo; en cambio, el empleador es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

### **1.1. La Relación Laboral.**

La legislación no ha definido específicamente lo que se entiende por relación laboral. El autor español Eugenio Pérez Botija la define como “la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a

aquellos, reconociéndoseles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico”<sup>43</sup>.

## 1.2. El Contrato de Trabajo.

La relación laboral se materializa a través del contrato de trabajo, el que se puede presentar en dos modalidades:

Como contrato individual de trabajo, que es el que se celebra entre un trabajador y un empleador; y como contrato colectivo de trabajo, que es el que se celebra entre uno o más empleadores, con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.<sup>44</sup>

Para efectos de este trabajo, nos limitaremos al estudio de los elementos del contrato individual de trabajo, ya que es a través de esta modalidad de contratación que se puede analizar mejor la relación laboral en general, además de que es bajo esta modalidad de contratación que se contrata a la mayoría de los jóvenes, en los caso en que efectivamente existe un contrato de por medio.

## 2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Código del Trabajo en su Artículo 7º define el contrato de trabajo como “aquel en cuya virtud un trabajador se obliga a prestar servicios personales a un empleador, bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración determinada”.

De la lectura de este artículo, se pueden identificar los elementos del contrato de trabajo, que serían la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, la prestación de servicios y la existencia de una remuneración; pero el Artículo 8º del mismo cuerpo legal agrega un último elemento, que es la

---

<sup>43</sup> HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral. Pág. 86.

<sup>44</sup> Artículo 1 N° 1, Ley N° 19.250.

continuidad de los servicios, al señalar que “toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

Pero no toda prestación de servicios supone la existencia de un contrato de trabajo, es por ello que la ley se encarga de excluir a ciertos trabajadores<sup>45</sup>, como es el caso de los trabajadores independientes que presten servicios como artesanos, pequeños industriales o personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público o aquellos que se efectúan discontinuamente o esporádicamente a domicilio; los servicios prestados por alumnos o egresados de instituciones de educación superior o de enseñanza media técnico – profesional, con objeto del cumplimiento de la práctica profesional, sin perjuicio de que se le proporcione movilización y colación o alguna asignación compensatoria de estos beneficios convenida con anterioridad, la que en ningún caso puede ser considerada como remuneración; y finalmente los servicios realizados habitualmente en el propio hogar o en un lugar libremente escogido, sin vigilancia ni dirección inmediata del que contrata.

## 2.1. Clasificación del Contrato de Trabajo.

### 2.1.1. Contrato Individual y Colectivo.

El contrato individual es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador.

El contrato colectivo es aquel que se celebra entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

### 2.1.2. Contrato de Término Fijo y de Duración Indefinida.

---

<sup>45</sup> Artículo 8º incisos segundo y tercero, CT.

El contrato de término fijo se puede aplicar tanto al contrato individual como al contrato colectivo. La característica esencial de este tipo de contrato es que se fija de antemano su duración, y si alguna de las partes contratantes quisiera terminarlo antes de su vencimiento, deberá pagar los perjuicios que se causaren. En la práctica, se pagan los salarios que se hubieran percibido hasta el vencimiento normal del contrato.

Sin embargo, el Artículo 159 N° 4 del CT establece un límite en cuanto a su duración, que consiste en que no puede estipularse por más de un año; pero el mismo artículo abre la posibilidad de hacerlo indefinido por la sola circunstancia de que el trabajador siga trabajando con conocimiento del patrón una vez vencido el plazo estipulado. Otra posibilidad de transformar este contrato en indefinido se da cuando el trabajador ha prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo fijo durante 12 meses o más en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación.

Por su parte, el contrato por término indefinido se celebra por toda la vida útil del trabajador y a primera vista parece que fuera de mayor seguridad para el trabajador.

La forma de poner término a este tipo de contrato es a través de un acto unilateral de voluntad de cualquiera de las partes y que tiene por objeto dejar sin efecto el contrato de trabajo, dando aviso de ello con al menos 30 días de anticipación o mediante el pago de la remuneración correspondiente, pero como una forma de proteger al trabajador de posibles injusticias, se estableció que el contrato sólo se podrá terminar por causas establecidas en la ley.

En el caso de los jóvenes que trabajan, el contrato de trabajo escrito no es la regla general, hay un alto porcentaje de jóvenes que trabajan sin contrato, o sea, son trabajadores informales. Esto representa un riesgo para los jóvenes, ya que así no hay comprobación de la existencia de una relación laboral con el empleador y tampoco tienen acceso a los beneficios previsionales y de salud.

## 2.2. Formas y Solemnidades del Contrato de Trabajo.

Si bien se dice que para que el contrato se perfeccione basta sólo con el consentimiento de las partes, el Artículo 9º del Código dice que “deberá constar por escrito en el plazo no superior a 15 días”. Esta exigencia se estableció por motivos de prueba, y dejó de ser consensual para ser solemne debido a la exigencia de su escrituración y al establecimiento de sanciones para el empleador en caso de no cumplir con este requisito. Las modificaciones que se le hagan al contrato también deberán hacerse por escrito en el mismo contrato y ser firmadas por las partes al reverso del contrato y sus copias, o en un anexo.

En cuanto al plazo de duración del contrato de trabajo, por regla general, el contrato puede celebrarse por el máximo de un año, pero la permanencia del trabajador en su actividad, con conocimiento del empleador, lo transforma en contrato de tiempo indefinido. Una excepción a esto lo constituye el caso de los gerentes o personas que cuenten con un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, ya que en estos casos el contrato a plazo podrá durar como máximo dos años.

Respecto de las cláusulas esenciales, permitidas y prohibidas en el contrato de trabajo, se puede señalar lo siguiente.

Las cláusulas esenciales están señaladas en el Artículo 10 del CT, que indica que el contrato de trabajo debe contener alguno datos de importancia, como el lugar y fecha del contrato, la individualización de las partes, fecha de ingreso del trabajador al trabajo, determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad donde hayan de prestarse; monto, forma y período de pago de la remuneración; duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que se contrate por turnos, caso en el que se atenderá a lo expuesto en el reglamento interno; plazo del contrato; entre otros pactos que se acordaren.

Se deben señalar además los beneficios adicionales, también llamadas regalías, que proporcionará el empleador (se consideran regalías la casa, colación, combustible y otro tipo de prestaciones o servicios que se acuerden).



Las cláusulas permitidas son todas aquellas que las partes estimen convenientes, como por ejemplo, prohibición de frecuentar ciertos lugares; premios por dedicación al trabajo o aumentos en la producción; fijación de descansos especiales. La única limitación es que no exista una renuncia a los derechos sociales; esto nos lleva a señalar que las cláusulas prohibidas son aquellas contrarias al Artículo 5º del Código, o sea, las que impliquen una renuncia a los derechos otorgados por las leyes sociales.

### 2.3. Contratos Especiales.

Como vimos anteriormente, la regla general en la contratación de jóvenes es el contrato individual de trabajo, pero a partir de él se desprenden una serie de contratos especiales que regulan las relaciones laborales de algunos grupos específicos de trabajadores.

Estos contratos especiales se encuentran regulados en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, a partir del Artículo 77, señalando que los trabajadores que se encuentren sujetos a estas normas, se regirán preferentemente por ellas, y sólo en lo que no esté previsto en éstas, lo harán por las normas del contrato individual.

La especialidad de estos contratos está dada por su naturaleza jurídica específica, debido a los lugares en que deben prestarse los servicios, por la época del año, o la calidad especial de los trabajadores.

Estos contratos son el contrato de aprendizaje, los contratos de trabajadores agrícolas y los contratos de trabajadores de casa particular.

Debido a la importancia de este tema dentro del Derecho del Trabajo y de nuestro trabajo en particular, se analizará este tema con mayor detención en un capítulo aparte, en el que se relaciona además cómo influyen estos tipos de contratos en los jóvenes.

### **3. CAPACIDAD PARA CONTRATAR.**

En este tema, la ley laboral hace distinción entre los trabajadores, en atención a la edad y a los trabajos que pueden o no realizar.

Respecto del trabajo juvenil, el Código del Trabajo no contiene normas de carácter específico que lo regulen como tal, sino que se deduce que los jóvenes tienen un tratamiento igual al de los trabajadores adultos, al establecer que “pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años”<sup>46</sup>.

#### **3.1. Clasificación de los Trabajadores y sus Requisitos para Contratar.**

El Código en su Artículo 13 se encarga de detallar claramente los trabajos que pueden realizarse en los distintos tramos de edad y los requisitos que deben cumplirse para ello.

En primer lugar, se encuentra el grupo de los menores de 18 años y mayores de 16, los que pueden celebrar contratos de trabajo con autorización expresa del padre, madre o abuelos, o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que los tengan a su cargo, o a falta de todos los anteriores, con la autorización del inspector del trabajo.

En segundo lugar, tenemos a los menores de 16 y mayores de 15, los que pueden celebrar contratos de trabajo, siempre que cuenten con la autorización de las personas mencionadas en el punto anterior, que cumplan con la obligación escolar, es decir, deben haber cursado o estar cursando al menos el 8º básico<sup>47</sup>. En todo caso, se permite que sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo y, que los trabajos que realicen no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

Tratándose de menores de 18 años, no podrán trabajar más de 8 horas diarias.

---

<sup>46</sup> Artículo 13 inciso primero, CT.

<sup>47</sup> En atención a lo dispuesto en el Artículo 10 N° 4 de la Constitución.

En el caso que la autorización para trabajar la hubiera dado el Director del Trabajo, éste deberá poner en conocimiento de estos antecedentes al juez de menores. Hoy en día corresponde hacerlo ante el tribunal de familia correspondiente, quien podrá dejar sin efecto esta autorización si estimare que el trabajo es perjudicial para el trabajador.

La Ley hace una mención especial para el caso de las mujeres casadas, en atención a que se les considera que tiene plena capacidad para contratar y percibir remuneración aún cuando sea menor de 18 y mayor de 16 años, de acuerdo al Artículo 150 del Código Civil.

Se debe tener presente que a los trabajadores de entre 18 y 15 años, y a quienes cuenten con la autorización correspondiente, se les aplicarán las normas del Artículo 256 del Código Civil<sup>48</sup> y serán considerados plenamente capaces para ejercer las acciones correspondientes.

### 3.2. Prohibiciones para Ejercer Trabajos Determinados.

Estas limitaciones al trabajo se establecen por estimar que son perjudiciales para la salud, desarrollo, sexo, seguridad o moralidad del trabajador, a menos que se cumplan ciertos requisitos establecidos en la ley. Se encuentran en el Artículo 14 y siguientes del Código del Trabajo.

#### 3.2.1. Limitaciones Aplicables a los Menores de 21 años.

No podrán trabajar en labores de minería subterránea, a menos que se sometan a un examen de salud que lo declare físicamente apto para el trabajo<sup>49</sup>.

Tampoco podrán realizar trabajos que requieran el uso excesivo de la fuerza, ni trabajar en actividades que puedan poner en peligro su salud, seguridad o moral.

---

<sup>48</sup> El Artículo 256 del Código Civil se refiere a la responsabilidad que le corresponde a los padres en la administración de los bienes del hijo.

<sup>49</sup> Artículo 14 inciso segundo, CT.

### 3.2.2. Limitaciones Aplicables a los Menores de 18 años.

No serán admitidos en trabajos que impliquen el uso de fuerza excesiva, ni en actividades que puedan ser peligrosas para su salud, seguridad o moralidad<sup>50</sup>.

No podrán trabajar en cabarets y otros establecimientos similares, en los que se presenten espectáculos en vivo y vendan bebidas alcohólicas para su consumo en el lugar, pero podrán hacerlo con autorización de su representante legal y del juez de menores (hoy en día, juez de familia)<sup>51</sup>.

No podrán trabajar más de 8 horas diarias.

Tampoco pueden realizar trabajos nocturnos en establecimientos industriales y comerciales que se ejecuten entre las 22 y las 7 horas.

Excepciones:

- Aquellos trabajos en los que únicamente trabajen miembros de la familia, y lo haga bajo la autoridad de uno de ellos.
- Los hombres mayores de 16 años podrán trabajar en las industrias y comercios que determine el reglamento, pero deben tratarse de trabajos que según su naturaleza deban necesariamente continuarse día y noche.<sup>52</sup>

### 3.2.3. Limitaciones Aplicables a los Menores de 15 años.

Podrán trabajar sólo en casos muy calificados y siempre con la autorización de su representante legal o del juez de familia, para trabajar con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares<sup>53</sup>.

---

<sup>50</sup> Artículo 14 inciso primero, CT.

<sup>51</sup> Artículo 15, CT.

<sup>52</sup> Artículo 18, CT.

<sup>53</sup> Artículo 16, CT.

Respecto de las normas señaladas, las únicas que regulan el trabajo de jóvenes en el rango de edad que establecimos como correspondiente al trabajo juvenil, son las del Artículo 14 , y lo hace estableciendo un piso mínimo de edad para la contratación de trabajadores para faenas mineras o subterráneas, estableciendo (aunque no explícitamente) que por sobre esa edad se podrá contratar libremente, dejando abierta la interpretación en el sentido de que para todos los demás aspectos se les tratará como un adulto más. Para poder contratar a un menor de 21 años para este tipo de faenas, se debe cumplir con un sólo requisito, que es la realización de un examen de salud que lo declare apto para ello. La sanción para la empresa o empleador que contrate a una persona sin haber realizado este examen será de una multa entre 3 y 8 UTM.

#### **4. JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo es el “tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”<sup>54</sup>.

Se considerará como jornada de trabajo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le son imputables, como suele suceder en las labores agrícolas, en las que es determinante el clima reinante, o en las faenas de carga y descarga de naves, en caso de compostura de un equipo o una máquina<sup>55</sup>.

La jornada laboral no es de un solo tipo, por lo que a continuación nos referiremos brevemente a los tipos de jornadas más importantes.

##### **4.1. Jornada Ordinaria de Trabajo<sup>56</sup>.**

La jornada ordinaria de trabajo no excederá las 45 horas semanales. Ese máximo de horas no puede distribuirse ni en menos de 5 ni en más de 6 días, y

---

<sup>54</sup> HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral. Pág. 125.

<sup>55</sup> HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral. Pág. 99.

<sup>56</sup> Artículo 22, CT.

en ningún caso, la jornada podrá exceder las 10 horas diarias<sup>57</sup>, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 38 del Código, en el que se señalan los casos excepcionales en que la jornada podrá exceder ese límite.

#### 4.2. Jornada Mayor de Trabajo.

Hay una serie de grupos de trabajadores cuya jornada de trabajo excede largamente el límite señalado. El Artículo 27 inciso tercero limita la permanencia de este tipo de trabajadores en el lugar de trabajo a 12 horas diarias, con derecho a un descanso mínimo de 1 hora, lo que indica que la jornada efectiva en estos casos es de 11 horas.

Se señala que la jornada de 45 horas no se aplica a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia. Tampoco se aplicará la jornada de 45 horas a las personas que trabajen en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuando al personal administrativo, de lavandería o cocina; también a los trabajadores de empresas de teléfono, luz y agua, y de otras análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Hay otros casos que también exceden este máximo de jornada y esos son:

- La gente de mar, que trabaja embarcados en una nave cuando van navegando, la jornada es de 8 horas diarias, día y noche, domingos y feriados sin excepción, trabajando un total de 56 horas diarias a la semana.
- Los trabajadores de casa particular, que cuando viven en casa del empleador, no tienen un horario determinado; se deduce indirectamente, al señalar el Artículo 149 del CT que el trabajador debe tener un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Si el trabajador no vive en la casa del empleador, quedan sujetos a una jornada máxima de 12

---

<sup>57</sup> Artículo 28, CT.

horas diarias, con un descanso no inferior a una hora imputable a la misma.

#### 4.3. Jornada Ordinaria Especial de Trabajo.

Esta jornada puede tener dos fuentes, que son la naturaleza de los servicios y leyes especiales.

En cuanto a la naturaleza de los servicios, esta jornada está regulada en la Ley N° 19.250, que establece la jornada ordinaria del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva, de vehículos de carga terrestre interurbana y el que se desempeña a bordo de ferrocarriles, que será de 192 horas mensuales. En todos estos casos, salvo el del personal de ferrocarriles, el tiempo de descanso tanto a bordo como en tierra y de las esperas que deban cumplir entre turnos y turnos, no será imputable a la jornada de trabajo y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.<sup>58</sup>

Por otro lado, la misma ley establece que los choferes del transporte urbano colectivo de pasajeros, previo acuerdo de las partes, cumplirán una jornada ordinaria semanal de turnos de máximo 8 horas de trabajo, con un descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno. En el caso de los choferes de transporte interurbano, se establece que podrán manejar un máximo 4 horas continuas, sin tiempo mínimo de descanso entre turno y turno.

Respecto de las jornadas emanadas de la aplicación de normas especiales, existen normas donde se establecen jornadas derivadas de las circunstancias particulares del trabajador. Por ejemplo, el Código en sus Artículos 206 y 181, señala que las madres podrán disponer de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores, y que los trabajadores que estén en capacitación tendrán flexibilidad de horarios.

#### 4.4. Jornada Extraordinaria de Trabajo.

---

<sup>58</sup> Se deja afuera a los trabajadores de FFCC, debido a que ellos se encuentran regidos por un Contrato Colectivo. HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral. Pág. 103.

Todo lo que exceda del límite de la jornada ordinaria constituye trabajo extraordinario y debe pagarse con recargo.

La jornada extraordinaria de trabajo puede establecerse mediante un pacto entre las partes o con el conocimiento del patrón.

En cuanto a la jornada extraordinaria pactada entre las partes, la ley señala que se pueden pactar horas extraordinarias en aquellas faenas que no sean perjudiciales para la salud del trabajador, hasta por 2 horas al día, y se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo acordado para la jornada ordinaria. Las horas extraordinarias deben liquidarse junto con la remuneración.

No se considerarán como extraordinarias las horas trabajadas en compensación de un permiso, salvo que dicha compensación sea solicitada por escrito por el trabajador al empleador y éste la haya autorizado<sup>59</sup>.

Respecto de la jornada extraordinaria sin previo acuerdo de las partes, no obstante la falta de pacto por escrito, se considerarán como extraordinarias las horas trabajadas en exceso, por sobre las horas pactadas, siempre que el empleador tenga conocimiento de ello.

## **5. LOS DESCANSOS LABORALES.**

### **5.1. Descanso Dentro de la Jornada de Trabajo.**

El descanso dentro de las jornadas de trabajo es un derecho que tienen los trabajadores, el que se otorga por motivos como la optimización de las capacidades productivas físicas y/o intelectuales de los trabajadores, o las necesidades básicas de alimentación, entre otras. La regla general es que no existan jornadas laborales continuas, a excepción de aquellas situaciones especiales o de los trabajos con sistema de turnos.

La jornada siempre se va a dividir en dos partes, dejando entre cada una de ellas, a lo menos, media hora para colación; pero esta regla no se aplicará a

---

<sup>59</sup> Artículo 32, CT.



aquellos trabajadores de faenas de producción continua (CODELCO, industrias textiles, entre otras.) En el caso particular de los trabajadores de locomoción colectiva interurbana, la Dirección del Trabajo ha establecido que no podrán conducir por más de 5 horas seguidas y tendrán un descanso mínimo de 2 horas.<sup>60 61</sup>

En cuanto a los trabajadores de naves pesqueras, éstos tendrán varios descansos, los que en conjunto no podrán ser inferiores a 10 horas, dentro de cada 24 horas (en total será una jornada de 14 horas efectivas), y siempre que se pueda, los descansos deberán cumplirse en tierra. Si la navegación fuere por más de 15 días, los trabajadores tendrán derecho a mínimo 8 horas de descanso continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a 10 horas dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descanso (cuando la labor de pesca deba ser continua).

## 5.2. Descanso Semanal.

Es muy común en todos los países y en todas las sociedades que exista un día de la semana que se destine al descanso; pero en materia laboral, las partes pueden pactar que la jornada de trabajo se desarrolle en 5 días, dejando dos para el descanso.

El Artículo 35 señala como días de descanso “Los días domingo, y aquellos que la ley declare festivos, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar esos días”, además declara feriado el 1º de mayo, Día Nacional del Trabajo.

Las excepciones a esta regla las constituyen las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, cuya reparación sea indispensable; labores de explotación; y las labores o servicios que exijan una continuidad debido a la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar importantes perjuicios al interés público o la industria; las obras o labores que por su

---

<sup>60</sup> Resolución de la Dirección del Trabajo N° 753, del 13 de Agosto de 1994.

<sup>61</sup> Artículo 34, CT.

naturaleza no pueden realizarse en estaciones o períodos determinados; los trabajos que sean impostergables para beneficio de la empresa; los trabajos a bordo de naves; faenas portuarias, entre otras.<sup>62</sup>

En estos casos, se puede pactar que los días domingos y feriados se incluyan dentro de la jornada ordinaria de trabajo, pero si en estos días se trabajaran más horas que las establecidas en el contrato, se deberán pagar horas extras. Además, el empleador deberá dar un día libre para descanso en compensación del día domingo y otro más en compensación por cada feriado trabajado.

Esto es complementado por la Ley N° 19.482, al regular que los establecimientos de comercio y servicios que atiendan directamente al público y a las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones técnicas, evitar notable perjuicio a los intereses públicos o de la industria, en todos estos casos al menos uno de los días de descanso en el mesa calendario deberá ser domingo. Se exceptúa a los trabajadores contratados por 30 días o menos, o que estén contratados con una jornada ordinaria no superior a 20 horas semanales, o bien contratados para trabajar sábados, domingos o festivos.

Los trabajadores con jornada continua podrán acordar con el empleador que el día de descanso de reemplazo del dominical pueda otorgarse acumulándolo en días domingo, dentro de un período de meses que no pase de 12. Si se incumpliere dicho pacto, éste cesará por el ministerio de la ley, sin perjuicio del otorgamiento de los días domingos pendientes en los próximos días, y la aplicación de las multas correspondientes.

En este tema la ley también hace excepciones, en el caso de que las modalidades anteriores no pudieran aplicarse debido a las características especiales de la prestación de servicios, el Director del Trabajo podrá sugerir otro sistema opcional de jornada ordinaria y descanso; y en los casos que los servicios se presten en lugares alejados de centros urbanos, se puede convenir

---

<sup>62</sup> Artículo 38, CT.

una jornada ordinaria de 2 semanas interrumpidas y a su término se otorgarán los días de descanso y feriados del período trabajado.

Los encargados de controlar el cumplimiento de los descansos son la Dirección del Trabajo mediante sus fiscalizadores, Carabineros de Chile y los inspectores municipales.

## **6. REMUNERACIONES.**

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, ya que sin ésta el contrato no existe.

La remuneración es la principal obligación del empleador hacia el trabajador; a cambio, la obligación del trabajador es trabajar bajo subordinación. Además de su carácter retributivo, la remuneración tiene un sentido social, ya que a través de ella el trabajador y su familia pueden satisfacer sus necesidades de subsistencia en forma digna y libre; es por ello que la legislación se ha preocupado sistemáticamente de regularla y protegerla.

Como vimos anteriormente, el derecho a remuneración se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República de 1980, bajo el concepto de “justa retribución”. Este concepto tiene 2 elementos.

En primer lugar, la retribución. Se habla de retribución ya que es mucho más amplio que el concepto de “remuneración”, al comprender a los trabajadores dependientes e independientes.

En segundo lugar, justa. En este sentido, se considera que hay una imprecisión de concepto, ya que la justicia de una remuneración implica que ésta debe ser proporcional o equivalente al trabajo realizado. Pero en realidad lo que se debe buscar y garantizar es la “suficiencia” de la remuneración, ya que así se cumpliría con uno de los objetivos de la misma, que es que el trabajador y su familia puedan tener una subsistencia digna.

### **6.1. Concepto de Remuneración.**

La ley la define en el Artículo 41 inciso primero del CT, señalando que “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

El Artículo 42 letra a hace una precisión, al definir sueldo como “el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios”.

De estos conceptos se pueden desprender las principales características de la remuneración<sup>63</sup>.

- Prestación pecuniaria: debe ser en dinero, sin perjuicio de que se pueda aumentar con especies adicionales, siempre que sean avaluables en dinero.
- Contractual: puesto que emana de un contrato de trabajo, o al menos se supone su existencia.
- Retributivo: se paga al trabajador como contrapartida a los servicios personales que éste presta en atención al contrato de trabajo.
- Fijo: debe estar determinado en el contrato de trabajo, debe pagarse en la forma y tiempo estipulados en él.

## 6.2. Emolumentos que No Constituyen Remuneración.

Los emolumentos a que se refiere el inciso segundo del Artículo 41 del Código, son sumas de dinero que se entregan a los trabajadores como parte de su trabajo, pero que no se consideran como parte de su remuneración.

Los emolumentos están constituidos por:

- Asignaciones de movilización: es un beneficio de carácter contractual y consiste en una cantidad de dinero que entrega el empleador cuando el trabajador deba usar un medio de locomoción para ir a trabajar.

---

<sup>63</sup> MENGOD, Rosa María y GUTIÉRREZ Rosa, Ximena. Relación Jurídico – Positiva de las Remuneraciones. Jurisprudencia. Pág. 3.

- Asignación de pérdida de caja: es un beneficio que se otorga a los trabajadores que por la naturaleza de sus servicios estén expuestos a la pérdida de mercaderías, activos fijos y valores en caja.
- Asignación de desgaste de herramientas: se otorga a los trabajadores que usen para sus labores elementos propios que se van deteriorando con el tiempo.
- Asignación de colación: es un beneficio contractual del sector privado, de carácter no obligatorio que se paga en dinero o en especie, con el objeto de contribuir con los gastos de alimentación, por no disponer del tiempo necesario para almorzar en su domicilio. Una vez establecido en el contrato, el no cumplimiento da derecho al trabajador a perseguir su cumplimiento.
- Viáticos: son sumas de dinero razonables y prudentes que se pagan a los empleados con el objeto de cubrir gastos de alimentación, alojamiento o traslado cuando por motivos de trabajo deban ausentarse del lugar de residencia habitual.
- Prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley: por estar establecida por ley no es considerada como parte de la remuneración, en cambio, si fuera convencional, sí sería remuneración.
- Indemnización por años de servicio: establecida en el Artículo 163 del CT, que señala que si el trabajador es exonerado indebidamente, se le deberá pagar la indemnización por años de servicio que haya pactado y que en ningún caso deberá ser menor a 1 mes de remuneración por año de servicio y fracción superior a 6 meses.
- Indemnizaciones que procedan pagar al extinguirse la relación contractual: el Código señala expresamente en su Artículo 73 inciso tercero que se deberá pagar indemnización por el feriado proporcional cuando el trabajador no haya completado el año de trabajo en la empresa.
- Devoluciones de gastos en que se incurran por causa del trabajo.

### 6.3. Clasificación de las Remuneraciones.

Las remuneraciones admiten una serie de clasificaciones.

En primer lugar tenemos la remuneración en dinero y especies. La regla general es el pago en dinero. El pago en especies, es complementario al pago en dinero, se suele ocupar en los trabajos agrícolas<sup>64</sup>.

En segundo lugar, está la remuneración pagada por unidad de tiempo o por unidad de obra o tratos. Si la remuneración es por unidad de tiempo, será por día, semana, quincena o mes. Si se pacta remuneración por pieza, medida u obra, se cancelará una vez terminada la obra, o número de piezas producidas, sin perjuicio de los adelantos que se pacten.

En tercer lugar, se encuentra la remuneración fija, variable o esporádica. Dice relación con la forma en que se pagará, de acuerdo a lo estipulado en el contrato.

En cuarto lugar, están las remuneraciones legales o contractuales, según sea el origen de las mismas.

La ultima clasificación es la que distingue entre remuneración ordinaria y extraordinaria. Es ordinaria aquella estipulada en el contrato. Es extraordinaria aquella que se paga al cumplirse ciertos requisitos, por ejemplo, las que se pagan cuando el empleador obtiene utilidades liquidadas en el giro de su negocio.

### 6.4. Tipos de Remuneración.

Así como la legislación se ha encargado de definir que es lo que no se entiende por remuneración, también se ha preocupado de establecer que es lo que sí constituye remuneración.

El Código en el Artículo 42 señala que constituyen remuneración, entre otras, el sueldo, el sobresueldo, la comisión, la participación y la gratificación. En tanto, la jurisprudencia también ha señalado otros tipos de remuneraciones de carácter imponibles, como los aguinaldos de fiestas patrias o navidad; las

---

<sup>64</sup> Artículo 91 inciso segundo, CT.

asignaciones de antigüedad, casa o zona; los bonos de escolaridad, vacaciones o productividad; las becas de estudio; los bonos por cumplimientos de metas, etc.<sup>65</sup>

#### 6.4.1. Sueldo.

Es el estipendio en dinero estipulado en el contrato de trabajo, de carácter fijo, pagado por periodos iguales, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del Artículo 10 (casa, habitación, luz, combustible, y otras especies en dinero y servicios).

Características.

- Fijo: debe estar determinado en el contrato, o al menos debe ser determinable, por ejemplo, si el sueldo se fija en UF, o alguna unidad reajutable.
- Periódico: debe pagarse por periodos iguales, por ejemplo: mes a mes.
- Contractual: emanado del contrato de trabajo.
- Pecuniario: es una prestación en dinero, sin perjuicio de las especies valuables en dinero que cumplan con los mismos requisitos de fijeza, periodicidad y contractualidad.

#### 6.4.2. Sobresueldo.

Es la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo (Artículos 30 y siguientes CT).

#### 6.4.3. Comisión.

Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del

---

<sup>65</sup> MENGOD, Rosa María y GUTIÉRREZ Rosa, Ximena. Relación Jurídico – Positiva de las Remuneraciones. Jurisprudencia. Pág. 6.

trabajador, por ejemplo: captación de afiliados en AFP, ISAPRES, compañías de seguros, etc.

Características.

- Variable: son de montos variables, consiste en un porcentaje sobre las operaciones que señala la ley.
- Condicional: está sujeta a la eventualidad de que las operaciones se lleven a cabo, si no se realizan las operaciones convenidas o éstas tienen un resultado no productivo, el empleador deberá pagar el ingreso mínimo.
- No tiene relación alguna con las utilidades que obtenga el empleador como consecuencia del negocio ejecutado.

#### 6.4.4. Participación.

Se paga la participación en proporción de las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones o sucursales de la misma.

Características.

- Variable: depende de la utilidad que se genere.
- Condicional: sujeta a la existencia de utilidades.
- Accesorio: se determina después de un periodo tal vez prolongado, y la remuneración debe ser pagada periódicamente de acuerdo a como se haya acordado.
- Contractual y no legal.
- El cálculo se hace según como lo determinen las partes, por ejemplo: si se pacta sobre las utilidades brutas o líquidas; o sobre las utilidades de toda la empresa o un negocio determinado.
- Selectiva: en la práctica sólo se aplica a ciertos trabajadores, como gerentes, cargos de confianza del empleador, trabajadores calificados, etc.



#### 6.4.5. Gratificaciones.

Corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Características.

- Condicional: su otorgamiento depende de que la empresa tenga utilidades líquidas en su giro.
- Accesorio: la gratificación no subsiste por sí misma como forma de remuneración, sino que debe agregarse al sueldo.
- Legal o contractual: se deben establecer en el contrato, de lo contrario se aplicará la gratificación legal, que de acuerdo a lo establecido en las reglas del Artículo 47 del CT, no podrá ser inferior al treinta por ciento de las utilidades o excedentes líquidos que obtengan en sus giros.

#### 6.5. Sistema de Protección de las Remuneraciones.

De acuerdo al carácter social y familiar de las remuneraciones, la legislación laboral establece una serie de normas que las protegen. Esta protección reviste dos aspectos, uno activo y otro pasivo.

El aspecto pasivo consiste en la protección al trabajador para que reciba en forma oportuna y adecuada, la remuneración que le pertenece.

Algunas de estas medidas de protección son que la remuneración debe pagarse en moneda de curso legal<sup>66</sup>; la periodicidad en el pago de las remuneraciones<sup>67</sup> y el establecimiento del lugar, día y modo de pago de la remuneración<sup>68</sup>.

El aspecto activo consiste en evitar que una vez recibida o devengada la remuneración, se pierda, ya sea por voluntad del dependiente o porque el empleador ha caído en la insolvencia.

Algunas de estas medidas son:

---

<sup>66</sup> Artículo 54 CT.

<sup>67</sup> Artículo 55 CT.

<sup>68</sup> Artículo 56 CT.

- Inembargabilidad de las remuneraciones<sup>69</sup>.
- Descuentos<sup>70</sup>:
  - i. Obligatorias (impuestos, cuotas sindicales, previsionales, etc.)
  - ii. Voluntarias generales, que se hayan pactado con el empleador y que no podrán superar el 15% de la remuneración total del trabajador.
  - iii. Voluntarias especiales, solicitadas por el trabajador para pagar cuotas de dividendos de inmuebles, depósitos en cooperativas de viviendas o instituciones financieras, las que no podrán superar el 30% de la remuneración total del trabajador.
  - iv. Por medidas disciplinarias.
  - v. Deducción y asignación del artículo 59.
- Privilegios establecidos en el artículo 2472 del Código Civil (CC): El CC enumera los créditos privilegiados de primera clase, y que se prefieren en orden de su enumeración. N° 5, 6, 8 y 9.
- Destino de las remuneraciones en caso de muerte del trabajador<sup>71</sup>.
- Reajustabilidad de las remuneraciones y otros beneficios<sup>72</sup>.
- Obligación de llevar un libro auxiliar de remuneración<sup>73</sup>.

## **7. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

### **7.1. Generalidades.**

---

<sup>69</sup> Artículo 57 CT.

<sup>70</sup> Artículo 58 CT.

<sup>71</sup> Artículo 60 CT.

<sup>72</sup> Artículo 63 CT.

<sup>73</sup> Artículo 62 CT.

El contrato individual de trabajo tiene como una de sus principales características la de ser un contrato de tracto sucesivo, lo que coloca a las partes en la necesidad de cumplir las obligaciones que de él emanan o que provienen de la ley, no sólo en el instante de celebrar dicha relación jurídica laboral, sino que a lo largo de toda la vida del contrato.

Así, el trabajador tiene la obligación de prestar el trabajo, servicio material o intelectual convenido, y al empleador le corresponde proporcionarle al trabajador los medios adecuados para cumplir esa obligación y pagarle su remuneración en la forma convenida.

Según las normas generales del Derecho Civil, el incumplimiento de tales obligaciones recíprocas se debería traducir en la terminación del vínculo contractual, con o sin derecho a indemnización de perjuicios. En el ámbito del Derecho del Trabajo, sin embargo, dicho incumplimiento, por una o ambas partes, de sus respectivas obligaciones, no siempre acarrea la ruptura del vínculo contractual, si no que el incumplimiento puede implicar la suspensión de los efectos del contrato en tanto la causa que lo origina esté vigente.

A continuación nos referiremos brevemente a la suspensión, para luego abordar la terminación del contrato de trabajo, sus causales y como éstas afectan a los jóvenes.

## 7.2. Suspensión del Contrato de Trabajo.

La suspensión del contrato de trabajo es el cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo, volviendo a tomar plena eficacia jurídica una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción.

### 7.2.1. Efectos de la Suspensión de la Relación Laboral.

La suspensión produce efectos para ambas partes. Para el trabajador, los efectos se relacionan con el cese de la obligación de prestar el trabajo o servicio convenido y otras obligaciones menores, como las de asistencia,

cumplimiento del horario, entre otras, siendo posible que incluso persista su derecho a recibir remuneración. Todo esto, además del deber de reincorporarse a sus labores una vez extinguida la causa que originó la suspensión.

En cambio, para el empleador, los efectos son la posible subsistencia de la obligación de pagar al trabajador la remuneración convenida, y la obligación de reservar el empleo al trabajador y admitirlo al momento de reanudar sus labores al finalizar la circunstancia que originó la suspensión. En este caso, el empleador tiene el derecho a exigir al trabajador el cumplimiento de los deberes de lealtad y de secreto profesional, y al término de la suspensión, el de retorno al trabajo.

La obligación de pagar remuneraciones o subsidios se mantiene dependiendo de la causa que motivó la suspensión, como en el caso de la mujer embarazada al hacer uso del permiso pre y post natal, licencias médicas, entre otras.

Otro aspecto destacable de la suspensión es el relativo al cómputo del tiempo de su duración en relación con la antigüedad. En algunos casos, éste se contabiliza, como en el caso del servicio militar obligatorio; sin embargo, en otros casos no se computa, como ocurre tratándose de suspensiones convencionales, como permisos con goce de remuneraciones.

#### 7.2.2. Casos de suspensión de la relación laboral.

Los casos de suspensión que existen en la legislación nacional son:

- El Servicio Militar Obligatorio.
- Feriado legal<sup>74</sup>.
- Semana corrida, beneficio que implica el pago de los días domingos y festivos sin que se hayan prestado servicios en estos días.
- Clausura de una empresa, decretada por los Órganos del Trabajo. El Artículo 38 del Estatuto Orgánico de la Dirección del Trabajo<sup>75</sup>, señala

---

<sup>74</sup> Artículos 66 a 76, CT.

<sup>75</sup> DFL N° 2 de 1967.

que “durante el período de clausura, se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. Los empleadores y patrones estarán obligados a pagar a sus trabajadores las remuneraciones establecidas en sus respectivos contratos de trabajo. Si la remuneración es a comisión sobre las ventas, o si es por trabajo a trato, el sueldo o salario se determinará de acuerdo con el promedio ganado o en los últimos seis meses, o el tiempo efectivamente trabajado si fuere inferior”.

- Licencia por enfermedad (Ley N° 18.469 y D.F.L. N° 33, de 1978).
- Licencia por maternidad (Ley N° 18.469 y D.F.L. N° 44, de 1978).
- Licencia de la mujer trabajadora en caso de enfermedad grave del hijo menor de año (Artículo 199, CT y D.F.L. N° 44, de 1978).
- Incapacidad temporal derivada de accidente del trabajo o enfermedad profesional (Artículo 30 y siguientes, Ley N° 16.744).
- Servicio Militar obligatorio<sup>76</sup>.
- Huelga y lock – out.
- Detención arbitraria. Nuestra jurisprudencia ha resuelto que si el trabajador es detenido y luego es dejado en libertad, no por falta de méritos jurídico – penales, sino porque su detención se debió a un error o a cualquier otra causa independiente de su conducta, existe una ausencia justificada para no pagar la remuneración, subsistiendo el vínculo contractual, ya que ninguna de las partes ha tenido la intención de romperlo y no se han cometido o actos constitutivos de una causal de caducidad de contrato.
- Ausencia Justificada. En caso de que ausencia no se deba a motivos de enfermedad, existirá también suspensión. Sólo la inasistencia injustificada es causal de término de contrato.
- Capacitación Ocupacional. La capacitación forma parte del deber que tiene todo trabajador a superarse, en la medida que pueda compatibilizarla con el trabajo. El empleador deberá otorgar ayudas o

---

<sup>76</sup> Artículo 158, CT.

permisos con este objeto, las que pueden implicar situaciones de ausencia temporal de sus labores por parte del trabajador<sup>77</sup>.

- Suspensión Judicial. La suspensión está establecida a propósito de la separación provisional que puede decretar el juez que conoce de un juicio laboral seguido por un empleador en contra de un trabajador, a fin de privarlo del fuero de que está investido. El Código señala que “El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración”<sup>78</sup>.

### 7.3. Terminación del Contrato de Trabajo.

#### 7.3.1. Generalidades.

Como vimos, la suspensión es una interrupción temporal de los efectos del contrato de trabajo, que no importa la ruptura del vínculo contractual. Pero hay otros casos en los que sí se rompe la relación contractual y por ende, se produce el cese definitivo de dichos efectos.

La terminación puede definirse como un fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y extra jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban.

En el ámbito de la doctrina, la extinción del contrato de trabajo y los motivos que la originan han sido objeto de controversia, existiendo al respecto distintas opiniones. Surgen así diversos sistemas de terminación del contrato de trabajo, a los que nos referiremos brevemente a continuación.

#### 7.3.2. Sistemas de Terminación.

---

<sup>77</sup> Artículo 179, CT.

<sup>78</sup> Artículo 174 inciso segundo, CT.

Existen tres sistemas de terminación del contrato de trabajo: libre despido, estabilidad absoluta y relativa y por último la inamovilidad.

#### 7.3.2.1. Libre Despido.

Es un sistema propio del derecho civil, para regular la terminación del contrato de trabajo sucesivo. En este sistema, cualquiera de las partes puede poner término al contrato de trabajo de plazo indefinido mediante un aviso, sin expresión de causa, esto es, por desahucio. Al desahucio dado por el trabajador se le denomina renuncia.

Esta facultad del empleador de dar término unilateralmente al contrato de trabajo sin expresión de causa, en algunos casos implica la obligación de indemnizar en la forma que indique la ley, como es el caso señalado en el Artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, que se refiere a los trabajadores con poder para representar al empleador, trabajadores de casa particular y trabajadores de la exclusiva confianza del empleador. En el caso de estos trabajadores, el contrato puede terminar por desahucio escrito del empleador dado con al menos 30 días de anticipación, la que no será necesaria si se paga al trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Entonces, en este sistema el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa, sin invocar alguna causal señalada en la ley. Su gran desventaja es la incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, lo que incluso puede afectar su productividad.

#### 7.3.2.2. Estabilidad.

La estabilidad en el empleo es una característica del Derecho del Trabajo que surge en apoyo a la Recomendación N° 119 de la OIT. Consiste

básicamente en que las causales de terminación del contrato de trabajo deben estar contenidas en la ley; se le debe informar al trabajador la causal del término del contrato y los hechos en que se funda y además el trabajador debe tener el derecho de recurrir a un órgano imparcial para apelar de dicha causal.

La estabilidad es el derecho que se le reconoce al trabajador de permanecer en el cargo que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada y, en subsidio, en caso de despido injustificado a ser indemnizado correctamente.

#### 7.3.2.2.1. Estabilidad Absoluta.

Postula que el trabajador a cuyo contrato de trabajo se le ha puesto término y que ha obtenido mediante un reclamo ante el órgano competente que dicha terminación se declare injustificada o nula por no concurrir una causa legal y justa, sea reincorporado a sus funciones, estando obligado a ello el empleador.

En la práctica, esta estabilidad no existirá cuando se consignent en la ley muchas causas justificadas de despido que configuren en la realidad todas las situaciones que pueden motivar a un empleador a decidir el despido de sus trabajadores, impidiendo, de esta manera, el efecto propio de la institución. A lo anterior, cabe agregar que en la mayoría de las legislaciones no es posible que el trabajador exija su reincorporación al trabajo contra la voluntad del empleador, salvo en el caso del fuero laboral.

#### 7.3.2.2.2. Estabilidad Relativa.

Este sistema postula, al igual que el anterior, que la terminación del contrato de trabajo sólo puede operar en virtud de una justa causa de terminación contemplada en la ley, pero el efecto, en caso contrario, es que se le deberá pagar al afectado una suma de dinero por concepto de



indemnización, la cual es fijada por la ley. No implica la obligación de reincorporar al trabajador.

#### 7.3.2.3. Inamovilidad en el Trabajo.

Con el despido se afecta el derecho a la inamovilidad en el empleo, según el cual, el trabajador tiene derecho a permanecer indefinidamente en su empleo, salvo que incurra en alguna causal de término del contrato atribuible a su conducta, y que ésta haya sido comprobada debidamente por la autoridad administrativa o judicial correspondiente.

La inamovilidad es una prerrogativa del trabajador sobre el empleo, pero no existe como norma absoluta, sino que sólo se aplica en determinados sectores, como el sector público, que se rige por el Estatuto Administrativo, donde se establece que los funcionarios públicos sólo pueden ser despedidos luego de realizar un sumario administrativo en el que se establezca la justificación de su desvinculación con el servicio.

El régimen de despido que opera en nuestro país, es una expresión particular del sistema de estabilidad, que puede catalogarse como una “estabilidad relativa sui generis”, ya que por regla general, sólo puede separarse al trabajador de sus labores, invocando una causal contenida en la ley, pero sin que el empleador tenga la alternativa de reincorporar al trabajador, sino que únicamente debe pagarle la indemnización convencional o legal.

Sin embargo, en ciertos casos existe la obligación para el empleador de reincorporar, como ocurre en el caso que se despida a un trabajador con fuero y en el caso de los despidos antisindicales, situaciones en las cuales se aplican los principios de la estabilidad relativa.

#### 7.3.3. Causales de Terminación del Contrato de Trabajo.

Doctrinariamente, las causales de terminación del contrato de trabajo se clasifican en Causales Objetivas de Terminación y Causales Subjetivas de Caducidad.

#### 7.3.3.1. Causales Objetivas de Terminación.

Están contenidas en el Artículo 159 del Código, y son las siguientes:

- Mutuo acuerdo de las partes. Acto jurídico solemne, por medio del cual, el trabajador y el empleador dan por terminada la relación laboral.
- Renuncia del trabajador. Es la manifestación unilateral de la voluntad del trabajador de ponerle fin a la relación laboral. La renuncia debe ser comunicada al empleador al menos con 30 días de anticipación.

El Artículo 177 del Código señala que el mutuo acuerdo y la renuncia deben constar por escrito, además deben estar firmados por el interesado, y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o ratificados por el trabajador ante el inspector del trabajo, pudiendo también actuar como ministros de fe un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

- Muerte del trabajador. Es una causal objetiva debido al carácter “intuitio personae” del contrato de trabajo. La ley no contempla una indemnización legal para la viuda e hijos, a menos que se haya establecido convencionalmente, especialmente por vía de negociación colectiva.
- Vencimiento del plazo. Esta causal se aplica a los contratos plazo fijo, es decir, aquellos en que las partes acuerdan anticipadamente la duración del contrato y su fecha de término, los que no pueden pactarse por períodos superiores a un año. En el caso de los gerentes o trabajadores que tengan un título profesional otorgado por una institución de

educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

Si vencido este plazo el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, se entenderá que el contrato pasará a ser de duración indefinida. Sucede lo mismo al renovar por segunda vez un contrato de plazo fijo, sin alterar esta regla el hecho de que al convenir la renovación, las partes acuerdan nuevas condiciones de contratación.

Existe una presunción legal de celebración de un contrato de duración indefinida, cuando se cumplan copulativamente los siguientes requisitos: se trate de servicios discontinuos, prestados en virtud de más de dos contratos a plazo fijo y, que la prestación de éstos haya tenido lugar durante 12 meses o más dentro de un período de 15 meses, contados desde la celebración del primer contrato a plazo fijo.

- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Esta causal se aplica principalmente a los contratos por obra o faena. Son aquellos contratos que tienen una duración temporal al igual que el contrato a plazo fijo, y que se celebran para la ejecución de una determinada obra o faena. Al igual que los contratos a plazo fijo, las partes acuerdan previamente la época de su duración, pero carecen de certeza respecto de cuando la obra o faena contratada va a concluir, por lo que la fecha de término es incierta. Este tipo de contrato no se transforma en uno de duración indefinida, aún cuando exceda el año de duración.

Para aplicar esta causal, es necesario que se haya especificado exactamente la obra o faena que se contrató y que esta haya concluido.

- Caso fortuito o fuerza mayor. el caso fortuito es un imprevisto imposible de resistir. Pone término al contrato de trabajo cuando el empleador no lo pudo prever ni se expuso imprudentemente al riesgo, como por ejemplo, un naufragio, un terremoto. Por otra parte, la fuerza mayor se refiere a actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, como es el caso de la clausura de un establecimiento comercial.

### 7.3.3.2. Causales Subjetivas o de Caducidad.

Estas causales están señaladas en el Artículo 160 del Código y consisten básicamente en conductas ilícitas en las que incurren las partes, que dan margen para la terminación del contrato individual del trabajo.

Estas causales, una vez invocadas y probadas, no dan lugar al pago de indemnizaciones. Pero si se aplican de manera indebida, y una sentencia judicial así lo declara, el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la indemnización por años de servicio, aumentada esta última en un 80%<sup>79</sup>.

Si el empleador incurre en algunas de estas conductas ilícitas, se da lugar al despido indirecto, regulado en el Artículo 171 del Código.

Las causales establecidas en el Artículo 160 son:

- Conductas de carácter grave debidamente comprobadas, entre las que se señalan:
  - i. Falta de Probidad. La falta de probidad consiste en la realización por parte del trabajador de conductas inapropiadas. La falta de probidad del trabajador debe provenir de una conducta suya, realizada únicamente durante el desempeño de sus funciones y no en su actividad particular.
  - ii. Conductas de acoso sexual. De acuerdo al Artículo 2º inciso segundo del Código, acoso sexual es “aquél que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Estas conductas deben consistir en requerimientos de naturaleza sexual hacia una persona, las cuales pueden provenir tanto de superiores como de compañeros, y hacerse en forma

---

<sup>79</sup> Artículo 168 letra c, CT.

implícita o explícita. El acoso sexual se traduce en una conducta ilícita que afecta a diversos bienes jurídicos del trabajador, como por ejemplo, su integridad, intimidad, libertad sexual, entre otros, vinculados a la dignidad de la persona.

- iii. Injurias, vías de hecho y conductas inmorales. Estas conductas deben provenir únicamente del trabajador en contra del empleador, o entre trabajadores que labores en la misma empresa.
- Realización de negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. Dentro de esta causal se enmarcan conductas tales como la divulgación de secretos relativos a los métodos de producción o la explotación de métodos de trabajo que conozca el trabajador por los servicios prestados.
  - Ausencias injustificadas. Si el trabajador se ausentare sin justificación durante dos días seguidos, dos días lunes en el mes o tres días en el mes, el empleador puede ponerle fin al contrato de trabajo. Debe considerarse el mes calendario. Por otra parte, la falta injustificada o sin aviso previo del trabajador que realice una faena cuya paralización implique una perturbación grave en la marcha de la obra, también es una causal de término del contrato.
  - Abandono del trabajo por parte del trabajador. Esta causal comprende dos situaciones: la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente; o la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
  - Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o a la actividad de los trabajadores o a su salud. Esta causal toma en cuenta y pone en duda la pericia y diligencia del trabajador. En ella se le imputa al trabajador una ineptitud mayor o torpeza inexcusable.

- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. Se refiere al sabotaje. Esta causal es más exigente que la anterior, ya que exige una serie de requisitos: Que efectivamente se haya producido un perjuicio, que exista una real intención de causar un daño (dolo), y no sólo imprudencia. Si se invoca esta causal, la causal anterior o la de conductas graves y el tribunal declara que el despido fue carente de motivo plausible, deberá pagarse la indemnización por años de servicio recargada en un 100%<sup>80</sup>.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. La jurisprudencia ha señalado que el empleador está facultado para determinar aquellos hechos que constituyen un incumplimiento del contrato, pero la gravedad de dicho incumplimiento debe ser calificada por el juez. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento permite al empleador dar término al contrato de trabajo, solo aquellos considerados graves por el tribunal correspondiente.

#### 7.3.3.3. Causales del Artículo 161 del Código del Trabajo.

Estas son las únicas causales que por su sola invocación dan lugar al pago de la indemnización por años de servicio.

- Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Está establecida en el inciso primero del Artículo 161. El empleador podrá poner término a la relación laboral invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Esta enumeración no es taxativa, sólo es ejemplificadora.

---

<sup>80</sup> Artículo 168 inciso segundo, CT.

- Desahucio. Señala el inciso segundo del citado artículo, que el contrato de trabajo podrá terminar por desahucio escrito del empleador, dado con al menos 30 días de anticipación y con copia a la Inspección del Trabajo, en el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, trabajadores de casa particular y trabajadores de la exclusiva confianza del empleador. La anticipación referida no será necesaria si al momento de la terminación se paga al trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada (indemnización sustitutiva del aviso previo).

Estas causales no pueden ser invocadas respecto del trabajador que goce de licencia médica otorgada en la forma correspondiente, mientras ésta dure.

Si el trabajador considera improcedente la aplicación de estas causales, podrá recurrir al juzgado competente para que éste así lo declare. En caso de que el tribunal falle que su uso fue improcedente, corresponde aplicar un recargo de un 30% sobre la indemnización por años de servicio<sup>81</sup>.

#### 7.3.4. Formalidades del Despido<sup>82</sup>.

El despido de un trabajador debe cumplir con una serie de requisitos, ya que es un acto solemne.

Si termina por la aplicación de las causales de los números 4, 5 o 6 del Artículo 159 o cualquiera de las del Artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, explicando las causales invocadas y los hechos en que se fundan. Esta comunicación debe darse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, enviando copia de la misma a la Inspección del Trabajo respectiva. Si se trata de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, este plazo es de seis días.

---

<sup>81</sup> Artículo 168 letra a, CT.

<sup>82</sup> Artículo 162, CT.

Si se trata de las causales del Artículo 161, el aviso debe darse con al menos 30 días de anticipación. No será necesaria esta anticipación si el empleador decide pagar al trabajador una indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración devengada.

Los errores u omisiones en que se incurra respecto de estas comunicaciones, cuando no tengan relación con el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que corresponda aplicar.

En todo caso, para proceder al despido de un trabajador, el empleador debe informarle por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

El empleador, en todo caso podrá convalidar el despido, pagando las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada, acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Además, el empleador deberá pagar las remuneraciones y demás prestaciones convenidas en el contrato durante el período comprendido entre la fecha del envío o entrega de la referida carta certificada, sin que el trabajador esté obligado a prestar servicios.

#### **CAPITULO IV. CONTRATACIÓN JUVENIL Y CONTRATOS ESPECIALES.**

Como se anunció en el capítulo anterior, a continuación analizaremos la contratación de los jóvenes a la luz de los contratos especiales más comunes, ya que hay muchos jóvenes que se desempeñan en las áreas reguladas por estos contratos.



Los contratos especiales de trabajo están regulados en el Título II del Libro I del Código del Trabajo. De acuerdo a dichas normas, los trabajadores que se encuentren contratados bajo estas modalidades, se regirán en primer lugar por las normas especiales que los regulan, y en forma supletoria lo harán por las normas del contrato individual.

La especialidad de estos contratos viene dada por la naturaleza especial de las áreas que se regulan, ya que son labores específicas y de especial importancia social, como en el caso del contrato de aprendizaje; o en atención a prestaciones que deben realizarse en una época determinada.

Estos contratos son:

- Contrato de aprendizaje
- Contratos de trabajadores agrícolas
- Contratos de trabajadores de casa particular
- Contratos de los menores
- Contratos a honorarios
- Contratos por obra o servicio

## **1. CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

Respecto de este contrato, vale señalar que si bien el Código se refiere a él, se encuentra regulado con mayor profundidad en la Ley N° 19.518, que fija el estatuto de capacitación y empleo.

Es por ello, que a continuación nos referiremos al contrato de aprendizaje en lo que nos compete respecto de los elementos de contratación, dejando para el Capítulo VI el tratamiento de la Ley N° 19.518 al referirnos a los programas de contratación de jóvenes.

El contrato de aprendizaje es, de acuerdo al Artículo 78 del Código, una “convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un

programa establecido, y el aprendiz a cumplirlos y a trabajar mediante una remuneración convenida”.

En una primera etapa, este contrato sólo era aplicable a jóvenes menores de 21 años, pero con la creación de la Ley N° 20.124, que modifica la Ley N° 19.518, se estableció que podrán suscribir este contrato los mayores de 15 y menores de 25 años. Tratándose de menores entre 15 y 18 años, deben acreditar el cumplimiento de su educación básica o media según corresponda, o que se encuentran cursándolas durante la vigencia del contrato<sup>83</sup>.

En cambio, la antigua ley sólo establecía un tope de edad máxima (21 años) para contratar, por lo que el empleador podía contratar a cualquier joven que contara con las características de salud o capacidad necesarias para la labor determinada, siempre que la cantidad de aprendices en una industria o faena no excediera del 10% del total de trabajadores contratados a jornada completa.

#### 1.1. Remuneraciones.

En un principio se había establecido que el aprendiz no podía recibir una remuneración inferior al 60% del ingreso mínimo mensual. La ley hoy en día señala que las remuneraciones podrán ser libremente convenidas entre las partes, lo que provoca que el trabajador se pueda ver perjudicado al momento de negociar con el empleador, ya que por necesidad se puede ver obligado a aceptar una remuneración muy inferior al ingreso mínimo mensual. Sin embargo, esta remuneración no podrá ser regulada por medio de convenios colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre negociaciones colectivas.

#### 1.2. Obligaciones de las Partes.

Las obligaciones del empleador se encuentran reguladas en el Artículo 83 del CT, y estas son:

---

<sup>83</sup> Artículo 57 inciso cuarto, Ley N° 19.518.

- Ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionándole los medios y elementos de trabajo.
- Debe permitir que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo realice los controles pertinentes.
- Designar a un trabajador de la empresa como maestro o tutor del aprendiz para que lo guíe en el proceso de aprendizaje.

En cambio, el aprendiz tiene una sola obligación, que es trabajar siguiendo el programa de aprendizaje y las instrucciones de su maestro.

### 1.3. Duración del Contrato.

El contrato de aprendizaje durará el tiempo que dure el aprendizaje, pero sin embargo, ésta no podrá exceder los 2 años.

### 1.4. Sanciones al Incumplimiento del Contrato.

La sanción por incumplimiento de este contrato consiste en el pago del empleador de una multa a beneficio fiscal, que puede ir de una a diez unidades tributarias mensuales (UTM), que en caso de reincidencia se duplicará.

Por último, en lo no reglado por estas normas especiales, regirán supletoriamente las normas establecidas para el contrato individual de trabajo.

## **2. EL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS.**

Los trabajadores agrícolas son aquellos que laboran la tierra y los que desempeñan actividades agrícolas bajo orden de un empleador, siempre que estos no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la

agricultura. Las empresas que tienen tal carácter serán determinadas por el reglamento.<sup>84</sup>

Este concepto a primera vista parece muy amplio, porque da a entender que también se aplicaría a los medieros, choferes o trabajadores administrativos.

En el Artículo 87 del Código, incisos segundo, tercero y cuarto, se señala a los trabajadores excluidos de la calificación de trabajadores agrícolas.

Estos son:

- Los trabajadores de faenas agrícolas que no laboren directamente en el cultivo de la tierra, como los administradores y contadores y en general todos los que realicen labores administrativas.
- Los que tengan contratos de arrendamiento, mediería, aparcería u otros, en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas.
- Los que trabajen en aserraderos y plantas de explotación de maderas, con excepción de aquellos que lo hagan en aserraderos móviles instalados para faenas temporales en las cercanías de los bosques en explotación.

En casos de dudas respecto de quienes son trabajadores agrícolas, el encargado de la calificación es el inspector del trabajo de la localidad correspondiente, cuya resolución podrá ser reclamada en única instancia ante el Director del Trabajo.

Es preciso señalar que en lo no reglado por estas normas especiales, regirán supletoriamente las normas establecidas para el contrato individual de trabajo.

## 2.1. Jornada de Trabajo.

Se aplican las normas sobre limitación de jornada de los trabajadores agrícolas con las modalidades establecidas en el reglamento, de acuerdo a las

---

<sup>84</sup> Artículo 87 inciso primero, CT.

características de la zona o región, condiciones climáticas y las circunstancias propias de la agricultura de la zona donde se realicen las faenas.

En el reglamento deben estar contenidas las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de 8 horas diarias, permitan la variación diaria o semanal según ocurran las causas que se han señalado. Además el reglamento debe contener la forma en que se pagarán las horas extraordinarias.<sup>85</sup>

Del mismo modo, se contempla la posibilidad de que por condiciones climáticas no se puedan desempeñar las labores. En tal caso, los trabajadores tendrán derecho al total de las remuneraciones pactadas y sus regalías, siempre que no hayan faltado el día anterior al trabajo sin justificación. Sí están obligados a realizar aquellas labores que les encomiende el empleador y que sean compatibles con las condiciones climáticas, aún cuando no sean las establecidas en el respectivo contrato, como por ejemplo: las labores de riego, u otras que se realicen en época de riego y siembra.

## 2.2. Remuneraciones.

El Artículo 91 del CT establece que la remuneración de los trabajadores agrícolas no puede ser inferior al ingreso mínimo, incluyéndose en éste el valor de las regalías. Es muy común que en este tipo de contratos las regalías formen parte importante de la remuneración.

Se entiende por regalías las raciones de tierra, las huertas o revuelcos, talaje, la entrega de casa habitación y otras retribuciones en especie a las que el empleador se obligue.

Cuando la remuneración esté compuesta por una parte en dinero y otra en regalías, en ningún caso el valor de estas últimas podrá exceder del 50% de la cantidad que se pague en dinero. Las variaciones que esta remuneración sufra por reajustes legales o convencionales o evaluaciones de las regalías, se

---

<sup>85</sup> Reglamento N° 45 de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O 16/05/86).

aplicarán separadamente al dinero y a las especies, sin que la variación de uno afecte al otro, aunque se modifique el 50% que se estableció.

La Dirección del Trabajo ha establecido que el valor de las regalías y su forma de determinación se debe hacer de acuerdo a las características de la zona donde se realice el contrato. En caso de desacuerdo, se podrá recurrir a los juzgados del trabajo cuando se estime que el valor asignado no se ajusta a la realidad.

Si la regalía con la que debe cumplir el empleador es la provisión de una casa o habitación, los requisitos a cumplir son que la casa que se entregue debe ser higiénica y adecuada. No obstante, si los trabajadores pueden conseguir una casa habitación que de acuerdo a la distancia y medios de comunicación les permita desempeñar sus labores, el empleador se verá liberado de esta obligación.

### 2.3. Normas Especiales.

A través de la reforma al contrato individual de trabajo del año 1993, se introdujeron algunas normas que modifican este tipo de contratos<sup>86</sup>. Estas normas se encuentran contenidas a partir del Párrafo Segundo, Capítulo II del Código del Trabajo. Las que consisten en:

- Una nueva definición de trabajadores agrícolas, más restringida que entregada en el inciso primero del Artículo 87. “se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines”<sup>87</sup>.
- El contrato debe escriturarse en 4 ejemplares, dentro de los primeros 5 días de incorporado el trabajador. En caso que las faenas duren

---

<sup>86</sup> Artículo 1° N° 29 y siguientes. Ley 19.250 del 23 septiembre 1993.

<sup>87</sup> Artículo 93 inciso primero CT.

más de 28 días, se debe enviar una copia de éste a la Inspección del Trabajo<sup>88</sup>.

- Se establecen obligaciones especiales en cuanto al alojamiento, alimentación, y movilización. Deben proporcionarse siempre las condiciones higiénicas adecuadas de alojamiento, a menos que el trabajador se consiga su propio alojamiento; lo mismo sucede cuando los trabajadores cuenten con la posibilidad de mantener, preparar y consumir sus alimentos, y cuando los trabajadores no puedan obtenerlos por dificultades de transporte o distancia, el empleador deberá proporcionarlos; por último, cuando entre el lugar de la faena y el de alojamiento la distancia sea mayor a 3 kms y no existan medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar los medios de movilización<sup>89</sup>. Estas obligaciones no pueden ser sustituidas por dinero, y no se pueden considerar como remuneración.

### **3. CONTRATOS DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR.**

Este contrato se ha venido regulando desde el Código del Trabajo de 1931. La última modificación fue introducida por la Ley N° 20.118 del 25 de agosto del 2006, que introdujo el Artículo 152 bis, referido a los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador.

El contrato de trabajadores de casa particular se regula en el Código a partir del Artículo 146, en el que se define como trabajador de casa particular a las personas que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar. En dicho artículo, también se señala que las personas que realicen labores similares en instituciones de beneficencia que atiendan a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, cuando se les proporcionen los

---

<sup>88</sup> Artículo 94 incisos primero y segundo CT.

<sup>89</sup> Artículo 95 CT.

beneficios de un hogar, quedarán sujetas a las normas que regulan a los trabajadores de casa particular.

También quedan sujetos a estas normas los choferes de casa particular.

### 3.1. Período de Prueba.

El Código en el Artículo 147 dispone que las dos primeras semanas de trabajo tendrán el carácter de un período de prueba. En ese lapso, podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes, pero deberá darse un aviso con al menos tres días de anticipación. En caso de que sea el empleador quien no quiera seguir adelante con la relación laboral, además de avisarle al trabajador con tres días de anticipación, deberá pagarle el tiempo trabajado.

Esta es una de las características más relevantes de este tipo de contrato, debido a que es esencial el conocimiento, la mutua comprensión y el buen trato que debe existir para el óptimo desarrollo de la relación, además de la confianza mutua, debido al contacto diario que existirá entre las partes y la familia que vive en la casa.

### 3.2. Jornada Diaria.

En el Código se hace una distinción entre los trabajadores que no viven en la casa del empleador (más conocidos como puertas afuera) y los que sí viven en la casa del empleador (puertas adentro.)

El Artículo 149 señala que cuando los trabajadores no vivan en la casa del empleador, tendrán una jornada que no podrá ser superior a las 12 horas diarias, con derecho a un descanso de al menos 1 hora imputable a la jornada, teniendo así una jornada real de 11 horas, asimilándose a la llamada jornada mayor.

En el caso de los trabajadores que sí viven en la casa del empleador, éstos no estarán sujetos a un horario, y la jornada se determinará de acuerdo a



la naturaleza de sus labores, con derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente, el descanso debe ser ininterrumpido y normalmente de un mínimo 9 horas. El exceso puede fraccionarse durante la jornada, incluyendo en él el tiempo destinado a las comidas del trabajador.

### 3.3. Descanso Semanal.

El Artículo 150 del Código señala que el descanso de los trabajadores que no viven en la casa del empleador se rige por las normas generales sobre el descanso semanal<sup>90</sup>, y según sea la forma en que las partes acordaron distribuir la jornada.

De esta manera, si se trata de una jornada que incluye domingos y festivos, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso a la semana como compensación del día domingo o festivo trabajado. Si se trata de una jornada de lunes a viernes o de lunes a sábado, el trabajador tendrá derecho a descanso los días domingos o festivos, iniciándose a las 21 horas del día anterior y hasta las 6 horas del día siguiente. En el caso de la jornada parcial de trabajo, el empleador no está obligado a otorgar el descanso semanal.

En el caso de los trabajadores que vivan en la casa del empleador, tienen derecho a un día completo de descanso a la semana, el que se podrá fraccionar en dos medios días a petición del trabajador. El trabajador está facultado para no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada del día siguiente.

### 3.4. Remuneraciones.

El Código en su Artículo 151 indica que la remuneración se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiendo además del dinero en efectivo,

---

<sup>90</sup> Artículo 35 y siguientes, CT.

la alimentación y la habitación (regalía) cuando los servicios requieran que la persona viva en la casa del empleador. La remuneración mínima que un trabajador de casa particular puede recibir es el equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual (\$101.250 aprox.).

En el caso de los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y trabajen en jornadas parciales o por algunos días a la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior al 75% del ingreso mínimo mensual, calculada proporcionalmente de acuerdo a la jornada y a los días de trabajo.

Las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles para efectos previsionales.

En cuanto a las imposiciones, como la remuneración está constituida por sueldo en dinero y regalías, el Instituto de Normalización Previsional (INP) podrá fijar periódicamente el monto mínimo imponible.

Respecto de las cotizaciones de seguridad social, la obligación de declararlas y pagarlas le corresponde al trabajador de casa particular que se desempeñe tanto en jornada completa como parcial. Si el trabajador tiene más de un empleador, cada uno de ellos debe realizar los pagos de salud y provisionales por separado.

Los tipos de cotizaciones de los trabajadores de casa particular son tres:

- Cotización de salud: se impone en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) o en una Institución de Salud Provisional (ISAPRE). Son de cargo del trabajador y equivalen al 7% de su remuneración mensual imponible.
- Cotización para seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: es de cargo del empleador, corresponde al 0.90% de la remuneración imponible y debe efectuarse en el INP.
- Cotización previsional de fondo de pensiones: se imponen en el INP o en la AFP que elija el trabajador. Son de cargo del trabajador y corresponden al 10% de la remuneración mensual imponible más una cuota adicional determinada por cada AFP. Su objetivo es financiar las pensiones de vejez, invalidez e incapacidad.

### 3.5. Terminación del Contrato.

El contrato del trabajador de casa particular puede terminar por aplicación de las normas generales sobre terminación del contrato de trabajo, contenidas en el Artículo 159 y siguientes del Código, y por las normas especiales que regulan este tipo de contratación.

En cuanto a las causales de aplicación especial para este tipo de contrato, las señalaremos a continuación.

#### 3.5.1. Período de Prueba.

Como ya se señaló, este tipo de contrato está sujeto a un período de prueba de dos semanas, lapso durante el cual cualquiera de las dos partes puede resolver el contrato dando un aviso con a lo menos 3 días de anticipación.

Esta manera de dar término al contrato no genera la obligación de ningún tipo de indemnización. Sólo debe cumplirse con el pago del tiempo servido, que se calculará en proporción a la remuneración convenida.

#### 3.5.2. Desahucio.

En términos generales, desahucio es la facultad de una de las partes de poner término unilateralmente a un contrato de tracto sucesivo. En materia laboral, esto significa que el empleador sin necesidad de expresar causa alguna puede dar término a la relación laboral, siempre que cumpla con los requisitos legales establecidos para tal efecto.

El Artículo 161 inciso segundo del Código señala los casos en que el contrato puede terminar por desahucio escrito del empleador, incluyendo a los trabajadores de casa particular.

Este desahucio debe darse con una anticipación de 30 días a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda. Esta anticipación no es necesaria cuando se paga al trabajador una indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

No es aplicable el desahucio a los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en la forma correspondiente<sup>91</sup>.

Tampoco es aplicable en los contratos a plazo fijo, ya que en ellos las partes se obligan a respetar un tiempo determinado de duración y el cumplimiento del plazo es la causal de terminación.

### 3.5.3. Terminación del Contrato por Enfermedad Contagiosa.

El Artículo 152 inciso segundo señala que “Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato”.

Para aplicar esta causal, es necesaria la calificación de la enfermedad por parte de la institución de salud que corresponda.

Finalmente, existen situaciones especiales que no dan término a la relación laboral en este tipo de contrato. Estas son el fallecimiento del jefe de hogar y la enfermedad del trabajador.

El Artículo 148 indica que “Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato”.

Esto significa que el trabajador puede pedir a cualquiera de esos parientes las remuneraciones que se le adeuden, lo que le asegura una estabilidad económica. Sólo si fallece el trabajador termina la relación laboral.

---

<sup>91</sup> Artículo 161 inciso tercero, CT.

En cuanto a la enfermedad del trabajador, el Artículo 152 inciso primero señala que “En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses”.

Esta norma se establece para proteger al trabajador de los posibles abusos en que pudiese incurrir el empleador. La obligación de dar aviso al organismo de seguridad social respectivo, es porque éste es quien financia el 80% de la remuneración imponible del trabajador por el tiempo que dure la enfermedad.

#### **4. CONTRATO A HONORARIOS.**

Como lo mencionamos en el capítulo anterior, la regla general al momento de crear un vínculo laboral entre el trabajador y un empleador es a través de un contrato de trabajo, pero hoy en día se ha vuelto muy común la creación de relaciones laborales ausentes de toda formalidad, ya sea celebrando contratos a honorarios o bien, simplemente omitiendo la escrituración del contrato a pesar de ser un requisito exigido por la ley.

El contrato de trabajo es una convención por la cual el trabajador y el empleador se obligan recíprocamente, el primero se obliga a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y el segundo, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada; toda prestación de servicios convenida bajo estos términos hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

El elemento fundamental de la contratación es el acuerdo de voluntades de las partes, no obstante se exija la escrituración de este acuerdo para su validez, pero de igual manera, el que no conste por escrito no significa que no exista relación laboral.

#### 4.1. Definición.

El contrato a honorarios es una convención en virtud de la cual una parte se encuentra obligada a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado a favor de otro, el que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios.

La duración de este contrato no puede ser superior al necesario para desarrollar la labor específica para la cual se celebró. Se rige según las reglas relativas al arrendamiento de servicios inmateriales, de acuerdo al Artículo 206 y siguientes del Código Civil.

#### 4.2. Naturaleza Jurídica.

Contrato a honorarios es una expresión genérica que se utiliza para nombrar a cualquier contrato civil, y debido a que no hay una relación de subordinación entre las partes, no corresponde hablar propiamente tal de un contrato de trabajo, aún cuando exista una prestación de servicios.

En materia laboral este tipo de contratos se utiliza mayormente para personas que prestan servicios con cierta autonomía, en un primer momento se le aplicaba a los trabajadores liberales, pero hoy en día su aplicación se extiende a cualquier persona que realice un trabajo independiente.

El hecho que el contrato a honorarios se rija por las normas civiles y no laborales, trae una serie de consecuencias de carácter práctico, como por ejemplo, no es procedente descontar las cotizaciones previsionales y la seguridad social; tampoco está afecto a las normas relativas al ingreso mínimo mensual, descanso, protección a la maternidad, negociación colectiva, entre otras.

Es por ello que el límite entre un contrato de trabajo y uno a honorarios es muy difuso. Para aclarar esta situación, la Dirección del Trabajo y los tribunales han establecido que a pesar de la existencia de un contrato a

honorarios formalmente escriturado, se estima que existe un vínculo laboral, adoptando el criterio que las cosas deben ser según su real naturaleza y no según lo que las partes prediquen de ella. Es por ello que el contrato a honorarios se equipara al contrato individual de trabajo.

#### 4.3. Cómo reconocer si se está frente a un Contrato Individual de Trabajo o un Contrato a Honorarios.

Los requisitos para que un contrato a honorario se considere como contrato de trabajo, no sólo deben ser los que establece el Artículo 7 del Código, sino que deben presentarse hechos tales cómo:

- Obligación del trabajador de dedicar a la prestación convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, ya que en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.
- La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.
- Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.
- El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.
- Las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que respetando la ley, fije el empleador.

De no cumplirse con esto, se podrá recurrir a la Inspección del Trabajo, para que aplique las sanciones correspondientes, dentro de las cuales se encuentran la obligación de celebrar retroactivamente el contrato de trabajo, es decir, desde la fecha en que el trabajador comenzó a prestar servicios, con los correspondientes descuentos legales y previsionales.

#### 4.4. Riesgos y Beneficios del Contrato a Honorarios.

En ciertas ocasiones los empleadores por desconocimiento de la ley o por reducir sus costos, contratan a una persona como trabajador (dando boletas de honorarios), no obstante se realice un trabajo bajo dependencia o subordinación. Esta modalidad presenta algunos beneficios y riesgos, tanto para el que contrata como para el trabajador.

Para el empleador este tipo de contratos es conveniente, debido a que no debe cumplir con las obligaciones previsionales y de salud, disminuyendo sus costos de contratación, en cambio, para los jóvenes trabajar bajo esta modalidad, es conveniente, ya que les significa un ingreso inmediato mayor, precisamente por no aplicarse los descuentos previsionales y de salud correspondientes. Esto se da por ejemplo, en jóvenes de clase media que viven aun con sus padres y que estos los mantienen como cargas familiares en el sistema de salud.

Sin embargo, al regirse por las normas civiles básicamente, no contemplan el establecimiento de beneficios laborales, tales como vacaciones y sueldo mínimo y corren el riesgo de ver afectada su estabilidad laboral, además del hecho de que al no cotizar desde jóvenes, en el futuro van ver disminuidos los montos de su jubilación.

## **5. CONTRATO POR OBRA O FAENA.**

### 5.1. Definición.



En la Ley laboral no se encuentra definido el concepto de contratos por obra o faena, no obstante reconocer su existencia<sup>92</sup>.

De acuerdo a la Dirección del Trabajo, contrato por obra o faena se define como una convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.

Es decir, en estos contratos, al momento de celebrarse, las partes convienen la duración de éste, sujeta al tiempo de ejecución de las respectivas obras o faenas, sin tener una certeza cierta del término de éstas, y por ende, de la fecha cierta del término del contrato que las une, el que será naturalmente cuando terminen los trabajos, sea necesario por ello la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes.

## 5.2. Modalidades del Contrato por Obra o Faena.

La Dirección del Trabajo establece una modalidad del contrato por obra o faena, que es el contrato por obra o faena transitoria, que prohíbe negociar colectivamente a los trabajadores que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

Esta modalidad de contrato tiene como objeto la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, lo que se debe determinar de acuerdo a cada caso en particular. Esta transitoriedad debe entenderse en relación a la duración de la obra que se realiza, la que por esencia debe ser temporal, y no así la duración del contrato celebrado por el trabajador.

## 5.3. Efectos.

---

<sup>92</sup> Artículo 9 inciso segundo, Artículo 159 N° 5, Artículo 305, CT.

Para saber si se está frente a un contrato de trabajo por obra o faena, hay que tener en cuenta los siguientes efectos:

- Negociación colectiva: Los trabajadores contratados por obra o faena transitoria, no pueden negociar colectivamente.
- Término de la relación laboral: Los contratos por obra o faena determinada tienen una causal específica de terminación, que es la conclusión de la obra o servicio que dio origen al contrato<sup>93</sup>. Al ser esta causal invocada por el empleador, éste no está obligado a pagar indemnización por años de servicios, siempre que la causal sea efectiva y que no se haya obligado convencionalmente a pagar una indemnización a todo evento.
- Contratación sucesiva: De acuerdo a la definición del contrato, no revisten dicho carácter aquellos que implican la realización de labores de índole permanente, pues estas no cesan o concluyen conforme a su naturaleza. No procede la contratación sucesiva por obra o faena, si el trabajo contratado no ha terminado y continúa siendo realizado por la empresa hasta su total finiquito.

Tampoco procede renovar un contrato por obra o faena, sin perjuicio de que una vez terminada la obra y faena, y suscrito el finiquito, el dependiente pueda ser recontratado para otra obra o faena distinta.

#### 5.4. Características.

Este tipo de contratos se caracteriza por:

- Utilizarse para contratar a alguien para que desempeñe una tarea determinada, pero que no se sabe con certeza en qué momento concluirá.
- No tiene una duración limitada en el tiempo.
- No tiene límite de renovaciones.
- Se extingue al término de la obra o faena que le dio origen.

---

<sup>93</sup> Artículo 159 N° 5, CT.

#### 5.5. Menciones que debe incluir el Contrato por Obra o Faena.

Es imprescindible que en este tipo de contratos se especifiquen claramente las obras o faenas a desempeñar y el o los motivos por los cuales a dicha obra o faena se le podrá poner término. Deberá ser una causal objetiva que no se preste para equivocaciones.

Uno de los usos prácticos de este contrato es en el campo de la construcción, para desarrollar proyectos inmobiliarios específicos y también para contratar personal de reemplazo de trabajadores que se sabe volverán a sus trabajos, pero no se tiene una fecha cierta de cuando será, por ejemplo, la contratación de reemplazos de mujeres durante los permisos maternales, o de quienes se van a estudiar al extranjero y no se sabe cuando volverán a retomar sus funciones.

Es importante que las personas que se contraten bajo esta modalidad realicen una labor que corresponda a la naturaleza de este tipo de contrato.

## **CAPITULO V. JÓVENES EN SITUACIONES ESPECIALES QUE TIENEN INCIDENCIA EN LO LABORAL.**

### **1. LOS JÓVENES Y EL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO (SMO).**

#### 1.1. Breve Reseña Histórica.

La obligatoriedad del Servicio Militar (en adelante el Servicio o SM) se estableció en 1900 por medio de la Ley N° 1.362, también conocida como Ley Especial de Reclutas y Reemplazos en el Ejército y la Armada, la que hasta el día de hoy no ha sufrido modificaciones sustanciales, circunstancia que ha provocado que cada vez se discuta más la necesidad de modernizar el funcionamiento del Ejército para que sea un reflejo de la sociedad actual<sup>94</sup>. Si bien el Servicio es de carácter obligatorio y se encuentra consagrado en distintas normas, como la Constitución y el Decreto Ley N° 2.306 de 1978, en la práctica esto no se cumple, ya que pese a que anualmente aproximadamente 100.000 jóvenes están en las condiciones de hacerlo, sólo entre 27.000 y 23.000 de ellos efectivamente lo realizan.

Las primeras medidas modernizadoras del Servicio Militar tienen lugar a mediados de la década de los 90, con la creación de un Sistema de llamado de carácter “mixto”, consistente en que cada año se realizará un primer llamado a presentarse para quienes deseen hacerlo voluntariamente y luego, si quedan plazas vacantes, se llenarán con los jóvenes del llamado obligatorio.

Tal vez lo más novedoso de estas medidas modernizadoras es la implantación de una serie de beneficios educacionales y de capacitación laboral, que tienen por objeto dos cosas: la primera es cambiar la percepción que se tiene de que el Servicio Militar es un “castigo” o “tiempo perdido”; y la segunda, incentivar la inscripción voluntaria y así convertirlo en una oportunidad real para mejorar su calidad de vida y de desarrollo personal.

Estas medidas trajeron como resultado que el primer año de su implementación, el 68% de las plazas disponibles se ocuparon en la primera llamada.

El año 2001 se presentó ante el Congreso un proyecto de ley que pretendía continuar con su modernización, y en el cual la innovación más relevante que se proponía era la incorporación de la objeción de conciencia<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> MENESES, Emilio; VALDIVIESO, Patricio; MARTIN, Carlos. El Servicio Militar Obligatorio en Chile. Fundamentos y Motivos de una Controversia. Pág. 138.

<sup>95</sup> N. del A. La objeción de conciencia es la negativa a realizar el Servicio Militar alegando que sus convicciones y valores morales le impiden usar las armas, la violencia o formar parte de las instituciones armadas, además de que hay otras formas de servir a la patria.

como causal para eximirse de su cumplimiento, lo cual finalmente no se aprobó. Así, el año 2005 se dicta la Ley N° 20.045, que solamente admitía como causal de no cumplimiento del servicio los problemas físicos y síquicos, pero se mantuvieron los beneficios económicos que fomentaran la voluntariedad y el sistema de llamado mixto, y se incorporó una modalidad de cumplimiento más flexible que permite que los estudiantes secundarios realicen el servicio los fines de semana o que los estudiantes de educación superior lo cumplan realizando labores relacionadas con sus estudios.

### 1.2. Requisitos para Realizar el Servicio Militar Obligatorio.

El Servicio Militar está establecido como una obligación para todos los hombres mayores de 18 años; en cambio, para las mujeres es absolutamente optativo.

La Ley contempla una excepción, que consiste en que puede pedirse la incorporación al ejército desde los 17 años, previa presentación de un formulario de voluntariedad, ya que para quienes cumplen 18 años la inscripción es automática, porque el Registro Civil en el mes de enero de cada año remite una lista a la Dirección General de Movilización Nacional con los nombres de las personas aptas para cumplirlo.

Por regla general, se presume que todos los jóvenes de 18 años que sean llamados a presentarse son aptos para su cumplimiento, sin embargo, existen casos establecidos por ley que lo impiden.

En el caso de las mujeres, los requisitos para realizar el Servicio Militar son tener entre 17 y 24 años; haber aprobado al menos el Tercer Año de la Enseñanza Media; ser soltera; no haber estado casada nunca; no tener hijos; tener una salud compatible con el servicio.

### 1.3. Incumplimiento del Servicio Militar Obligatorio.

A pesar de los beneficios que se han establecido para incentivar el cumplimiento del Servicio, aún la percepción de que es un castigo y una pérdida de tiempo es muy fuerte en ciertos sectores de la sociedad. Cada año aproximadamente 100.000 jóvenes deberían cumplir con esta obligación constitucional, pero sólo un 33% aproximadamente lo cumple; otro 33% se excluye por razones médicas (reales o no) y el tercio restante queda en calidad de disponible, es decir, no son llamados aunque cumplen con los requisitos para ello, debido a que lo posponen o se excusan por otras causas.

Existen personas que por ley tienen derecho para solicitar su exclusión, algunos de esos casos son:<sup>96</sup>

- Las personas que mediante certificado médico acrediten alguna incapacidad física o síquica de carácter permanente.
- Las personas a quienes el cumplimiento del servicio ocasione un grave deterioro en la situación económica de su grupo familiar, por ser el principal sostenedor de ésta, lo que deberá ser acreditado mediante un certificado de la asistente social de la Municipalidad correspondiente a su domicilio.
- Los descendientes por consanguinidad en línea recta y en línea colateral, ambos hasta el 2º inclusive, de víctimas de violaciones de los Derechos Humanos o de violencia política, acreditado mediante certificado del Ministerio del Interior.
- Los Testigos de Jehová.

#### 1.4. El Rol Social del Servicio Militar.

A nuestro juicio, el Servicio Militar hoy en día cumple más que una labor de protección que es para lo que fue creado primeramente, ya que cumple un rol social consistente en presentarse como una alternativa válida al sistema de educación y empleos existente, más allá de si se cree que es una carga injusta para los sectores menos favorecidos de la sociedad, ya que son ellos los que se

---

<sup>96</sup> Artículo 42, DL N° 2.306 de 1978, modificado por el Artículo 29 de la Ley N° 20.045.

ven en su mayoría obligados a cumplir con esta obligación<sup>97</sup>, lo que no sucede en los sectores más acomodados, donde los jóvenes casi no realizan el Servicio ni se presentan voluntariamente a los llamados.

Lo cierto es que el Servicio constituye una opción real de crecimiento personal, económico y social para los grupos socioeconómicos más bajos y con menos educación<sup>98</sup>, ya que no se exigen mayores requisitos para su ingreso, solamente cumplir con la mayoría de edad y tener una salud compatible con el Servicio; y a cambio, luego de entre 14 y 22 meses de servicio, se obtiene la posibilidad de optar por una serie de caminos a seguir, ya que pueden elegir continuar con la carrera militar o volver a la llamada “vida civil” con mejores perspectivas laborales que las que tendrían si no lo hubieran realizado.

Es por ello que el Servicio cumple una importante función de educación y capacitación, ya que junto con la instrucción militar se les incentiva a terminar sus estudios y se les da instrucción en diversos campos, como mecánica, electricidad, telecomunicaciones, computación; sin perjuicio de que puedan al término de su período de instrucción, postular a cursos de capacitación SENCE u de otro tipo.

#### 1.5. Beneficios Educativos y de Capacitación establecidos en la Ley N° 20.045.

En cuanto a los beneficios, es preciso distinguir las etapas en que se otorgan, ya que existen beneficios que se obtienen durante la realización del Servicio y otros que se otorgan con posterioridad a su cumplimiento. Durante la realización del Servicio Militar, los jóvenes tienen una serie de derechos, que se encuentran establecidos en el “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”;

---

<sup>97</sup> MENESES, Emilio; VALDIVIESO, Patricio; MARTIN, Carlos. El Servicio Militar Obligatorio en Chile. Fundamentos y Motivos de una Controversia. Pág.168.

<sup>98</sup> De acuerdo a datos de la Dirección de Reclutamiento, entre quienes ingresan a hacer el servicio sólo el 28,3% tiene enseñanza básica completa.

entre los que más vale la pena destacar tenemos una asignación monetaria que se les entrega con la finalidad de cubrir sus gastos básicos de manutención, ya que en muchos casos, estos jóvenes deben abandonar la ciudad o región en donde viven; la cobertura durante todo este período de todas sus necesidades básicas, de vivienda, alimentación, salud, asistencia social; y en caso de que se encuentren de servicio en un lugar apartado o en un lugar distinto del que viven sus familiares, podrán contar con pasajes para viajar a visitarlos. Por último, en caso de accidentes derivados de actos de servicios, tendrán derecho a las indemnizaciones legales correspondientes.

Una vez terminado el Servicio, los jóvenes disponen de beneficios que en la práctica son verdaderos incentivos para su realización.

En primer lugar, tienen la opción de permanecer en el Ejército y seguir con la carrera militar. En estos casos, la previa realización del Servicio Militar les permite tener preferencia para postular a una carrera profesional en alguna de las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas, o bien, contratarse como soldado profesional por un período máximo de 4 años.

La segunda opción, es volver a la vida civil y acceder a algunos de los planes de continuación de estudios, capacitación o reinserción laboral con los que el ejército tiene convenios.

Estos beneficios consisten en primer lugar, en la posibilidad de optar al programa de continuación de estudios para alumnos de enseñanza media, en caso de que por algún motivo no hayan terminado de cursarla.

En segundo lugar, en la posibilidad de optar a vacantes en los cursos de capacitación laboral, en Institutos de Capacitación Profesional o en Unidades del Ejército, la Armada o la Fuerza Aérea. El acceso a estos cursos se hace a través de convenios entre el Ejército y el SENCE u otros organismos similares.

Anualmente, un tercio de los jóvenes que realizan su Servicio Militar en las distintas ramas del Ejército recibe capacitación laboral en las más variadas disciplinas, habiendo eso sí una diferenciación entre las distintas ramas de las Fuerzas Armadas y la cantidad de oficios que pueden aprender. Por ejemplo, quienes hayan servido en el Ejército pueden realizar cursos de Mecánica



automotriz, Cocina Internacional, Perforista y Manejo de explosivos, Peluquería, Prevención de Riesgos, Computación, entre muchos otros; para quienes lo hayan hecho en la Armada hay otros cursos, como los de Vigilantes Privados, Garzón y Servicios de Bar, Manejo de Incendios Forestales, Aprendices Practicantes de Primeros Auxilios. Por último, para quienes hayan egresado de la Fuerza Aérea, hay cursos de Albañilería, Adiestramiento canino, Sastrería, Mecánica y electricidad de automóviles; Cocina; Contabilidad, etc.

En los casos que la persona haya debido dejar su trabajo por cumplir con el Servicio Militar, la ley contempla una serie de medidas destinadas a proteger su trabajo durante el período que éste dure. Así, tenemos que el Código del Trabajo en su Artículo 158 establece que:

- El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a recibir remuneración alguna durante el tiempo que dure o mientras esté a disposición de las reservas nacionales. La excepción a esto ocurre cuando el personal de reserva esté llamado a servicio por un período inferior a 30 días, en cuyo caso tendrá derecho a que se le pague el total de sus remuneraciones, con cargo a su empleador a menos que por Decreto Supremo se establezca que será de cargo fiscal.
- El Servicio Militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para los efectos legales. Esto tiene importancia para todas las personas afiliadas al sistema de AFP, las Instituciones de las Fuerzas Armadas efectúan la declaración y pago de las cotizaciones previsionales. Además tiene importancia en el cálculo de la indemnización por años de servicio que le corresponde al trabajador al terminar la relación laboral.
- El empleador debe conservar el empleo del trabajador que se encuentre cumpliendo su Servicio Militar, no necesariamente el mismo trabajo que desempeñaba, basta con que se le otorgue otro cargo igual en grado y remuneración a los que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello. Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento. Si existe enfermedad

debidamente acreditada, la obligación de conservar el empleo se extiende hasta por cuatro meses.

Hay que señalar que si al momento de terminar el período de instrucción, la persona no tuviere trabajo podrá acceder al Sistema de Reinserción Laboral (SIREL), que tiene como finalidad ayudar a los jóvenes a entrar al mercado laboral.

Por último, un caso particularmente importante es el de los estudiantes de educación superior, ya que si al momento de cumplir con el Servicio Militar se encuentra matriculado en una Universidad o Instituto de Formación Técnica debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación, al término de éste se puede exigir legalmente su reincorporación en la misma Universidad o Instituto, para el período lectivo inmediatamente posterior al del término del Servicio.<sup>99</sup>

## **2. JÓVENES Y DISCAPACIDAD.**

### **2.1. Definición de Discapacidad.**

Según la definición entregada por la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad es “el resultado de interacción entre la deficiencia de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos”<sup>100</sup>.

De acuerdo al Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, realizado por el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) el año 2004, ésta se define como “un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación indicando los aspectos negativos

---

<sup>99</sup> [www.dgmn.cl/servicio/deberes\\_beneficios.php](http://www.dgmn.cl/servicio/deberes_beneficios.php). [consulta 28 abril 2007].

<sup>100</sup> Discapacidad en Chile, pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano. Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS). Febrero 2006.

de la interacción entre un individuo (con una condición de “salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”<sup>101</sup>.

Finalmente, la Ley N° 19.284 de Integración de Discapacitados en su Artículo 3º, dice que una persona con discapacidad es “toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”.

## 2.2. Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile.

De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta CASEN 2000, el 71% de la población discapacitada se encuentra en situación de desocupación, situación que afecta en mayor proporción a las mujeres con discapacidad (81%) en comparación con los hombres con discapacidad (59,5%). En relación a la población sin discapacidad, los discapacitados en Chile representan un grupo en su mayoría inactivo, y las personas con discapacidad ocupadas representan menos de la mitad de las personas sin discapacidad ocupadas<sup>102</sup>.

Es por ello, que ante esta cifra no menor de personas con algún grado de discapacidad, es necesaria la implementación de políticas públicas que tengan como objetivo entregar las herramientas necesarias que les permitan superar los obstáculos que enfrentan en la vida diaria, tales como acceso a la información; la utilización del transporte público; el normal desplazamiento en la ciudad; el acceso a la educación, capacitación y puestos de trabajo decentes; entre muchos otros.

Las políticas públicas enfocadas hacia la mayor integración de las personas con discapacidad deben ser complementadas con campañas educativas hacia la población general. En la sociedad existe una gran

---

<sup>101</sup> [http://www.bcn.cl/carpeta\\_temas/temas\\_portada.2005-10-24.2908836766](http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-24.2908836766) [consulta 5 diciembre 2006].

<sup>102</sup> Maria Francisca Altamirano y Débora Muriel Silva. Inserción laboral de las personas con discapacidad. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales – Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Marzo 2005. Pág. 56

desinformación acerca de la situación de los discapacitados, sobre sus causas y consecuencias, lo que lleva generar temor, rechazo, estigmatización y discriminación. En cierta medida, hay una noción de que la discapacidad es un tema de caridad, reforzando la percepción de que los discapacitados no son productivos.

En el campo laboral, es fundamental la información que se les entregue a los trabajadores y empleadores, acerca de que tipo de actividades puede desempeñar, qué tipo de apoyo es necesario para que la persona con discapacidad pueda insertarse al mercado laboral, qué impacto puede provocar en los trabajadores de la empresa, que nuevos desarrollos tecnológicos pueden facilitar su inserción laboral, entre otros aspectos.

Hoy en día, en nuestro país este tema ha tomado cada vez más importancia, llevando a la implementación de variadas normas destinadas a facilitar el acceso de los discapacitados a la educación, el empleo y a la sociedad en general. De ellas la más relevante es la Ley N° 19.284 sobre Integración de Discapacitados, que establece las medidas que deben adoptar los medios de comunicación, transporte público y los servicios públicos en general, tendientes a favorecer su integración a la vida del país. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, ya que de acuerdo a cifras del FONADIS, sólo la mitad de los discapacitados ha completado la enseñanza básica; menos del 3% cuenta con estudios superiores; y el 71% no realiza ningún tipo de trabajo remunerado<sup>103</sup>.

### 2.3. Tratamiento de la Discapacidad en la Legislación Laboral Chilena.

El Ministerio de Salud en su Decreto N° 2505 de 1995, Artículo 2° letra b, define la discapacidad laboral como “la incapacidad para procurarse o realizar un trabajo de acuerdo a su sexo, edad, formación y capacitación, que le permita obtener una remuneración equivalente a la que le correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga”.

---

<sup>103</sup> [www.bcn.cl/carpeta\\_temas/temas\\_portada.2005-10-24.2908836766](http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-24.2908836766) [consulta 5 diciembre 2006]

Las definiciones al respecto que encontramos en nuestra legislación, están orientadas según lo señalado en el Convenio N° 159 de la OIT, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, del año 1983 y la Recomendación N° 99 sobre Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos, del año 1955. De acuerdo a esta última, inválido, es “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental”. Pero esta definición ha sido criticada, en cuanto a que no establece un mecanismo de calificación de la invalidez y para determinar quienes encuadran en ella, delimitando el grupo objetivo al que va dirigido la norma.

El Convenio N° 159 de la OIT define a la persona inválida como “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”. Sobre esta definición, se ha dicho que es muy amplia, sin embargo, contiene 2 elementos muy importantes: el primero es la limitación de la posibilidad de progresar en el empleo; y en segundo lugar que la discapacidad debe ser debidamente reconocida<sup>104</sup>.

#### 2.4. Marco Jurídico General de la Discapacidad.

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Artículo 23, señala que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el empleo. Imponiendo una obligación a los Estados a buscar formulas de integración en el empleo de todo tipo de grupos, a fin de evitar la discriminación al momento de contratar”.

Chile, siguiendo estas directivas, ha desarrollado una legislación destinada a la integración social de la discapacidad en la sociedad, siendo la

---

<sup>104</sup> Francisca Rojas Merino y Mónica Toledo Mora. Marco Jurídico para la Integración de los Discapacitados a la Sociedad, Legislación Nacional y Comparada. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile, Enero 2001. Pág. 68.

principal norma, la Ley N° 19.284 de 1994, la que se complementa con otra serie de normas aisladas sobre el tema.

#### 2.4.1. Normativa Internacional.

- La Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Impedidos, Resolución N° 3447 de 1975.
- Programa de acción Mundial para personas con Discapacidad, Resolución N° 37/52 de 1982.
- Normas Uniformes Sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Resolución N° 48/96 de 1993, promulgadas y publicadas en Chile en 1997. Estas tienen como finalidad “garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás”, y se fundamentan principalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y el Programa de Acción Mundial para los Impedidos.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, de 1999, y promulgada y publicada en Chile el año 2002.
- Convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por Chile en 1971. Fundado en la idea que toda persona pueda a través del empleo y su ocupación, lograr su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Este instrumento no está dirigido particularmente a la protección de las personas que sufren de

alguna discapacidad, sino que, está destinado a abolir las conductas discriminatorias en materia laboral.

- Convenio N° 159 de la OIT, sobre Re - adaptación Profesional y Empleo de Personas Invalidas de 1983, ratificado por Chile el 2002.
- Recomendación N° 99 de la OIT, sobre la Adaptación y Re - adaptación Profesionales de los Inválidos de 1955.

#### 2.4.2. Normas Nacionales.

- La Constitución Política de la República, entrega normas genéricas que resguardan los derechos de los ciudadanos, lo que obviamente protege a las personas con discapacidad, y a las que no nos referiremos mayormente, ya que los derechos constitucionales de los trabajadores fueron tratados en el Capítulo I de este trabajo.
- El Código del Trabajo, al definir qué se entiende por actos de discriminación, no incluye la discapacidad, dejando en evidencia que no se ha actualizado este cuerpo legal. En nuestro país, donde existe una fuerte corriente normativa, dejar este concepto fuera de la normativa básica del Derecho del Trabajo, significa desproteger a las personas con discapacidad, aún cuando cumplan con los requisitos exigidos para un trabajo por su “condición”.
- Ley N° 18.600 que establece Normas sobre Deficientes Mentales de 1987, modificado por las Leyes N° 19.735 de 2001 y N° 19.954 del 2004. Recoge los principios contenidos en los Tratados Internacionales y Convenios suscritos por Chile, reconociendo a la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades como un derecho, y el deber del Estado de coordinar y controlar el desarrollo de un sistema de participación pública y privada de apoyo para las familias. Los aspectos más importantes de esta Ley son 2: el primero dice relación con la prohibición a los Organismos de la Administración del Estado, de hacer discriminaciones de ningún tipo en los llamados a concurso ni en los

nombramientos o contrataciones, respecto de las personas con discapacidad mental para funciones o labores que resulten compatibles con su condición psicobiológica; y el segundo, es la libertad para convenir las remuneraciones sin que se les apliquen las normas sobre ingreso mínimo. Ambas normas infringen el principio de igualdad ante la ley, ya que el Estado no puede intentar incentivar la contratación de personas con alguna deficiencia mental, ya que crea situaciones de desigualdad adicionales e innecesarias<sup>105</sup>.

- Ley N° 19.284 sobre Integración de las Personas con Discapacidad de 1994. Esta Ley es el único instrumento legal que regula íntegramente el tema de la discapacidad. Tiene como objetivo generar igualdad de oportunidades respecto de las personas con discapacidad y por ende, obtener su plena integración a la sociedad. Esta Ley se encarga de regular temas como: Objetivos de la Ley; Sistema de calificación, evaluación y declaración de la discapacidad, el que será realizado por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN); prevención y rehabilitación; equiparación de oportunidades, acceso a la cultura, educación, capacitación e inserción laboral, exenciones arancelarias y reintegros de gravámenes aduaneros; creación del Registro Nacional de la Discapacidad (FONADIS); entre otros.

Respecto de las normas Nacionales e Internacionales que acabamos de señalar, hay que destacar que el carácter de estas normas es general, ya que la mayoría de los sujetos a quienes están dirigidos son “todos los individuos” y no hay ninguno que se refiera en particular a los jóvenes. Es por eso que para precisar los alcances normativos en los jóvenes, hay que aplicar normas especiales que se refieran a ellos, o por los temas que tratan se infiera que son aplicables a los jóvenes, como es el caso de la Ley N° 19.284, que en su Título IV, capítulo III, permite que las personas con algún grado de discapacidad celebren el contrato de aprendizaje del Artículo 77 del Código del Trabajo.

---

<sup>105</sup> Artículo 1º, Artículo 15 y Artículo 16, Ley N° 18.600.



## 2.5. El Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS).

Como se mencionó anteriormente, la Ley N° 19.284 regula íntegramente el tema de la discapacidad, y tiene como objetivo generar igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y su plena integración a la sociedad. Los principales medios a través de los cuales se pretende lograr la plena integración social de los discapacitados, son la capacitación e inserción laboral.

El Estado es el encargado de cumplir con estos objetivos, y lo hace a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, quien es el encargado de crear programas especiales de capacitación para personas con alguna discapacidad. Estos programas deben adecuarse a las capacidades, educación, intereses y necesidades de las personas, y a los requerimientos del mercado de trabajo.

En el plano de la inserción laboral, el objetivo de este organismo es que las personas con discapacidad puedan ser capaces de asegurar su independencia y desarrollo personal.

El principal organismo público encargado del tema de la discapacidad es el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS).

El FONADIS tiene como misión, contribuir a la inserción laboral y equiparación de oportunidades de las personas con algún grado de discapacidad, a través del financiamiento total o parcial y la adquisición por parte de terceros, de ayudas técnicas destinadas a personas con discapacidad de escasos recursos o a personas jurídicas sin fines de lucro que las atiendan; y del financiamiento total o parcial de planes, programas y proyectos en favor de las personas con discapacidad, que sean ejecutados por terceros y que de preferencia, se orienten a la prevención, diagnóstico, rehabilitación, capacitación e inserción laboral y equiparación de oportunidades.

Estas tareas las realiza a través de la ejecución de distintos programas y proyectos, entre los que se encuentran:<sup>106</sup>

- Programas de apoyo a estudiantes con discapacidad.
- Programas de intermediación laboral para personas con discapacidad.
- Ayudas técnicas a instituciones.
- Oficinas de orientación y atención de público, que reciben reclamos y orientan a los usuarios acerca de sus derechos.

En primer lugar, el FONADIS realiza una importante labor de Sensibilización y Difusión, destinada a generar mayor conciencia e información en torno al tema de la discapacidad y así promover la integración y participación social de las personas con discapacidad, mediante la creación y desarrollo de herramientas comunicacionales como revistas, foros, campañas en los distintos medios de comunicación.

Respecto de los programas y proyectos que el FONADIS financia, éstos son realizados y ejecutados por organizaciones públicas o privadas, que tienen como objetivo principal mejorar las condiciones para integrarse al trabajo y facilitar el acceso al trabajo, espacios físicos, información, cultura, nuevas tecnologías, entre otros; sin hacer distinciones de sexo, edad, o situación económica. Cabe mencionar que en general los programas financiados por este organismo, con el objeto de optimizar la asignación de recursos, están orientados a grupos específicos de personas, como es el caso de los programas a mujeres o jóvenes, tales como:

#### 2.5.1. Programas de Apoyo Técnico destinado a Estudiantes de Enseñanza Media y Superior:

Este programa se implementó a fines del año 2005 y consiste en proporcionar ayuda técnica y financiera a Instituciones de Enseñanza Media y Educación Superior técnicas o profesionales y públicas o privadas, que postulen

---

<sup>106</sup> Informe sobre Discapacidad y Género. Julio 2006.  
<http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9&parametro=107> [consulta: 5 de febrero 2007]

a ella. La finalidad de este programa es equiparar las oportunidades educacionales entre los alumnos con discapacidad y los sin discapacidad.

Estas ayudas se traducen en un financiamiento total o parcial de equipos o materiales tecnológicos personales, como equipos y programas computacionales, materiales didácticos, construcción de infraestructura y mobiliario, transporte, e incluso capacitación y contratación de personal de apoyo.

### 2.5.2. Programa de Intermediación Laboral.

Este programa fue creado el año 2002, como un nexo entre los trabajadores y los empleadores, ya que la oferta de organismos que orienten y ayuden a la colocación de trabajadores con discapacidad era muy pequeña, y los programas existentes no eran suficientes.

Este programas está destinado a satisfacer la necesidad de contar con un organismo capaz de orientar técnicamente tanto a trabajadores como a empleadores, en todo lo relacionado con la normativa vigente, mitos, y condiciones que contribuyen y facilitan una efectiva colocación laboral de personas con discapacidad, mediante la creación de un soporte técnico multidisciplinario que otorgue garantías de apoyo especializado y sistemático.

Los beneficiarios del programa son personas de todas las edades y con cualquier grado de instrucción (técnicos, profesionales, semi – calificados, sin calificación alguna, etc), el único requisito es que sean personas con alguna discapacidad leve y que se encuentre en condiciones de ejercer un trabajo<sup>107</sup>. Esto da cuenta que el Estado, a través de este sistema, genera políticas públicas basadas en el principio de igualdad de oportunidades y trato; sin embargo, esto provoca que el grupo de personas con discapacidades graves,

---

<sup>107</sup> Francisca Rojas Merino y Mónica Toledo Mora. Marco Jurídico para la Integración de los Discapacitados a la Sociedad, Legislación Nacional y Comparada. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile, Enero 2001. Pág. 15.

no reciba el financiamiento y ayuda necesarios para integrarse a la sociedad adecuadamente.

El proceso de intermediación se desarrolla a través de un trabajo realizado por un equipo multidisciplinario de profesionales orientados a distintas áreas de acción, que trabajan coordinadamente con las empresas y los potenciales trabajadores. Este se inicia con una evaluación de las potencialidades y aptitudes de las personas con discapacidad, sin importar si tienen algún grado de calificación técnica o profesional, determinando el perfil laboral de éstos. Luego, de acuerdo a las necesidades de las empresas y servicios, se analiza qué tipos de exigencias físicas, síquicas y responsabilidades exigen los puestos de trabajo disponibles, determinando el tipo de trabajador que se necesita. Finalmente, se hace la selección de postulantes, relacionando los puestos de trabajo con las personas que cumplen los requisitos.

El FONADIS utiliza dos modalidades para cubrir las demandas de empleo. La primera es el autoempleo, dirigida al sector con mayor dificultad de colocación, ya que tienen un menor nivel de educación, capacitación, o una discapacidad más grave, o de mayor edad. En estos casos consiste básicamente en la entrega de una suma de dinero que les permita iniciar alguna microempresa. La segunda modalidad, consiste en que la persona con discapacidad se integra a la empresa mediante un contrato de trabajo, como un trabajador más, con iguales derechos y responsabilidades y exigencias.

Es importante mencionar que la intermediación cuenta con una etapa de seguimiento, en la que se entrega apoyo técnico orientado a las eventuales necesidades del empleador y/o trabajador.

La tarea de capacitación e inserción laboral de los jóvenes con discapacidad del FONADIS, se ha visto complementada por la colaboración del SENCE y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). Sin embargo, esta labor no ha rendido los frutos esperados, porque el personal de las OMIL no está lo suficientemente capacitado para responder a las necesidades de las personas con discapacidad, ya que no los consideran como

sujetos idóneos para ser colocados en los puestos de trabajos. Por lo que sería prudente crear un espacio fuera de las OMIL, que sea administrado por el FONADIS y donde se realice el proceso de intermediación laboral, trabajando directamente con las partes interesadas, garantizando la igualdad de oportunidades y que no haya discriminación hacia las personas con discapacidad<sup>108</sup>.

## 2.6. Limitantes del Sistema de Protección a los Discapacitados.

Al momento de tratar el tema de las personas con discapacidad, nos encontramos con una serie de limitantes que dificultan su protección y la integración de ellos a la sociedad. El primer obstáculo está en el ámbito social, ya que en nuestro país existe un gran desconocimiento acerca de lo que significa ser discapacitado, partiendo por que los medios de transporte, las calles y edificios, no están acondicionados en su totalidad para el desplazamiento de los mismos. Aún existen muchos mitos respecto de las potencialidades de las personas con discapacidad y el trabajo que ellas pueden realizar, sin mencionar en el temor al aumento en los costos de contratación por la inversión en infraestructura que deben realizar.

Otro problema importante es el de orden económico, ya que existe una incompatibilidad entre las pensiones y/o subsidios asistenciales y la remuneración que percibe o percibiría un trabajador con discapacidad. Como se vio con anterioridad, la mayoría de las personas con algún grado de discapacidad se encuentran en una situación de pobreza, y por ello, son beneficiarios de las pensiones asistenciales de invalidez y vejez (D.L. 869) o del subsidio único familiar (Ley N° 18.020.).

Según la encuesta CASEN de 1996, las personas discapacitadas en Chile ascendían a 616.434. De éstas, el 26% se encontraba en situación de pobreza y el 7,3% eran indigentes. Del total de personas que se encontraban en situación de pobreza, el 87% eran beneficiarios de pensiones asistenciales de

---

<sup>108</sup> Programa de Intermediación Laboral para Personas con Discapacidad: "Listos para el trabajo" Andrea Zondek D; Aroca D; Pallero, P. Depto. de Estudios y Proyectos FONADIS.

invalidez o del subsidio único familiar, que además de la pensión en dinero les permite acceder gratis a la atención de salud.

Estos beneficios asistenciales consisten básicamente en la entrega de dos tipos de prestaciones: la entrega de una cantidad en dinero y atención gratuita de salud en los servicios de salud pública.

#### 2.6.1. Subsidio Único Familiar (SUF)

Consiste en una ayuda económica por parte del Estado a madres, padres o tutores, carentes de recursos y que tengan a su cargo a menores de hasta 18 años de edad y que no se encuentren inscritos en un sistema previsional formal.

Para postular al subsidio se debe acompañar la liquidación de sueldos de la madre, padre o tutores; además cuando se trate de niños sobre los 6 años, se debe acreditar anualmente su condición de alumno regular de algún establecimiento educacional; y en el caso de niños de 6 años y menos, se debe acreditar que tienen al día sus controles de salud.

Se concede por 3 años, con posibilidad de volver a postular mientras se reúnan los requisitos. Otras causales de término son la renuncia voluntaria del beneficiario, no cobro del subsidio durante 6 meses consecutivos, negarse a entregar los documentos y datos requeridos para la postulación, y por último, que el beneficiario cumpla 18 años.

Consiste en la entrega mensual de una cantidad de dinero de aproximadamente \$3.607 pesos por cada menor beneficiado; es pagado por el INP, y en caso de que el menor presente algún grado de discapacidad mental, previa acreditación y certificación del COMPIN, se le debe asignar el doble del subsidio.<sup>109</sup>

#### 2.6.2. Pensión Asistencial de Ancianidad (PASIS).

---

<sup>109</sup>[http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home\\_Discapacidad.asp?dir=Necesito\\_Ayuda\\_DC&id=1479](http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?dir=Necesito_Ayuda_DC&id=1479). [consulta: 7 de mayo 2007]

Consiste en una ayuda económica por parte del Estado a las personas mayores de 65 años, que pertenecen a familias de escasos recursos y que estén inhabilitadas para acogerse a algún sistema previsional formal.

Para postular, el ingreso mensual del postulante y su familia no debe ser superior al 50% de la pensión mínima y se mantiene mientras persistan las condiciones que dieron origen a éste.

Este beneficio comprende la entrega de una pensión mensual de aproximadamente \$37.251 pesos, pagados por el INP, reajustables de acuerdo al IPC. Este beneficio causa asignación por causa de muerte; tienen acceso gratuito al Sistema Público de Salud, a la entrega de medicamentos y derecho a asignación familiar por las cargas del beneficiario.<sup>110</sup>

### 2.6.3. Pensión Asistencial de Invalidez y Deficiencia Mental.

Consiste en una ayuda económica otorgada por el Estado a los inválidos mayores de 18 años y a todos los deficientes mentales, de cualquier edad, cuyas familias carezcan de recursos.

El ingreso mensual del postulante y por persona de su grupo familiar no deberá exceder los \$37.251 pesos, monto que equivale al 50% de la pensión mínima. Además se debe comprobar la existencia de la discapacidad mediante certificado del COMPIN y, que no se esté recibiendo ningún otro tipo de pensiones.

La pensión se pagará en tanto se mantengan las condiciones socioeconómicas que la originaron.

Este beneficio comprende el pago mensual de una pensión de \$37.251 pesos aproximadamente, pagados por el INP y reajustables de acuerdo al IPC, da derecho a asignación familiar para los descendientes que vivan a cargo del beneficiario y comprende además el derecho a acceder gratuitamente al Sistema Público de Salud.

---

<sup>110</sup>[http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home\\_Discapacidad.asp?dir=Necesito\\_Ayuda\\_DC&id=1478](http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?dir=Necesito_Ayuda_DC&id=1478) [consulta: 7 de mayo 2007]

La incompatibilidad de la que se habla consiste en que estos beneficios se pierden cuando el beneficiario empieza a trabajar y percibe una remuneración; en el caso del SUF, éste se pierde por el solo hecho de haber sido contratado; y en el caso de las pensiones de asistencia e invalidez se pierde cuando el trabajador gane más del 50% de la pensión mínima. El hecho de perder la pensión genera un gado de temor importante, ya que en el caso de encontrar trabajo, nadie les asegura su estabilidad, en cambio, la pensión sí es estable, mientras se mantenga su condición de pobreza. Esto constituye en la práctica un fuerte desincentivo para que las personas con discapacidad busquen trabajo, ya que el perder un importante beneficio como la prestación gratuita de salud, no les conviene en absoluto trabajar, debido a que en la mayoría de los casos son usuarios frecuentes del sistema y al no tener acceso gratuito a este, implica tener que costear personalmente los tratamientos, que suelen ser muy costosos.<sup>111</sup>

Si bien, el objetivo de las políticas públicas es reconocer a las personas con discapacidad en su calidad de personas, y de facilitarles su integración social, la normativa existente se traduce en una suerte de “sobrepotección” de los discapacitados, que termina por limitar el ejercicio de los derechos laborales que se pretende proteger, discriminándolos.

---

<sup>111</sup> Francisca Rojas Merino y Mónica Toledo Mora. Marco Jurídico para la Integración de los Discapacitados a la Sociedad, Legislación Nacional y Comparada. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile, Enero 2001. Pág 120.



## **CAPITULO VI. LA CAPACITACION**

Es un hecho indiscutible que los conocimientos y la capacitación son factores determinantes del desarrollo económico y social de un país. Los sistemas de educación y formación que existan juegan un papel fundamental, al motivar el desarrollo de los conocimientos y capacitación que los jóvenes necesitan para tener éxito en el mercado laboral.

Estos sistemas de educación y formación cumplen también un papel importante al momento de preparar a los trabajadores para adaptarse a los rápidos cambios que se dan en el mercado laboral. A los jóvenes que ya están empleados, eventualmente puede afectarles la pérdida de vigencia de sus conocimientos, y por tanto deben prepararse para encontrar la manera de enfrentar estos cambios. Desde el punto de vista de las empresas, el acceso a una base relevante de conocimientos durante una época de rápidas

transformaciones, le brinda a estas una mayor ventaja competitiva. Entonces, para asegurar tanto la competitividad empresarial como la posibilidad de que los empleados trabajen con continuidad, el concepto de educación y capacitación durante toda la vida laboral debe adoptarse como objetivo clave.

En este sentido, se necesitan incentivos, tanto en el sector privado como en el sector público, que promuevan una mayor y continua inversión en la formación y capacitación, y que contribuyan a financiar mecanismos para el aprendizaje.

También es importante que las acciones de capacitación sean dirigidas a todos los sectores de la sociedad, sin hacer diferencias de género ni discriminaciones sustentadas en aspectos como la condición socioeconómica, las capacidades físicas, lugar de origen, etc.

## **1. ASPECTOS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN.**

### **1.1. Concepto.**

La Real Academia Española define capacitación como “acción y efecto de capacitar”<sup>112</sup>. A su vez, señala que capacitar es “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”<sup>113</sup>.

La Ley N° 19.518 en su Artículo 10 inciso primero, define capacitación como el “proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo e

---

<sup>112</sup> [http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=capacitacion](http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=capacitacion) [consulta: 19 abril de 2007]

<sup>113</sup> [http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=capacitar](http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=capacitar) [consulta: 19 abril de 2007]

incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”.

Como puede observarse de la definición legal, la capacitación apunta al óptimo desarrollo de las capacidades de los trabajadores, para que así logren desempeñarse de manera eficiente en el lugar donde laboren o puedan acceder a mejores oportunidades de trabajo; el objetivo final de la capacitación es macro, ya que a través de ella se busca incrementar la productividad nacional.

Por otra parte, el Reglamento de la Ley N° 19.518, en su Artículo 7 inciso primero, complementa los conceptos que ésta entrega, y señala que “la capacitación comprenderá actividades de instrucción extraescolar, que permita a los trabajadores desarrollar competencias laborales acordes con una actividad, ocupación u oficio y que se caractericen por tener objetivos de aprendizaje evaluables, en función de contenidos relacionados y técnicas metodológicas pertinentes en relación a la población objetivo”.

La capacitación se refiere a aquellas acciones que preparan a una persona para una actividad laboral. Puede tener lugar al ingreso del trabajador en una empresa, o durante su vida laboral, con el fin de actualizarlo o prepararlo para responder a los nuevos requerimientos del proceso productivo, ya sea por innovaciones tecnológicas o por cambios organizacionales.

La capacitación laboral es un instrumento indispensable de la empresa y del trabajador. Para el empleador, es una herramienta de aprendizaje de nuevas formas de trabajo y de actualización técnica y profesional de las condiciones de la actividad. Para el trabajador, la capacitación laboral es un momento en el cual éste reflexiona sobre el contenido de su actividad, toma conciencia de sus carencias y fortalezas y así obtiene nuevas herramientas para optimizar su desempeño laboral.

Las actividades de capacitación también pueden ser tendientes a facilitar la movilidad laboral de los trabajadores a otras actividades productivas.

La capacitación debe tener relación con las necesidades institucionales, funcionales o de competencias laborales determinadas dentro del lugar de trabajo.

Dentro del concepto de capacitación, se incluyen también las acciones de reconversión laboral, que son aquellas actividades e iniciativas orientadas a apoyar la reincorporación al mercado laboral de trabajadores provenientes de sectores productivos en declinación, o de actividades o zonas en crisis.

## 1.2. Breve Reseña Histórica de la Capacitación en Chile<sup>114</sup>.

Históricamente, la capacitación era provista directa y gratuitamente por el Estado, que operó sin contrapesos desde mediados de los años sesenta hasta mediados de los setenta.

El primer intento formal en la tarea de la capacitación que da el Estado, es la creación del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) en 1955, cuya misión era poner en práctica el Convenio de Cooperación Técnica suscrito entre Chile y Estados Unidos en 1951. Este convenio marca el origen de la participación estatal en el proceso de formación profesional; su objetivo principal era contribuir al desarrollo equilibrado de los recursos económicos y capacidades productivas del país. SERCOTEC organiza en 1960 su Departamento de Formación Profesional.

En 1966 se crea el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP), para resolver el problema de la escasez de mano de obra calificada. El Estado, a través de esta entidad dependiente de la CORFO, controló de manera centralizada todas las actividades de capacitación, proveyendo los programas y concentrándose en la formación de trabajadores no calificados.

Entre 1967 y 1976, INACAP capacitó a más de 45.000 trabajadores, siendo un tercio de estos trabajadores jóvenes de escasos recursos. Esto ya nos da una señal de los intentos que se hacían desde entonces en la capacitación de los jóvenes.

---

<sup>114</sup> GESSWEIN Niethammer, Werner y VERGARA Reyes, Hugo. Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile. Estudios – SENCE. Agosto 2005.

También en esta época se crearon otra serie de instituciones públicas para capacitar al sector privado, que se financiaban con recursos fiscales y con recursos provenientes de organismos internacionales. Entre estas instituciones podemos nombrar a la Corporación de la Reforma Agraria (CORA), el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), el Instituto de Capacitación en Reforma Agraria (ICIRA), el Servicio Nacional del Empleo (SENDE), el Instituto Laboral y de Desarrollo Social (ILADES) y el Fondo de Educación y Extensión Sindical (FEES).

A mediados de los setentas, y como consecuencia de los cambios políticos ocurridos en el país, se modificaron las bases institucionales del sistema de capacitación, redefiniéndose el papel que el Estado debía tomar en él. En esta etapa, se limita la participación directa del Estado como ejecutor de acciones de capacitación, transformándose en un ente a cargo de diseñar, regular y financiar las acciones ejecutadas por organismos privados de capacitación, contratados para tales efectos por el Estado o por las propias empresas, según las normas establecidas en el D.L. N° 1.446, el denominado Estatuto de Capacitación y Empleo, promulgado en 1976.

Dicho Estatuto estableció un Sistema de Capacitación y Empleo, cuyo principal objetivo era procurar un nivel de empleo adecuado, para hacer posible el progreso de los trabajadores y optimizar la organización y productividad de las empresas.

Con esta nueva reglamentación, la función del Estado en la formación laboral se transforma, pasando de ser operador directo a regulador y cofinanciador de las actividades de capacitación. Así, el Estado deja de detentar el monopolio de la producción de servicios de capacitación, otorgados de forma gratuita a través de INACAP, para transformarse en una institución que canaliza recursos públicos y regula el desenvolvimiento de los oferentes de capacitación.

El régimen de capacitación y empleo establecido por esta norma, consideraba las acciones a seguir en materia de capacitación ocupacional, que eran la supervigilancia de los programas de capacitación desarrollados por las empresas y el otorgamiento de becas; en materia de fomento del empleo,

buscaba procurar una adecuada movilidad de la mano de obra y desarrollar servicios de colocación. Ambos aspectos, la capacitación ocupacional y el fomento del empleo, son los grandes objetivos del D. L. N° 1446.

El órgano que el D.L. N° 1.446 crea para cumplir con este nuevo papel del Estado es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

El D.L. N° 1.446, además de crear el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y depositar en él la responsabilidad de la administración de los programas de capacitación de los trabajadores, estableció un sistema de incentivos tributarios por parte de las empresas de los sectores más dinámicos de la economía, y dispuso de instrumentos para capacitar a los sectores más rezagados y vulnerables de la población, entre los que se consideraban los desocupados y los jóvenes que buscaran trabajo por primera vez. También se consideraba la posibilidad de financiar becas de capacitación para personas de escasos recursos.

Cabe mencionar que con la promulgación del D.L. N° 1.446, se suprimieron algunas de las instituciones destinadas a la capacitación que existían hasta ese momento, como son el Instituto Laboral y de Desarrollo Social (ILADES), el Servicio Nacional del Empleo (SENDE) y el Fondo de Educación Sindical (FEES).

En términos generales, se puede decir que esta norma estructuró un sistema de capacitación laboral que hasta ese momento no existía de manera organizada. Dio conceptos, señalando quienes eran beneficiarios, estableció las formas de financiamiento, las exenciones tributarias, la manera en que debía otorgarse la capacitación, las becas que otorgaba el Estado. Consideró asimismo un sistema de colocación de las personas capacitadas.

Diversas leyes dictadas desde 1985 en adelante modificaron y complementaron el D. L. N° 1.446, como son la ley N° 18.913 de 1985; ley N° 18.709 de 1988. El DFL N° 1, dictado en 1989, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 1446.

Actualmente, el texto legal vigente en esta materia es la Ley N° 19.518, de 14 de octubre de 1997, que dejó sin efecto la toda la normativa anterior y fijó

el nuevo estatuto de capacitación y empleo. Esta ha sido modificada por diversas normas, como la Ley N° 19.765 de 2001 y la Ley N° 19.967 de 2004. La última modificación fue introducida por la Ley N° 20.124 del 27 de octubre de 2006.

La ley N° 19.518, junto con su Reglamento correspondiente, conforman lo que se denomina el “Estatuto de Capacitación y Empleo”.

Adicionalmente, se han creado otros organismos que dentro de sus objetivos generales o misión institucional consideran también el desarrollo de actividades de capacitación o su financiamiento, como por ejemplo el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS); el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) o el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), que coopera en la formulación de políticas para la capacitación.

## **2. INSTITUCIONALIDAD DE LA CAPACITACIÓN EN CHILE.**

En materia de capacitación y formación profesional, predominan en el país dos grandes tendencias: la que vincula estas acciones con la actividad de las empresas, y los programas sociales que focalizan la atención en los grupos socialmente vulnerables, para lo cual se diseñan políticas públicas y programas especiales.

### **2.1. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).**

Para el diseño y ejecución de las políticas públicas y programas especiales de capacitación, existe el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que es un “organismo técnico del Estado descentralizado, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo. La misión del SENCE es contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente. Esta tarea la

realiza a través de la administración de un incentivo tributario que el Estado ofrece a las empresas para capacitar a su personal, y de una acción subsidiaria, por medio de un programa de becas de capacitación financiadas con recursos públicos”<sup>115</sup>.

Este organismo es creado por el Decreto Ley N° 1.446 de 1976. Actualmente se rige por las normas del Estatuto de Capacitación y Empleo, es decir, por la ley N° 19.518 y su correspondiente Reglamento.

#### 2.1.1. Definición.

El Artículo 82 de la Ley N° 19,518 define al servicio señalando que “El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las Direcciones Regionales que existirán en cada región del país y de los domicilios especiales que puedan establecerse, en conformidad con lo dispuesto en el número 3 del artículo 85”.

El SENCE es la pieza central del sistema nacional de capacitación. Es la institución llamada a coordinar las acciones de capacitación que se generen en todo el ámbito nacional, así como a desarrollar las políticas y programas para lograr con el objetivo central de dar capacitación de la mejor forma y a la mayor cantidad de gente posible.

#### 2.1.2. Atribuciones y Deberes.

El Artículo 83 de la Ley N° 19.518 nos indica cuales son las atribuciones y deberes del SENCE.

Artículo 83. “El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

---

<sup>115</sup> <http://www.sence.cl/quienes.htm> [consulta: 17 de diciembre de 2006]



- a) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del Sistema de Capacitación;
- b) Desarrollar programas y campañas de difusión y promoción de la capacitación;
- c) Diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema de Capacitación;
- d) Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo previsto en la presente ley;
- e) Otorgar las autorizaciones y practicar las inscripciones a que se refieren los artículos 19, 21 y 23 de la presente ley;
- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en esta ley;
- g) Desarrollar, evaluar, supervigilar y fiscalizar los programas y acciones de capacitación laboral que contempla el Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el Párrafo 5º del Título I de la presente ley;
- h) Elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo a las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- i) Celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o extranjeros conducentes al cumplimiento de sus fines;
- j) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este cuerpo legal, y
- k) Cumplir las demás funciones que le asigna esta ley”.

### 2.1.3. Objetivos Estratégicos del SENCE.

Con el fin de cumplir con la misión institucional que se le encomienda, el SENCE define cuales son los objetivos a seguir.

Según las definiciones estratégicas del año 2006<sup>116</sup>, el SENCE se plantea como objetivos los siguientes:

- Promover la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, fomentando la capacitación por competencias laborales.
- Aumentar la contribución del capital humano a los resultados de las empresas promoviendo la capacitación de los trabajadores y haciéndola viable a través de los beneficios que ofrece el estado.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores promoviendo la formación en oficio a través de estándares de competencias laborales.
- Disminuir los costos de transacción y las asimetrías de información en el mercado del trabajo de manera de facilitar la vinculación entre oferta y demanda por trabajo.
- Cautelar el buen uso de los recursos fiscales a través de la administración y asignación de los recursos financieros, y ejecución de los procesos de fiscalización.

De esta manera, cada programa o producto del Servicio debe vincularse con al menos uno de los objetivos definidos en su estrategia institucional.

#### 2.1.4. Financiamiento

El SENCE cuenta con recursos que le son asignados anualmente en la Ley de Presupuesto Nacional.

#### 2.2. Organismos Ejecutores.

Junto al SENCE operan una serie de organismos, que llevan a la práctica las políticas de capacitación que éste define.

---

<sup>116</sup> SENCE. Ficha de Identificación año 2006. Definiciones estratégicas.

### 2.2.1. Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC).

Son personas jurídicas autorizadas por el SENCE, facultadas para proveer servicios de capacitación, los que pueden ser contratados directamente por las empresas, y para concursar en la ejecución de programas de becas. Pueden ser OTEC las personas jurídicas (por ejemplo, organizaciones no gubernamentales, corporaciones de derecho privado), cuyo único objeto social sea la capacitación; las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica, en la medida que estén reconocidos por el Ministerio de Educación; también las municipalidades<sup>117</sup>. Es preciso señalar que los Centros de Formación Técnica, los Institutos Profesionales y las Universidades tienen la calidad de OTEC por derecho propio.

Los OTEC pueden impartir las acciones de capacitación a través de acciones o cursos.

El SENCE lleva un registro público de los OTEC que operan en el país. Esto se hace para registrar los organismos habilitados para ejecutar acciones de capacitación e informar acerca de las características de los diferentes OTEC y del desempeño que estos tengan al interior del sistema. Se denomina Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación<sup>118</sup>.

Sólo los organismos que estén inscritos en el Registro podrán ejecutar acciones de capacitación, tanto para las empresas privadas como para los organismos públicos en la capacitación de sus funcionarios<sup>119</sup>.

### 2.2.2. Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC)

Los OTIC son corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, organizados sectorial o regionalmente, reconocidas por el SENCE, cuyo objetivo esencial es otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación

---

<sup>117</sup> Artículo 12, Ley N° 19.518.

<sup>118</sup> Artículo 19, incisos primero a tercero, Ley N° 19.518.

<sup>119</sup> Artículo 20, Ley 19.518.

ocupacional, sin realizar acciones de capacitación directamente. Sirven de nexo entre las empresas afiliadas y los OTEC.

Se constituyen por la reunión de a lo menos 15 empresas que así lo acuerden, las que a su vez deben reunir el total de 900 trabajadores como mínimo. También pueden ser constituidos por un grupo de empresas, sin importar cuantas, que cuenten con el patrocinio de una organización gremial de empleadores, empresarios o trabajadores independientes, que tenga personalidad jurídica y recursos disponibles para responder de las obligaciones que pudiera contraer el OTIC.<sup>120</sup>

Las empresas participan mediante la imputación a la franquicia tributaria de los gastos asociados a los programas de capacitación para sus trabajadores, el pago de remuneraciones de jóvenes contratados como aprendices, o el otorgamiento de prácticas laborales para los participantes de algunos de los programas sociales de capacitación financiados con recursos públicos.

### 2.2.3. Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).

Las OMIL son órganos de la administración local, municipal, encargados de relacionar la oferta y la demanda de empleo. Ayudan a la ejecución de los programas sociales del SENCE, difundiendo información, orientando y reclutando a los postulantes de la comuna.

Están sujetos a la fiscalización del Ministerio del Trabajo a través del SENCE, para que en su actuar cumplan con las normas legales y técnicas pertinentes. Con el objetivo de llevar a cabo este control, el SENCE considera la información que le proporcionan los comités integrados por representantes de los trabajadores y empleadores, acerca del funcionamiento de las OMIL.<sup>121</sup>

El SENCE además debe asesorar técnicamente a estas oficinas.

El Artículo 73 de la Ley N° 19.518 señala cuales son las funciones de las OMIL.

---

<sup>120</sup> Artículo 23, incisos primero y segundo, Ley N° 19.518.

<sup>121</sup> Artículo 72, Ley N° 19.518.

Artículo 73. “En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Información Laboral, que, además de cumplir con las actividades señaladas en el artículo 7º, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.

2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.

3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.

4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.

5. Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.

6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique.

El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo”.

### 2.3. Otros Organismos.

Se ha señalado que el principal organismo responsable del diseño y ejecución de políticas y programas en materia de capacitación es el SENCE, pero también existen otros organismos que generan políticas de capacitación en áreas más específicas, como es el caso del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), o colaboran en la labor de entregar fondos y herramientas para la capacitación, como es el caso del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP). También existen instituciones que prestan apoyo técnico en la tarea de capacitación, como es el caso de la Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

Es frecuente que el SENCE celebre convenio con estos organismos, SERNAM, FOSIS e INDAP, para así atender de mejor manera las necesidades de capacitación de las personas a las cuales estos servicios promueven, como son las mujeres jefas de hogar, personas en situación de extrema pobreza y trabajadores agrícolas, respectivamente.

### 2.3.1. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

El SERNAM es un organismo creado por la Ley N° 19.023 de 1991, con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Su misión institucional es “diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país”<sup>122</sup>.

Dentro de todas las acciones que genera el SERNAM en el cumplimiento de su misión institucional, se encuentra el diseño de políticas de capacitación dirigido específicamente a mujeres jóvenes y adultas, con el fin de que puedan acceder al mundo del trabajo o mejorar su posición laboral, para así superar su situación de pobreza. Esto se logra a través de la coordinación con políticas gubernamentales sobre la materia y el desarrollo de programas específicos. Los programas no son ejecutados directamente por el SERNAM, sino que se dispone de fondos concursables para que los municipios u otras entidades lleven a cabo los proyectos.

Dentro de los programas a desarrollarse el año 2007, podemos mencionar el Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Jefas de Hogar”. Está dirigido a los municipios para que estos presenten proyectos que se enmarquen dentro de los objetivos del Programa, asignándose los fondos para la ejecución de los mismos. En este programa, se plantea como una estrategia de intervención la combinación del desarrollo de capacidades y habilidades laborales de las jefas de hogar, con la articulación de

---

<sup>122</sup><http://www.sernam.cl/publico/categoria.php?sec=11&cat=11> [consulta: 17 diciembre de 2006]

redes institucionales de apoyo, que en la práctica constituyen las bases para mejorar las oportunidades laborales de este grupo social de mujeres.

El objetivo principal de este programa es mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras que sean jefas de hogar, además de mejorar su calidad de vida y la de sus familias, a través de la implementación e institucionalización de un modelo de intervención municipal, integral e intersectorial.

Dentro de los objetivos específicos de este programa, y que tienen relación con la capacitación, se encuentra la capacitación e intermediación laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente, el apoyo al fomento productivo de emprendimientos individuales, el acceso a las mujeres jefas de hogar a la nivelación de estudios básicos y medios y la implementación de acciones y medidas para mejorar las condiciones de trabajo.

Otros programas que ha llevado a cabo el SERNAM con estos mismos objetivos son el Programa de Formación Para el Trabajo, Proyecto de Capacitación Para el Empleo, Programa de Capacitación en Oficios Para Mujeres, Programa de Capacitación Para Mujeres Jefas de Hogar.

### 2.3.2. Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)

El FOSIS es creado por la Ley N° 18.989 en 1990, como un servicio público funcionalmente descentralizado, que cuenta con presencia en todo el país. Se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Planificación y Cooperación.

Su misión institucional es “contribuir en el esfuerzo del país para la superación de la pobreza, aportando respuestas originales en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado”<sup>123</sup>.

El objetivo del Fondo es financiar, en todo o en parte, planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo social, los cuales deben

---

<sup>123</sup> [http://www.fosis.cl/opensite\\_55.asp](http://www.fosis.cl/opensite_55.asp) [consulta: 8 enero 2007]

resolver problemas de ingresos o calidad de vida y ayudar a que las personas desarrollen acciones, capacidades y destrezas que les permitan superar su situación de pobreza.<sup>124</sup>

El artículo 9 de la Ley N° 18.989 nos indica las finalidades que deben tener las actividades para ser financiadas por el Fondo.

Artículo 9. “En cumplimiento de sus objetivos el Fondo podrá financiar en especial actividades cuyas finalidades sean:

a) contribuir prioritariamente a la erradicación de la extrema pobreza y el desempleo;

b) preocuparse preferentemente por la situación de grupos de menores ingresos y en estado de riesgo social, en especial de los jóvenes marginados de los sistemas educacionales y sin oportunidad laboral o en situación irregular;

c) procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y producción de los sectores de menores ingresos;

d) apoyar la participación de los propios afectados por la pobreza en la solución de sus problemas;

e) diseñar y ejecutar programas y proyectos eficientes para solucionar los problemas de pobreza que incorporen a los organismos públicos, municipales y empresas privadas; y

f) propender al desarrollo de los sectores más pobres que viven en el área rural, y cuyas actividades sea agropecuarias, pesqueras o mineras, especialmente en lo relativo a transferencia tecnológica, asistencia crediticia, electrificación, agua potable, y de las obligaciones que corresponden a los Ministerios respectivos.

La asignación de los recursos del Fondo deberá considerar, en forma preferente, los requerimientos que provengan de las regiones y localidades que presenten los más elevados índices de aislamiento, marginalidad y pobreza”.

Puede observarse que las letras b y c de la norma citada se refieren a actividades cuyo fin sea la formación y capacitación laboral, en este caso, de

---

<sup>124</sup> Artículo 7, Ley N° 18.989.



las personas provenientes de sectores con menos ingresos y sin posibilidades de acceder a una mejor educación.

Para cumplir con sus objetivos, el Fondo no ejecuta directamente todos sus programas, sino que entrega la realización de ellos a ejecutores intermediarios, que pueden ser entidades públicas o privadas, a través de convenios o concursos a nivel nacional, incluyendo en ellos diversas iniciativas de capacitación a los sectores pobres de la comunidad. Otros son realizados en conjunto con las municipalidades, como es el caso del Programa Puente, o ejecutados por encargo del Ministerio de Planificación y Cooperación, como es el caso del Programa Habitabilidad – Chile Solidario.

El FOSIS sólo realiza sus intervenciones en las comunas y sectores sociales definidos previamente cada año, según los niveles de pobreza existentes en cada una.

Dentro de los programas del Fondo, aquellos que tienen más relevancia dentro del ámbito de la capacitación y formación son el Programa Nivelación de Competencias Laborales, cuyo objetivo primordial es aumentar las capacidades de las personas, ampliando su formación; Programa de Apoyo al Microemprendimiento, dirigido a desempleados que participen del Sistema Chile Solidario, donde se les enseña y asiste técnica y financieramente en el desarrollo de una actividad independiente; Programa de Apoyo a Actividades Económicas en Sectores de Condición de Pobreza, dirigido a trabajadores independientes o microempresarios que deseen mejorar sus ingresos, a través de la actividad económica que desarrollan, donde se otorga capacitación, asesorías, ayuda en la comercialización de los productos o ayuda para acceder a créditos.

En cuanto a la capacitación de jóvenes, el FOSIS cuenta con un programa denominado Escuela Taller, dirigido a jóvenes desempleados en situación de pobreza. Esta iniciativa esta orientada a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, por medio de la adquisición de conocimientos y experiencias que les permitan adaptarse al mundo laboral o impulsar sus propios

emprendimientos. En este programa se vincula el aprendizaje teórico de un oficio con su aplicación práctica simultánea.

### 2.3.3. Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP).

El Instituto de Desarrollo Agropecuario es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio propio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones. Fue creado en 1962.

El INDAP tiene como principal objetivo el fomentar, potenciar y promover el desarrollo de la pequeña agricultura.

Su misión es “promover condiciones, generar capacidades y apoyar con acciones de fomento, el desarrollo productivo sustentable de la agricultura familiar campesina y sus organizaciones”.<sup>125</sup>

El INDAP ofrece numerosos servicios, tales como asesoría técnica, para mejorar la competitividad en el mercado y su entorno; inversiones, con el fin de apoyar actividades orientadas a capitalizar y modernizar los procesos productivos de los beneficiarios, contribuyendo así a un mejoramiento de los ingresos y al desarrollo de sus negocios; financiamiento crediticio; programa de articulación financiera, en el que INDAP celebra convenios con Instituciones Financieras para así diversificar la oferta de financiamiento para la pequeña agricultura. También existen programas especiales para obtener productos agrícolas de calidad que cumplan con estándares de certificación internacionales, para así facilitar su exportación.

Estos servicios son prestados por el INDAP a través de una serie de instrumentos, entre los cuales se encuentran varios que están destinados a la capacitación, como el Programa de Desarrollo Local, que busca el desarrollo de las capacidades técnicas, de gestión y organizacionales de los pequeños agricultores y que es ejecutado por los municipios; el Programa de Formación y Capacitación para Mujeres Rurales, que se ejecuta en conjunto con la

---

<sup>125</sup> [http://www.indap.cl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=14&Itemid=45](http://www.indap.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=45) [consulta: 19 abril 2007]

Fundación PRODEMU. Este programa entrega formación y capacitación a grupos de mujeres, que inician experiencias productivas asociativas o individuales, en calidad de micro emprendimientos. Su objetivo es articular y coordinar una estrategia para habilitar a mujeres rurales de localidades pobres en la ejecución de roles productivos en los ámbitos silvoagropecuario, artesanía tradicional y turismo rural. También se pueden mencionar los Centros de Gestión, que fomentan la profesionalización de la pequeña agricultura, generando en los pequeños agricultores nuevas capacidades y habilidades que les permitan aumentar la eficiencia de la gestión y mejorar los resultados de los negocios de sus empresas.

Además existen los planes de fomento a determinadas actividades, como por ejemplo la apicultura, cultivo de berries, de cereales, ganadería, etc.

Por otra parte, en el INDAP existe conciencia de la importancia de la capacitación en la prosecución de sus fines, ya que incluso se plantea como una de sus líneas estratégicas para el periodo 2006-2010 el desarrollo del capital humano, lo que se traduce en la implementación de un programa de profesionalización campesina de pequeños productores, en conjunto con el SENCE; en el programa de alfabetización campesina; en la creación de un programa de desarrollo de operadores de servicios de asesoría técnica; ampliación de la cobertura del programa de Desarrollo Local; ampliación de la cobertura territorial, número de beneficiarias y calidad del servicio "Talleres de Formación y Capacitación de Mujeres Rurales". Además, en el desarrollo de un Programa de Fomento a Emprendimientos Campesinos, para habilitar a productores de menores recursos para incorporarse competitivamente a los mercados formales, con énfasis en jóvenes y mujeres<sup>126</sup>.

#### 2.3.4. Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ<sup>127</sup>)

---

<sup>126</sup> [http://www.indap.cl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=45&Itemid=126](http://www.indap.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=45&Itemid=126) [consulta: 19 abril 2007]

<sup>127</sup> Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit.

La Agencia de Cooperación Técnica Alemana GTZ “es una empresa de servicios de la cooperación al desarrollo que actúa en todo el mundo. Por su forma de organización, es una empresa del sector privado, propiedad del gobierno federal alemán, que trabaja en pro de un objetivo de desarrollo: mejorar de modo duradero las condiciones de vida de la población de los países en desarrollo y en proceso de reformas, y preservar las bases naturales de la existencia”.<sup>128</sup>

La GTZ trabaja haciéndose presente mediante personal especializado que trabaja tanto en la agencia como en proyectos específicos. Principalmente, su aporte se basa en la vinculación de conocimientos y experiencias, su capacidad de gestión y su competencia en general.

En 1991 se activa un proceso de colaboración técnica entre los Gobiernos de Chile y Alemania. En este marco, se establece un acuerdo suscrito inicialmente entre el Ministerio del Trabajo de Chile, vía SENCE, y la Agencia de Cooperación Técnica Alemana GTZ, que busca apoyar el proceso de desarrollo de la formación técnica y de la capacitación, mediante diversas acciones que comprendieron, por ejemplo, el desarrollo de proyectos pilotos para establecer modelos duales de formación, tanto en el ámbito de la Educación Media Técnico-profesional, como de la capacitación; también existió cooperación con el Programa Chile Joven.

Como resultado de la positiva evaluación de los proyectos pilotos, en 1995 se resolvió multiplicar la experiencia a través de un fuerte impulso a la capacitación y a la Educación Media, con la incorporación activa del Ministerio de Educación.

Actualmente, en Chile la GTZ presta apoyo y desarrolla varios programas y acciones de capacitación.

### **3. PROGRAMAS Y SUBSIDIOS PARA LA CAPACITACIÓN.**

---

<sup>128</sup> <http://www.gtz.cl/empresa.htm> [consulta: 16 enero 2007]

Como medio para ofrecer herramientas que permitan a los jóvenes paliar los problemas de la pobreza, acceder al empleo y permanecer en el trabajo, existen en Chile políticas y programas de capacitación técnica y profesional, públicos y privados.

En el pasado, como ya se ha señalado, estas funciones fueron desempeñadas por organismos como el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP), que tenía entre sus principales cometidos impartir formación en oficios para los jóvenes de sectores pobres que ingresaban al mercado de trabajo. Más tarde, el SENCE se encargó de aplicar las leyes que hacían posible a las empresas del sector privado intercambiar tributación por capacitación, e implementó un sistema de becas y subsidios para la capacitación de los jóvenes más pobres.

Actualmente, junto con la promulgación de la ley N° 19.518 que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, se han puesto en marcha políticas y programas de capacitación laboral que buscan dar una solución a la problemática del desempleo que afecta a jóvenes.

En general, la mayoría de las políticas y programas para estos grupos obedecen a una preocupación de tipo económico y social. Económico, porque existe una concentración de jóvenes desempleados en los grupos más vulnerables. Las mujeres y los menos educados son los que sufren situaciones más agudas de exclusión social y una inserción más precaria en los mercados de trabajo, ya que no tienen estabilidad ni cobertura de salud y previsión, percibiendo, muchas veces, ingresos inferiores a los salarios mínimos.

Las políticas y programas de capacitación de jóvenes que no completaron la enseñanza o no tuvieron oportunidad de hacerlo de la mejor manera, son en general un buen instrumento para ayudarlos a salir de la pobreza e integrarse a la sociedad. También representan una oportunidad para mejorar sus competencias y habilitarlos para contribuir, como trabajadores, a la mejoría de la productividad de las empresas y la competitividad en el mundo internacional. La capacitación es un instrumento del desarrollo y por eso es necesario fortalecerla, para así asegurar el que los jóvenes dominen los

conocimientos y competencias necesarias para participar en la vida pública y desenvolverse en la sociedad moderna.

En Chile se han creado alternativas de capacitación destinadas tanto a los jóvenes desertores del sistema como a los que completan su enseñanza media sin continuar los estudios superiores. Se trata de programas de capacitación para el trabajo que ofrecen caminos transversales para acceder a mejores oportunidades ocupacionales y de percepción de ingresos. Esto ayuda a no acentuar la tendencia a la desigualdad distributiva y a mejorar el nivel de competitividad en general.

### 3.1. La Oferta Escolar

El sistema nacional de formación y capacitación para el trabajo en Chile está integrado por instituciones de los sectores de educación y trabajo, cada una con sus respectivas políticas y programas. Por una parte, existe la oferta de los programas regulares de estudios del Ministerio de Educación, y por otra, aquella que resulta de la institucionalidad y las políticas de capacitación gestionadas por el Ministerio del Trabajo.

La oferta proveniente del Ministerio de Educación incluye los niveles de la educación básica, de ocho años de duración, y los niveles de la educación media, de cuatro años de duración. Ambos niveles son obligatorios.

El nivel de educación media se da en dos modalidades: la humanístico-científica y la técnico-profesional, con las áreas técnica-comercial, industrial y agrícola-marítima.

El nivel superior corresponde al de la educación postsecundaria, y comprende tres tipos de instituciones, públicas o privadas, que corresponden a las Universidades, los Institutos técnico-profesionales y los Centros de Formación Técnica.

Adicionalmente, para paliar los problemas de escolaridad incompleta, existen los programas regulares de educación de adultos, que atienden a jóvenes y adultos que han desertado del sistema escolar. Se estructuran en dos

niveles, educación básica y educación media, con componentes de formación general y capacitación laboral.

En general, todos los niveles de enseñanza presentan un desarrollo bastante heterogéneo; el problema surge de su estructura, en el sentido que no existe mucha coordinación entre si ni tampoco se articulan con los programas de capacitación que se generan desde otras áreas públicas. Tampoco existe una relación muy eficiente entre lo que se enseña en los organismos técnicos de capacitación, centros de formación técnica e institutos profesionales, y lo que los empleadores demandan de la capacitación. Se ha buscado revertir esta situación a través de diversas iniciativas, como por ejemplo con el Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica.

### 3.2. Programas y Subsidios para la Capacitación

Los programas y subsidios de capacitación se gestionan mayoritariamente a través del SENCE, que administra tanto las actividades que subsidian la demanda como los programas sociales y de capacitación focalizados a determinados sectores.

Existen programas de capacitación que aun cuando no están dirigidos específicamente a los jóvenes, su plan de acción igualmente los comprende.

Para efectos de este trabajo, solo nos referiremos a los programas y subsidios dirigidos a jóvenes, directa o tangencialmente, que se encuentren actualmente vigentes, ya que existen iniciativas como el Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes Chile Joven, o el Proyecto Interjóvenes, por nombrar algunos, que si bien fueron de importancia, ya no están en funcionamiento. O el Programa Pro Empleo, que se dirige principalmente a jefes o jefas de hogar que estén desempleados.

#### 3.2.1. Franquicia Tributaria para la Capacitación.

Es un incentivo a las empresas, contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que planifiquen, programen y realicen programas de capacitación para sus trabajadores, es decir, para aquellas empresas que invierten en la capacitación de sus recursos humanos, lo cual se descuenta del monto a pagar de sus impuestos. El monto máximo anual es del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas por la empresa en el mismo lapso, o de 9 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) en el caso que el 1% sea inferior a esa cifra y que la planilla anual de remuneraciones sea igual o superior a 45 UTM. En el caso de empresas con una planilla anual de remuneraciones entre 35 UTM y menos de 45 UTM, podrán deducir hasta 7 UTM.

Para hacer uso de la Franquicia Tributaria, es necesario ser contribuyente de Primera Categoría según la Ley de Impuestos a la Renta, ya sea renta presunta o efectiva; haber efectuado la Declaración de Rentas del Año Tributario respectivo y tener a lo menos un trabajador con imposiciones.

Para acceder a este beneficio, no es relevante si la empresa en el Año Tributario respectivo resultó con ganancias o pérdidas.

La Franquicia Tributaria es el principal instrumento legal para promover el desarrollo de programas de capacitación en las empresas.

La Ley N° 19.518 trata de este beneficio en el Párrafo 4, Artículos 30 y siguientes.

La capacitación que realicen las empresas a través de la franquicia tributaria puede ser directa, con Organismos Técnicos de Capacitación, a través de Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación o concordada con el Comité Bipartito.

La capacitación directa es aquella en que la empresa realiza por sí misma acciones de capacitación para sus trabajadores, contratando instructores externos a ella o instructores de su propio personal.

La capacitación con OTEC tiene lugar cuando la empresa contrata los servicios de estos Organismos con el fin de que ellos ejecuten los cursos de capacitación específicos para sus trabajadores (cursos cerrados), o bien envían



a los trabajadores a los cursos en oferta pública que tienen estas instituciones, en los que pueden participar trabajadores de diferentes empresas.

La capacitación con OTIC se produce cuando las empresas aportan todo o parte de su 1% de franquicia, o bien de las 9 o 7 UTM, a estos organismos, con el fin de que sean estos quienes les administren esos recursos. Los OTIC no ejecutan directamente las acciones de capacitación, sino que deben contratarlas con los OTEC.

El Comité Bipartito es un órgano que debe constituirse en las empresas que cuenten con 15 trabajadores o más, siendo voluntaria su formación en las empresas con menos de 15 trabajadores. Se constituye por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores; sus funciones serán asesorar a la empresa en materias de capacitación y acordar y evaluar los programas de capacitación de la empresa.

Los programas de capacitación acordados con el Comité, darán derecho a la empresa a descontar hasta un 20% adicional al monto del gasto imputable de la acción, siempre y cuando con ello no se exceda el 1%, como tampoco el nivel de gasto efectivamente realizado por la empresa.

Los beneficiarios de la capacitación que se otorga a través de la Franquicia Tributaria son los trabajadores de la empresa con contrato de trabajo y los socios que trabajen en empresas que tributan en la Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta. También pueden hacerlo las personas que van a ser contratadas por una empresa, a través de un contrato de capacitación, de vigencia máxima de 2 meses; y los trabajadores que pongan término a su relación laboral con la empresa, por un plazo no superior a 5 meses contados desde la fecha de término del contrato de trabajo. En estos dos últimos casos el beneficio se denomina Franquicia Pre-Contrato y Franquicia Post-Contrato respectivamente.

En el caso del Pre-Contrato, su objetivo es capacitar a las personas antes de la vigencia de una relación laboral, pero esto no implica la obligatoriedad de la contratación. Este contrato no puede tener una vigencia

superior a 2 meses y no puede celebrarse entre las mismas partes más de una vez en un año calendario.

Esta modalidad de la Franquicia es quizás una de las que más se acerca al mundo de los jóvenes, al permitir la capacitación de personas que no son trabajadores de la empresa para hacerlos aptos para el trabajo determinado. Así, un joven en busca de trabajo puede encontrar en este tipo de capacitación una herramienta para adentrarse en el mundo laboral. Además, permite la integración de discapacitados y personas de grupos vulnerables, ya que si el empleador suscribe contratos de capacitación en un número igual o superior al 10% de su dotación permanente, el 50% de estos, a lo menos, deberán pertenecer a estos grupos.

Los gastos que se pueden imputar a la franquicia tributaria son los costos directos, que son los gastos en que incurran las empresas con ocasión de los programas de capacitación que desarrollen o que contraten con los OTEC, así como aquellos que conduzcan a la formación de técnicos de nivel superior y para la nivelación de estudios sus trabajadores.

También se imputan a la franquicia tributaria los costos indirectos, que son los gastos en que se incurran a propósito de la capacitación, como por ejemplo los viáticos y traslados de los participantes si los cursos se desarrollan fuera del radio urbano del domicilio de la empresa, los gastos de administración del departamento de capacitación de la empresa y los gastos destinados al estudio de detección de necesidades.

### 3.2.2. Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP).

El FONCAP es un Fondo constituido con recursos públicos, administrado por SENCE.

La Ley N° 19.518 se refiere a el en el Párrafo 5, artículos 44 y siguientes.

Señala el Artículo 44 que “Existirá un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el Servicio Nacional, cuyo objetivo será producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, con el fin de

contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo Nacional de Capacitación, el Servicio Nacional podrá financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, y los recursos que anualmente fije la Ley de Presupuestos”.

Específicamente, el SENCE podrá determinar anualmente los programas que serán financiados a través del Fondo. Estos pueden estar destinados a la ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas, que sean consideradas microempresas por el monto de su tributación; también puede dirigirse a la ejecución de acciones de reconversión laboral en áreas productivas deprimidas económicamente. Asimismo, los programas pueden consistir en la ejecución de planes de aprendizaje desarrollados en virtud de un contrato de aprendizaje, la ejecución de acciones de capacitación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez o que tienen una baja calificación laboral, o dirigidas a jóvenes de escasos recursos marginados de la educación formal. También pueden financiarse con cargo al FONCAP estudios e investigaciones o acciones experimentales que sirvan para mejorar el sistema de capacitación. Además, la ley permite el desarrollo de programas extraordinarios en zonas específicas del país, así como el financiamiento de acciones de capacitación que se lleven a cabo en el extranjero dirigidas a trabajadores e instructores chilenos.<sup>129</sup>

Para el desarrollo de los programas y acciones, “la asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación se realizará mediante licitación. Una vez asignados los recursos, se procederá a su transferencia mediante convenios con las personas jurídicas o naturales seleccionadas”<sup>130</sup>.

---

<sup>129</sup> Artículo 46 Ley N° 19.518.

<sup>130</sup> Artículo 47 inciso primero, Ley N° 19.518.

En cuanto a la ejecución de las acciones financiadas por el Fondo, “deberán ser realizadas por los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12”<sup>131</sup>.

El Fondo permite que se impartan cursos de capacitación totalmente gratuitos para los beneficiarios. Los programas que se financien a través del Fondo deben dirigirse idealmente a la población de menos recursos.

El Fondo, como se ha señalado, desarrolla su acción en varias líneas. Una de ellas es el Subsidio a la Microempresa y a Trabajadores Independientes.

La microempresa que desee inscribirse en algún curso que se imparta financiado por el FONCAP debe cumplir con algunos requisitos, como tener iniciación de actividades o ser contribuyente del Artículo 22 de la Ley de Impuesto a la Renta (Impuesto de Primera Categoría), tener a los menos tres meses de antigüedad a la fecha de inscripción de los beneficiarios; haber pagado remuneraciones por un monto inferior a 45 UTM (aprox. \$1.413.000) en el año anterior al de la postulación al beneficio. Tratándose de empresas constituidas como personas jurídicas, no tener entre sus socios a otras personas jurídicas. La microempresa no debe haber incurrido en infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 6 meses anteriores al de la postulación al beneficio. Por último, la microempresa postulante no debe haber utilizado la Franquicia Tributaria (ni como empresa, ni como trabajador), administrada por SENCE.

En cuanto a las personas que desean realizar el curso en particular, estas deben cumplir con los requisitos de ser dueños de las empresas mencionadas anteriormente, o ser un trabajador de la empresa, con contrato. También pueden realizar los cursos el cónyuge o familiar del dueño de la microempresa hasta en segundo grado de consanguinidad inclusive (hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos) que participen en la administración de la empresa respectiva. Todos los postulantes deberán ser mayores a 16 años.

---

<sup>131</sup> Artículo 47 inciso tercero, Ley N° 19.518.

Al permitir extender el beneficio a los familiares del microempresario, se abre la posibilidad a los jóvenes de su familia de capacitarse.

### 3.2.3. Programa Planes de Aprendizaje.

Otra línea de financiamiento del FONCAP es aquella que considera el desarrollo de programas de aprendizaje.

“El Programa Aprendices es una de las medidas claves, impulsadas por el Gobierno en materia de empleabilidad juvenil, con enfoque de competencias laborales.

Su objetivo es promover y apoyar la contratación de jóvenes hombres y mujeres, menores de 25 años de edad, en calidad de aprendices, para que adquieran formación en un oficio mediante su desempeño en un puesto de trabajo y el acceso a la capacitación basada en competencias, desarrollada por la misma empresa o por un organismo técnico de capacitación”.<sup>132</sup>

La ley N° 19.518 se refiere a esta materia en los Artículos 57 y siguientes. Por su parte, el Código del Trabajo se refiere a esta forma de contratación en el Artículo 78 y siguientes.

El Programa es administrado por el SENCE, quien da las directrices para la asignación y aplicación de las bonificaciones a los contratos de aprendizaje que las empresas celebren según lo establecido en la Ley N° 19.518. Se financia con recursos propios del SENCE, a través del Fondo Nacional de Capacitación.

Este Programa se orienta a la formación y la capacitación de jóvenes, hombres y mujeres, entre 15 y 25 años de edad, a fin que desarrollen las competencias laborales necesarias para el desempeño en un oficio o actividad principal y logren su inserción en el mundo del trabajo.

Para la realización del Programa, la empresa celebra un contrato de aprendizaje con el aprendiz, en virtud del cual el empleador se obliga a impartir al aprendiz las habilidades y conocimientos de un oficio, a través de un maestro

---

<sup>132</sup> [http://www.sence.cl/contrato\\_aprend.htm](http://www.sence.cl/contrato_aprend.htm) [consulta: 17 enero 2007]

guía, según un plan establecido, y el aprendiz a cumplirlo y trabajar mediante una remuneración convenida.

El Programa consta de dos etapas paralelas. En la primera, el aprendiz es formado en la empresa bajo la orientación y supervisión de un Maestro Guía. Comprende el desempeño de funciones prácticas y de labores pertinentes a un oficio u ocupación.

El Maestro Guía de Aprendiz es un trabajador de la empresa contratante designado por ésta para que apoye y oriente al aprendiz durante el período de entrenamiento. Para obtener la calidad de Maestro Guía, debe estar preparado en elementos básicos de Pedagogía, desarrollo y atención de jóvenes y conocer el o los programas ligados a la formación de ellos. Esta actividad de preparación es realizada por algún organismo capacitador o consultor reconocido para ello. El financiamiento de su preparación puede hacerse con cargo a la Franquicia Tributaria.

El Maestro Guía debe tener, a lo menos, dos años de experiencia laboral en el oficio a impartir y una antigüedad mínima de seis meses en la empresa contratante del aprendiz. Además, el Maestro Guía debe considerar que su responsabilidad para con el aprendiz supera el ámbito de la formación técnica en el oficio, pues se interna en el ámbito de la formación conductual y de personalidad laboral en jóvenes ansiosos por insertarse en el mundo laboral.

En la segunda etapa, el aprendiz recibe una enseñanza relacionada con el oficio por el cual fue contratado, donde se incorporan elementos que le permitan el desarrollo de habilidades que mejoren su capacidad general de emplearse. Esta etapa podrá ser realizada por un Organismo Técnico de Capacitación o por la propia empresa, por medio de una relatoría interna o externa.

El contrato de aprendizaje debe ser a plazo fijo, y debe durar entre 6 meses y 2 años. En este contrato el aprendiz se obliga a prestar servicios al

empleador, consistente en el desempeño de un Programa de Aprendizaje, a cambio de una remuneración.<sup>133</sup>

La remuneración mínima que el aprendiz reciba durante la vigencia del contrato, debe ser equivalente a un ingreso mínimo mensual. Si la remuneración excede de dos ingresos mínimos, no se darán las bonificaciones que corresponden.

El Programa Planes de Aprendizaje beneficia a las empresas con una bonificación mensual equivalente al 50% de un ingreso mínimo mensual por cada aprendiz contratado, hasta los primeros 12 meses de vigencia del contrato, la que estará destinada a financiar los costos de formación en la empresa.

El aprendiz también recibirá por parte de la empresa una enseñanza relacionada que será financiada, por una sola vez, por medio de una bonificación adicional de hasta 10 UTM por aprendiz, con el objeto de compensar los costos de enseñanza relacionada.

La enseñanza relacionada podrá ser realizada por un Organismo Técnico de Capacitación o por la misma empresa, con relatores internos o externos. Los requisitos mínimos de ésta son que debe tener una duración mínima de 132 horas cronológicas y que la enseñanza relacionada o curso de capacitación deberá ser iniciada al 2º mes de vigencia del contrato, dentro del horario de trabajo del aprendiz y en alternancia con la situación de trabajo en la empresa.

La enseñanza relacionada es el conjunto de actividades teórico-prácticas ejecutadas principalmente fuera del puesto en la empresa, destinadas a dotar de conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz. Esta enseñanza forma parte del contrato de aprendizaje. El SENCE establece el o los mínimos

---

<sup>133</sup> Artículo 39 DS 98. Para efectos de la contratación de aprendices en conformidad con las normas contempladas en los artículos 57 y siguientes del Estatuto, se reputará por aprendiz a aquel trabajador que se obliga a prestar servicios a un determinado empleador, consistentes en el desempeño de un programa de aprendizaje, en un tiempo y condiciones determinados, a cambio de una contraprestación en dinero.

de horas cronológicas de la enseñanza relacionada y el valor por hora participante.

El número de aprendices que la empresa contrate con cargo al Programa, no podrá exceder del 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente en la empresa durante los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiere tener contratados durante dicho período.

En cuanto a los aprendices, estos deben cumplir con los requisitos de tener entre 15 y 25 años de edad. Si son menores de 18 años, deben contar con la autorización de sus padres o representante legal, además de acreditar la culminación de su enseñanza básica y media o que estarán cursando cualquiera de éstas durante la vigencia del contrato. Esto se estableció así para desincentivar la deserción escolar en pro de la búsqueda de un trabajo remunerado. Además, no podrán ser contratados con cargo al Programa los jóvenes que ya obtuvieron el beneficio.

#### 3.2.4. Programa Nacional de Becas.

El SENCE, a través del FONCAP, financia cursos de capacitación y formación en oficios sin costos para el beneficiario. Esto se hace con el objeto de optimizar la empleabilidad y el acceso a un empleo u otra actividad de carácter productivo.

El Programa se crea en el año 2002, con el propósito de simplificar, tecnificar y focalizar las necesidades de capacitación, la definición de cursos y la adjudicación de los mismos.

Para acceder a este programa, el postulante debe estar inscrito en la Oficina Municipal de Información Laboral correspondiente.

Este programa esta dirigido principalmente a jóvenes de escasos recursos, personas cesantes o que buscan trabajo por primera vez, trabajadores dependientes e independientes, de escasa o nula calificación laboral.



La ejecución de los servicios de capacitación es contratada por el Programa a un Organismo Técnico de Ejecución.

A través del Programa se entrega capacitación en oficios para los cuales se determine que hay posibilidades de inserción laboral, lo que debe estar sustentado por diagnósticos que realicen tanto los organismos técnicos de capacitación como el propio SENCE en sus distintas direcciones regionales. También se considera para esto la participación de otras instituciones públicas de carácter regional que trabajen con personas del perfil en el que focaliza el programa.

Aquellos cursos que capacitan a las personas en oficios pertenecientes a sectores para los cuales existen definidas competencias laborales, deben contemplar entre sus objetivos y contenidos las áreas, unidades o elementos de competencia pertinentes a los objetivos del curso. En este sentido, el Programa se relaciona con el Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica.

La capacitación entregada a través de este Programa contempla una fase de formación, que se orienta tanto al desarrollo de competencias técnicas como de competencias sociales o transversales, destinadas a fortalecer la vinculación de los beneficiarios con el trabajo. Finalizada la capacitación, los egresados son colocados en una fase de experiencia laboral, cuyo objetivo es facilitar su inserción laboral, o bien reciben asistencia técnica por un periodo de tiempo determinado para hacer sustentables sus proyectos productivos.

Al término del Programa, los egresados cuentan con un nivel de semicalificación y con una experiencia laboral que les permite insertarse en el mercado del trabajo o con un proyecto productivo en marcha y fortalecido. Desde allí es posible seguir escalando en aprendizajes a través de otros instrumentos de capacitación que ofrece el sistema nacional de capacitación.

### 3.2.5. Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica.

Chile Califica es un programa que pretende contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas, mediante la creación de un Sistema de Educación y Capacitación Permanente<sup>134</sup>.

El Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica, es una iniciativa que se propone contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas, mediante la creación de un Sistema de Educación y Capacitación Permanente. Es una iniciativa de 6 años de duración inicialmente, que se encuentra en operación desde abril del 2002.

Los propósitos principales de este programa son dos. A nivel de las personas, busca generar oportunidades de educación técnica y capacitación laboral a lo largo de la vida, contribuyendo con ello a la productividad de las empresas y a la movilidad laboral y social de las personas, especialmente de aquellas de más bajos recursos. Desde el punto de vista sistémico, se trata de instalar un sistema de educación técnica y capacitación más integrado en sus distintos niveles de formación técnica (media y superior) y con pasarelas entre el mundo de la educación y la capacitación para el trabajo, definiendo para ello distintas entradas y salidas para un mismo nivel de formación.

En esta iniciativa participan de manera conjunta el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y el Ministerio de Economía. Cuenta además con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo.

Este Programa esta dirigido a tres tipos de beneficiarios principales:

- los sectores más pobres de la población activa, que trabajan o buscan trabajar y que requieren mejorar sus competencias laborales y sus niveles de alfabetización y escolaridad;
- jóvenes y trabajadores que se beneficiarán de una formación técnica media y superior de calidad

---

<sup>134</sup><http://www.chilecalifica.cl/califica/showCuerpo.do?cuerpo=304&barra=1&pagina=bajada-cuerpo-frame.jsp> [consulta: 15 enero 2007]

- la población activa, en general.

El Programa Chile Califica, concentra su campo de acción en tres áreas. En primer lugar, la Nivelación de Estudios, donde lo que se busca es desarrollar una modalidad flexible de nivelación de estudios de enseñanza básica y media, y además el establecimiento de un sistema de evaluación y certificación válido para toda la oferta de nivelación de estudios que exista.

En segundo lugar, la Formación y Certificación para el Trabajo, que en general comprende la formación de docentes técnicos, el aseguramiento de la calidad de los establecimientos educacionales, la articulación de la formación técnica, para mejorar la calidad y pertinencia de esta; desarrollo de un marco nacional de competencias, que finalmente busca instalar un sistema nacional de formación y certificación de competencias.

En tercer lugar, el establecimiento de un Sistema de información para la educación y capacitación permanente, lo que comprende el desarrollo de servicios de información, tanto del programa mismo, como de la oferta laboral y de orientación vocacional y laboral.

Las instituciones de formación profesional y de capacitación, como también las de educación (establecimientos escolares), participan activamente como ejecutores directos de buena parte de las líneas que determina el Programa, particularmente aquellas que están referidas a las nuevas oportunidades de formación técnica.

Este Programa pretende ser una respuesta sistémica en el área de la formación técnica y la capacitación. Por consiguiente, está orientado a generar oportunidades para que las personas mejoren sus competencias de base, lo que es indispensable para entrar en el sistema, por eso el esfuerzo por nivelar la escolaridad de la población a través de una modalidad nueva, flexible de acuerdo a la disponibilidad horaria y la capacidad de aprendizaje de las personas. También se ocupa de los distintos niveles de la formación técnica, tanto el de nivel medio como superior y de la capacitación laboral. Organizando la oferta educativa se hace posible la construcción de itinerarios que conecten ambos niveles de formación y que conecten a la formación con la capacitación.

## **CAPITULO VII. DERECHO COMPARADO**

Como se ha señalado, la problemática que alcanza el desempeño laboral de los jóvenes es un fenómeno mundial, razón por la cual analizaremos someramente el marco jurídico del mismo en el derecho comparado, analizando la legislación laboral referente al trabajo juvenil en América y Europa.

### **1. LEGISLACIÓN DE ARGENTINA**

#### **1.1. Disposiciones Constitucionales.**

La Constitución Argentina en su Artículo 14 consagra el derecho constitucional al trabajo, al señalar que “todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita...”.

En el Artículo 14 bis del mismo cuerpo, se dispone una serie de derechos de los trabajadores, incluidos “...condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las

ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”. Asimismo, se garantiza el derecho de los sindicatos a entablar negociaciones colectivas, a recurrir a la conciliación y al arbitraje, al derecho de huelga, y a la protección de los representantes sindicales.

La redacción de esta disposición constitucional no permite una aplicación directa de los derechos que ahí se consagran, lo que exige una evolución de la ley para garantizar efectivamente dichos derechos.

## 1.2. Disposiciones Legales.

La legislación laboral argentina no está sistematizada de la misma manera que la legislación nacional chilena. No considera la existencia de un Código del Trabajo, sino de una serie de leyes que estructuran la legislación laboral. La Ley de Contrato de Trabajo es la norma que reúne la mayor cantidad de disposiciones atinentes a esta materia.

La Ley de Contrato de Trabajo es una reglamentación muy detallada, se refiere principalmente a los siguientes temas: contrato de empleo, derechos y obligaciones de los empleados y de los empleadores, contratos de empleo especiales (tales como contratos a medio tiempo, contratos de duración determinada, contratos de trabajo de temporada), remuneración y protección de salarios, horas de trabajo, días festivos oficiales y el permiso con sueldo, la protección de la maternidad, la edad mínima y la protección de los trabajadores jóvenes, la suspensión y terminación del contrato de empleo, la transferencia de empresas.

También existen otras disposiciones legales que tratan sobre materias laborales. En este capítulo nos referiremos sólo a aquellas que tienen algún tipo de injerencia en el trabajo juvenil.

### 1.2.1. Ley N° 20.744, Ley del Contrato de Trabajo.

Como se ha indicado, el principal cuerpo legal en materia laboral es la Ley del Contrato de Trabajo, ley N° 20.744. En ésta, se abarcan diversos temas que directa o tangencialmente tratan sobre el tema del trabajo de los jóvenes.

Una de estas normas es el Artículo 17, que prohíbe "...cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad". Al señalar esta norma que se prohíbe la discriminación por motivos de edad, se está salvaguardando a los trabajadores jóvenes, así como a los adultos mayores, ya que no podrá negarse la ocupación por razones de la edad. Asimismo, se protege a las mujeres, que pueden o no ser jóvenes, pero que en ningún caso pueden ser discriminadas.

Otro de los aspectos atinentes al trabajo de los jóvenes tratado en esta ley es el periodo de prueba. Si bien éste se aplica a la generalidad de los trabajadores, en el grupo de los jóvenes toma vital importancia, ya que estos son los que buscan trabajo por primera vez y carecen de experiencia laboral.

Señala el Artículo 92 bis que "el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96<sup>135</sup>, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232...".

En un principio se creó el periodo de prueba como una manera de incentivar el empleo, pero los abusos en que incurrieron los empleadores hicieron que se fuera reformulando en el tiempo, por lo que existen reglas que deben seguirse para su aplicación.

Estas reglas son<sup>136</sup>:

---

<sup>135</sup> N. del A. Se refiere al Contrato de trabajo de temporada.

<sup>136</sup> Artículo 92 bis, Ley N° 20.744.

“1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.

2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social”.

Esto no significa que exista una modalidad denominada “contrato a prueba” o “trabajo a prueba”. En el ordenamiento laboral argentino sólo existe un periodo de prueba dentro del contrato de trabajo típico.

En cuanto a la remuneración mínima que puede otorgarse a un trabajador, la ley en el Artículo 117 señala que “todo trabajador mayor de

dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos”. Esta norma viene a reafirmar la idea de otorgar trato igualitario a los trabajadores y dar el mismo valor al trabajo de un joven que al de una persona adulta.

Esta norma encuentra su excepción en el Artículo 119, que indica que “por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida...”. Esta disposición se refiere principalmente a los casos de jóvenes que prestan servicios bajo la modalidad de contrato de aprendizaje.

Respecto de la edad mínima para acceder a un puesto de trabajo, esta se establece en los 14 años. Señala el Artículo 32 que los mayores de 14 y menores de 18 años que viven independientemente de sus padres o tutores, con conocimiento de ellos, tienen la capacidad de celebrar contratos de trabajo. La autorización de los padres o tutores se presume para todos los actos concernientes a la relación de dependencia.

Otro aspecto que considera la legislación argentina es el otorgamiento de licencias especiales para aquellos trabajadores que deban rendir exámenes tanto en la educación media como en la universitaria. Esta norma se aplica principalmente a jóvenes, y es una manera de incentivar la continuación de estudios, o al menos facilitarla. Señala el Artículo 158 que “el trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:... e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario”. Por otro lado, el Artículo 159 indica que “las licencias a que se refiere el Artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 155 de esta ley”.

En todo caso, esta licencia especial se otorga sólo cuando los exámenes corresponden a planes de enseñanza oficiales, y se acreditan correctamente. Así lo señala el Artículo 161: “A los efectos del otorgamiento de la licencia a



que alude el inciso e) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios”.

El Capítulo VIII del Título II, incorporado por el Artículo 1º de la Ley Nº 24.576 de 1995, se refiere a la formación profesional, materia que atañe en gran medida a los jóvenes.

Se señala que “la promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras”<sup>137</sup>.

También se indica que “el empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado”<sup>138</sup>.

Esta capacitación debe efectuarse “...de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación”<sup>139</sup>.

Un aspecto a destacar es el hecho que el trabajador tiene derecho a realizar actividades de capacitación que él considere de interés. Así se indica en el Capítulo VIII, al decir que “el trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a lo que se establezca en el convenio colectivo, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés”<sup>140</sup>.

#### 1.2.2. Ley Nº 24.013. Ley de Empleo.

---

<sup>137</sup> Artículo sin número.

<sup>138</sup> Idem.

<sup>139</sup> Idem.

<sup>140</sup> Idem.

Esta ley trata sobre diversos aspectos del empleo, tales como la regularización del empleo no registrado, la promoción y defensa del empleo, la protección a los trabajadores desempleados, la formación para el empleo, entre otros aspectos. También se refiere a distintas modalidades del contrato de trabajo.

En el Artículo 2 se señalan los objetivos de esta ley. Los que dicen mayor relación con el tema del trabajo juvenil son los contenidos en las letras a, d, e, g, y j de dicha norma.

Artículo 2. "Son objetivos de esta ley:

- a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;
- e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados;
- i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo, vital y móvil;

- j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;
- k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.”

Al promulgarse, esta ley estableció una serie de modalidades del contrato de trabajo, las que además se clasificaban en modalidades de contratación promovidas y no promovidas. Señalaba el Artículo 28 que “...son promovidas las de trabajo por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación. Son no promovidas las contrataciones de temporada y eventual.”

Todo lo referido a las modalidades de contratación promovidas y no promovidas, fue derogado por la ley N° 25.013, ya que no se estaba cumpliendo con el objetivo de las mismas, que era promover el empleo, sino que al contrario, la aplicación abusiva de las modalidades promovidas se tradujo en una precarización del trabajo, ya que se generaron una rotación e incertidumbres permanentes para el trabajador. Así, se derogaron las modalidades de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación.

Pero la Ley N° 24.013 también comprende otro tipo de medidas para generar más empleo, que son los programas de empleo para grupos especiales de trabajadores.

El Capítulo 3 del Título II de la Ley N° 24.013 se refiere a los programas de empleo para grupos especiales de trabajadores. En términos generales, en el Artículo 81 se indica que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral...”.

Los jóvenes conforman un grupo con problemas para insertarse en el mundo laboral, por lo que en esta ley se considera la existencia de programas que ayuden a emplear a los jóvenes.

Uno de ellos es el programa para jóvenes desocupados, dirigido especialmente a estos, ya que establece límites claros en cuanto a la edad de los beneficiarios.

Artículo 83. “Programas para jóvenes desocupados. Estos programas atenderán a las personas desocupadas entre catorce (14) y veinticuatro (24) años de edad. Las medidas que se adopten para crear nuevas ocupaciones deberán incluir capacitación y orientación profesionales prestadas en forma gratuita y complementadas con otras ayudas económicas cuando se consideren indispensables”.

También existen programas para grupos protegidos, que tienen tal calidad por diversas situaciones de vida. En cuanto a la edad, considera a jóvenes desde los 14 años, sin establecer un límite máximo, pero los grupos que están protegidos evidentemente pueden comprender a jóvenes.

Artículo 85. “Programas para grupos protegidos. A los efectos de esta ley se considerará como tales, a las personas mayores de catorce (14) años que estén calificadas por los respectivos estatutos legales para liberados, aborígenes, ex combatientes y rehabilitados de la drogadicción. Estos programas tomarán en cuenta la situación especial de sus beneficiarios y el carácter del trabajo como factor de integración social. Los empleadores que participen en estos programas podrán contratar a trabajadores de estos grupos protegidos por tiempo indeterminado, gozando de la exención del artículo 46 de esta ley por el período de un año”.<sup>141</sup>

También se consideran programas para potenciar el empleo de discapacitados, estableciendo el límite de los 14 años de edad, por lo que se considera también a jóvenes que sean discapacitados como beneficiarios de este programa.

Artículo 86. “Programas para discapacitados. A los efectos de la presente ley, se considerará como discapacitadas a aquellas personas

---

<sup>141</sup> Artículo 46, Ley N° 24.013. El empleador será eximido del pago del cincuenta por ciento (50 %) de las contribuciones patronales por este tipo de contratos a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, y al Fondo Nacional del Empleo.

calificadas como tales de acuerdo a los artículos 2 y 3 de la ley 22.431 y que sean mayores de catorce años.

Los programas deberán atender al tipo de actividad laboral que las personas puedan desempeñar, según su calificación. Los mismos deberán contemplar, entre otros aspectos, los siguientes:

- a) Promoción de talleres protegidos de producción; apoyo a la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio, y prioridad para trabajadores discapacitados en el otorgamiento o concesión de uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios o sobre los inmuebles que les pertenezcan o utilicen conforme lo establecen los artículos 11 y 12 de la ley 22.431;
- b) Proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) del personal (artículo 8 ley 22.431) en los organismos públicos nacionales, incluidas las empresas y sociedades del Estado;
- c) Impulsar que en las convenciones colectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo para discapacitados en el sector privado.”

Este programa también contempla la exención para los empleadores del Artículo 46 ya citado. Además, si un 4% o más del personal de la empresa corresponde a trabajadores discapacitados, el empleador podrá obtener créditos para ejecutar las obras tendientes a suprimir las barreras arquitectónicas.<sup>142</sup>

En cuanto a la formación profesional, en la ley se establece la obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de elaborar programas de formación profesional, señalando específicamente que estos deberán tender a apoyar y facilitar “...el primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral...”<sup>143</sup>

Además, le corresponde a esta misma institución “...validar la certificación de calificaciones adquiridas en contratos de práctica laboral y de

---

<sup>142</sup> Artículo 87 y 88, Ley N° 24.013.

<sup>143</sup> Artículo 128 letra d, Ley N° 24.013.

trabajo-formación...” y “...formular los programas de alternancia de formación y práctica laboral en los contratos de trabajo-formación...”.<sup>144</sup>

### 1.2.3. Ley N° 25.013. Ley de Reforma Laboral.

Esta ley surge por la necesidad de dar un marco legal laboral más acorde a los cambios estructurales que tuvieron lugar en Argentina. Es sancionada en septiembre de 1998.

La Ley N° 25.013 contiene cuatro aspectos claramente diferenciados:

- Reducción de los costos de indemnización por despido, especialmente para aquellos trabajadores con menor antigüedad.
- Derogación de las modalidades promovidas de contratación, la reestructuración del período de prueba y la redefinición del contrato de aprendizaje y del régimen de pasantías.
- Modificación del sistema de vigencia de los convenios colectivos, alentando, en forma gradual, su periódica actualización.
- Garantizar la legítima e idónea representatividad de las partes en la negociación laboral.

El segundo aspecto, referido a las modalidades de contratación, es el que mas tiene relación con el tema del trabajo juvenil.

En esta materia, esta ley vino a derogar las normas que establecieron, modificaron o ampliaron las modalidades promovidas de contratación, eliminando esas contrataciones promovidas de manera progresiva. Por lo tanto, vino a modificar el contrato de trabajo-formación y el de práctica laboral que existían en virtud de la Ley N° 24.013.

Una de las modalidades del contrato de trabajo regulado por esta ley es el contrato de aprendizaje, que viene a reemplazar al contrato de trabajo-formación de la Ley N° 24.013.

---

<sup>144</sup> Artículo 129 letra c y d, Ley N° 24.013.

Este es un contrato que se celebra entre un empleador y un joven, entre 15 y 28 años de edad, que se encuentre desempleado, con la finalidad de formarlo teórica y prácticamente. Al joven se le denomina aprendiz.

Al darle naturaleza laboral al contrato de aprendizaje, se le hacen aplicables todas las normas que rigen el contrato de trabajo, por lo tanto se le otorga así mas protección a los jóvenes aprendices, evitando abusos por parte de los empleadores.

Este contrato de aprendizaje es temporal, de jornada reducida. El número total de aprendices no puede superar el diez por ciento de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado. Además su extinción debe ser preavisada con treinta días de anticipación, o indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo. La ley N° 25.013 se refiere a este tipo de contrato en el Artículo 1º.

Artículo 1º. (Contrato de trabajo de aprendizaje). "El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre quince (15) y veintiocho (28) años.

Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.

A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.

No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.

El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.

El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7º y concordantes de la presente ley.

Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato”.

Por otra parte, la ley N° 25.013 le da una nueva estructuración a las pasantías o prácticas laborales que debe realizar el estudiante. Se señala que la autoridad competente para determinar las normas a las que quede sujeto el contrato de pasantía es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El régimen de pasantía deja de tener carácter laboral.

Artículo 2. (Régimen de pasantías). “Cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las normas a las que quedará sujeto dicho régimen.”

#### 1.2.4. Ley N° 25.165. Pasantías Educativas.



Esta ley crea el sistema de pasantías educativas destinado a estudiantes de educación superior de las instituciones comprendidas en los Artículos 18 y 21 de la Ley N° 24.195, y en los Artículos 1 y 5 de la Ley N° 24.521, esto es, para la etapa profesional de grado no universitario, en institutos de formación docente o equivalentes y en institutos de formación técnica que otorgan títulos profesionales<sup>145</sup>; para la etapa profesional y académica de grado universitario, en instituciones universitarias<sup>146</sup>. Se comprenden todas las instituciones de formación superior, sean universitarias o no universitarias, nacionales, provinciales o municipales, tanto estatales como privadas<sup>147</sup>, y que entreguen formación docente, humanística, social, técnico- profesional o artística<sup>148</sup>.

Esta ley en su Artículo 2° nos da el concepto de pasantía, señalando que es la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en la ley.

El objetivo principal que se busca con el sistema de pasantías es brindar una experiencia práctica que sea complementaria de la formación teórica, y que habilite para el ejercicio de la profesión u oficio elegido.

En términos prácticos, la pasantía funciona de la siguiente manera. El Ministerio de Cultura y Educación, las universidades y las unidades educativas de nivel terciario no universitario, celebran convenios de pasantías con organismos oficiales nacionales, provinciales o municipales, o con empresas públicas, privadas y/o mixtas del sector productivo y/o de servicios que adhieran al sistema de pasantías, cuyos programas tengan objetivos y características compatibles<sup>149</sup>.

---

<sup>145</sup> Artículo 18, Ley N° 24.195.

<sup>146</sup> Artículo 21, Ley N° 24.195.

<sup>147</sup> Artículo 1°, Ley N° 24.521.

<sup>148</sup> Artículo 5°, Ley N° 24.521.

<sup>149</sup> Artículo 4°, Ley N° 25.165.

Estos convenios deben tener cumplir con una serie de cláusulas, señaladas en el Artículo 6, como son la denominación, domicilio y personería de partes que los suscriben, características y condiciones de las actividades que integrarán la pasantía; lugar en que se realizarán; extensión de las mismas; objetivos educativos perseguidos; régimen disciplinario (asistencia, puntualidad, etcétera); monto y forma de pago de la asignación estímulo.

Es importante señalar que la situación de pasantía no generará ningún tipo de relación jurídica entre pasante y el organismo o empresa en la que aquél preste servicios, según lo señala el Artículo 9. Esto quiere decir que no existe una relación laboral entre el pasante y la institución en la cual realiza la pasantía, aun cuando exista una prestación en dinero, que se considera más bien un estímulo para viajes, gastos escolares y otras erogaciones derivadas del ejercicio de la pasantía. Incluso, no se pierde el vínculo de dependencia académico-administrativa entre el alumno y la unidad educativa a la que pertenece.

En cuanto a la duración de las pasantías, el Artículo 11 de la ley indica que estas se extenderán durante un mínimo de dos meses y un máximo de un año, con una actividad semanal no mayor de cinco días en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas de hasta cuatro horas de labor.

## **2. LEGISLACIÓN DE VENEZUELA**

### **2.1. Disposiciones Constitucionales.**

La Constitución de Venezuela considera una serie de principios y derechos relativos al trabajo. Ante todo, garantiza el goce y ejercicio de los derechos humanos y la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna. Sobre el trabajo, específicamente, contiene una serie de normas detalladas.

En efecto, la Constitución consagra en el Artículo 87 el derecho al trabajo y el deber de trabajar en un plano de igualdad entre hombres y mujeres, y

asegura que el Estado adoptará medidas para que toda persona pueda tener ocupación productiva.

A los jóvenes les asegura ser sujetos activos del proceso de desarrollo, ya que el Estado "...creará oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular la capacitación y el acceso al primer empleo, de conformidad con la ley".<sup>150</sup>

Respecto de los ancianos, además de asegurarles una pensión no inferior al salario mínimo, les garantiza en el Artículo 80, el derecho a un trabajo acorde a aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello.

En cuanto a los discapacitados, la Constitución señala en el Artículo 81 que el Estado junto con la sociedad, garantizará la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones.

Se consagra el derecho y el deber de trabajar. El Estado debe garantizar el ejercicio de este derecho. Señala el Artículo 87 que es fin del Estado fomentar el empleo; también se protege el trabajo independiente. Se consagra la libertad de trabajo.

Se garantiza la igualdad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. Además se le da valor económico al trabajo realizado por las amas de casa, ya que se les da derecho a la seguridad social.<sup>151</sup>

La Constitución venezolana considera el trabajo como un hecho social, colocado bajo la protección del Estado. Dispone que la ley mejore las condiciones de los trabajadores, sobre la base de los principios de intangibilidad, progresividad de los derechos y beneficios laborales, primacía de la realidad, irrenunciabilidad e interpretación más favorable al trabajador, y prohíbe todo tipo de discriminación en el empleo por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición, y el trabajo de adolescentes

---

<sup>150</sup> Artículo 79, Constitución de Venezuela.

<sup>151</sup> Artículo 88, Constitución de Venezuela.

en labores que puedan afectar su desarrollo integral, asegurando además que el Estado los protegerá de cualquier explotación económica y social.<sup>152</sup>

Contiene asimismo normas sobre seguridad, higiene y ambiente de trabajo; jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones remunerados; salario suficiente, salario mínimo, igualdad salarial, participación en los beneficios de la empresa, inembargabilidad y pago del salario; prestaciones sociales por antigüedad y cesantía, estabilidad en el trabajo, responsabilidad del beneficiario del trabajo prestado a través de intermediario o contratista, sin perjuicio de responsabilidad solidaria de éstos, y responsabilidad del empleador en caso de simulación o fraude destinado a desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral, libertad sindical y protección de inamovilidad para promotores y responsables sindicales, negociación colectiva y solución de conflictos laborales, huelga y derecho de crear asociaciones de carácter social y cooperativo.<sup>153</sup>

Un punto importante es aquel que señala que la educación impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario<sup>154</sup>. En la medida que la educación es gratuita, mas personas pueden acceder a ésta, y mientras más educación tiene una persona, más posibilidades tiene de encontrar un trabajo.

El Capítulo VIII del Título III de la Constitución, Artículos 119 y siguientes, está dedicado a los derechos de los pueblos indígenas, incluidos los derechos a servicios de formación profesional y capacitación, y también los derechos establecidos por la legislación del trabajo.

La Constitución consagra además, en el Artículo 27, el derecho de toda persona al amparo por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aun de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en la Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. La acción de amparo está destinada al restablecimiento inmediato de la situación jurídica infringida o la situación que

---

<sup>152</sup> Artículo 89, Constitución de Venezuela.

<sup>153</sup> Artículos 90-97, Constitución de Venezuela.

<sup>154</sup> Artículo 103, Constitución de Venezuela.

más se asemeje a ella. Esto evidentemente incluye los derechos laborales garantizados en la Constitución.

## 2.2. Disposiciones Legales.

Los principales instrumentos normativos relativos al trabajo son la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley del Régimen Prestacional de Empleo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

La primera ley del trabajo fue adoptada en 1936 y tuvo una larga vigencia. Fue reformada parcialmente varias veces, en especial en la materia de terminación del contrato de trabajo, y fue seguida de una serie de leyes especiales que trataban sobre diversos aspectos. Esta ley fue sustituida por la Ley Orgánica del Trabajo, de 1990, la cual derogó la mayoría de las leyes especiales existentes, pero incorporó parte de su contenido y de las disposiciones del reglamento de la Ley del Trabajo, de 1973.

### 2.2.1. La Ley Orgánica del Trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo fue reformada en 1997, principalmente con el objeto de modificar normas sobre el salario y el sistema de prestaciones e indemnizaciones pagaderas a la terminación del contrato de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo contiene normas fundamentales relativas a la caracterización de la legislación del trabajo; el deber de trabajar, el derecho al trabajo y la libertad de trabajo, las personas en el derecho del trabajo, la aplicación de las normas laborales y la prescripción de las acciones. Regula el derecho individual del trabajo, incluidos los regímenes especiales para determinados trabajadores (menores, aprendices, domésticos, conserjes, a domicilio, deportistas profesionales, rurales, del transporte terrestre, de la navegación, del transporte aéreo, motorizados, intelectuales y culturales y

minusválidos); el derecho colectivo del trabajo; la administración del trabajo, la representación de los trabajadores en la gestión de entes públicos, las sanciones y aspectos de procedimiento jurisdiccional. Prácticamente es un Código del Trabajo.

En cuanto a las normas que se relacionan con el trabajo juvenil, nos encontramos en primera instancia con el Artículo 26, que señala que se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, norma que protege no sólo a los jóvenes de ser discriminados, sino también a los adultos mayores.

Otra norma es aquella referida a la suspensión. Señala el Artículo 93 que la suspensión de la relación de trabajo no pondrá fin a la vinculación jurídica existente entre el patrono y el trabajador. Como causas de suspensión se señalan, entre otras, el servicio militar obligatorio, que afecta específicamente a los jóvenes, y el descanso pre y postnatal<sup>155</sup>, que puede afectar a mujeres jóvenes en la medida que tengan hijos. Por otra parte, el Artículo 94 letra g señala como causas de la suspensión la licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés. Esta norma podría entenderse como una manera de estimular la continuación de estudios y el perfeccionamiento profesional, ya que pendiente la suspensión no puede despedirse al trabajador afectado por ella. Durante la suspensión no existe pago de salario por parte del patrono.

En el Título V se regulan los regímenes especiales, entre los que se encuentran los aplicables a menores, aprendices, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas profesionales, trabajadores rurales, trabajadores del transporte, tanto terrestre, marítimo, fluvial y lacustre, aéreo y motorizados; trabajadores intelectuales y culturales y trabajadores minusválidos.

El Capítulo I del Título V, Artículos 247 y siguientes, se refiere al trabajo de los menores y de los aprendices.

---

<sup>155</sup> Artículo 94, letras c y d, Ley Orgánica del Trabajo.

La ley venezolana prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de edad, pero permite que la autoridad competente autorice el trabajo de menores de 14 años y mayores de 12 años, bajo determinadas circunstancias. En todo caso, existen restricciones respecto del tipo de actividad que pueden ejercer los menores, ya que por ejemplo no pueden trabajar en labores que pongan en riesgo su salud o su desarrollo físico, intelectual y moral. En todo caso, los menores de 16 años necesitan de la autorización de su representante legal o de la autoridad competente para poder trabajar, además de un certificado médico que acredite su capacidad física y mental para el trabajo. La ley también considera restricciones respecto de la duración de la jornada de trabajo de los menores de 16 años.

Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos, ni tampoco pueden establecerse diferencias en la remuneración que reciben respecto de los demás trabajadores.

Existe la obligación para los empleadores de menores de concederles las facilidades para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de formación profesional.

Con el objeto de dar formación profesional existe una especie de contrato de aprendizaje. La Ley Orgánica del Trabajo no señala de manera explícita los requisitos de edad del aprendiz, pero se entiende que se aplica a menores de 18 años, por la ubicación de las normas que regulan a los aprendices, en el capítulo que trata de los menores, y porque no se hace ninguna referencia a personas de mas edad.

La ley señala en el Artículo 267 que se consideran aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen, siempre que no hubiesen realizado previamente cursos de formación para dicho oficio. Las relaciones laborales de los menores aprendices deben regirse por la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamentación<sup>156</sup>. Esto quiere decir que le son aplicables las normas referidas a jornada de trabajo, salario, vacaciones, etc., pero la relación laboral se mantiene sólo por el tiempo de

---

<sup>156</sup> Artículo 266, Ley Orgánica del Trabajo.

aprendizaje, salvo que las partes decidan continuarla, transformándose en un contrato por tiempo indeterminado<sup>157</sup>.

Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, señalando los datos personales del aprendiz, horario de trabajo, sueldo y demás datos necesarios<sup>158</sup>. Otro aspecto es que se considera como parte de la jornada de trabajo el tiempo requerido para el aprendizaje<sup>159</sup>.

La Ley Orgánica del Trabajo contempla normas específicas para regular el trabajo de los minusválidos, en el Capítulo IX del Título V, Artículos 375 y siguientes.

Básicamente, la ley en el Artículo 375 señala que los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Además, se señala en el Artículo 377 que el Estado da facilidades económicas a las empresas de minusválidos, a empresas que integren minusválidos y a las que favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación. También se señala, en el Artículo 378, que el Ministerio del ramo (trabajo) establecerá planes de concientización en coordinación con organizaciones sindicales, patronos y entes públicos o privados que ayuden a los trabajadores minusválidos.

También existen en esta ley normas que protegen laboralmente la maternidad y la familia, en el Título VI, Artículos 379 y siguientes.

Son normas que se refieren a la prohibición de establecer diferencias de remuneración y demás condiciones de trabajo basadas en el sexo de la persona, a excepción de las normas dictadas para proteger a la mujer, especialmente en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad<sup>160</sup>.

También se refieren a la imposibilidad de asignarle labores a la mujer embarazada que pueden dañarla a ella o al feto, la prohibición del patrono de exigirle a la mujer trabajadora o aspirante a un trabajo exámenes para

---

<sup>157</sup> Artículo 268, Ley Orgánica del Trabajo.

<sup>158</sup> Artículo 270, Ley Orgánica del Trabajo.

<sup>159</sup> Artículo 271, Ley Orgánica del Trabajo.

<sup>160</sup> Artículo 379, Ley Orgánica del Trabajo.



determinar su gravidez; la inamovilidad de la trabajadora embarazada durante su embarazo y hasta 1 año después del parto; la duración de los descansos pre y post natal (6 y 12 semanas respectivamente) y su irrenunciabilidad; la existencia de una indemnización para ella y el hijo durante los descansos maternales; la extensión de los mismos beneficios a las trabajadoras que adopten un niño, con la diferencia que su descanso maternal puede tener una duración máxima de 10 semanas. Además, se establece la obligación para el patrono que ocupe a más de 20 trabajadores<sup>161</sup> de mantener una guardería infantil o de entregar los fondos a instituciones dedicadas a eso para que los trabajadores dejen ahí a sus hijos durante la jornada de trabajo.

### 2.2.2. Ley del Régimen Prestacional de Empleo.

Esta ley, de septiembre del 2005, desarrolla el Régimen Prestacional de Empleo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Este sistema se financia en base a las cotizaciones que hacen los trabajadores en conjunto con los empleadores, o con apoyo del estado en el caso de los trabajadores de bajos ingresos, las que van a una especie de fondo. Los objetivos que busca el Régimen Prestacional de Empleo, establecidos en su Artículo 1º, son regular la atención de los desempleados, a través de una red que este mismo sistema establece; asegurar a los trabajadores dependientes cotizantes del sistema, una prestación en dinero si quedan desempleados involuntariamente o a causa del término de un contrato por tiempo u obra determinado, o si pierden su ocupación productiva si se trata de un trabajador independiente; favorecer la empleabilidad de la fuerza de trabajo; fomentar el empleo; articular mecanismos de inserción para facilitar el acceso a una ocupación productiva a las personas desempleadas, en especial aquellas con dificultades especiales.

Además se considera la organización del Instituto Nacional de Empleo y la regulación del funcionamiento de la Red de Servicios de Atención Integral a

---

<sup>161</sup> N. del A. La ley habla de “trabajadores”, no de “trabajadoras”, a diferencia de lo que ocurre en la legislación de otros países, como Chile.

la Persona en Situación de Desempleo, conformada por organismos públicos y privados que participan en la implementación de políticas y programas de estímulo al empleo y la ocupación, formuladas por el Poder Ejecutivo.

Según el Artículo 4, quedan sujetos a esta ley todos los trabajadores, tanto del sector público como privado, así como los trabajadores sujetos a regímenes especiales, trabajadores independientes y aprendices. Esto incluye a las personas en situación de desempleo.

Dentro de los derechos que este régimen les otorga a los trabajadores, se encuentra la facultad de recibir una prestación dineraria al perder involuntariamente el empleo. También el solicitar y recibir servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral, además de solicitar, elegir y recibir capacitación para el trabajo, según lo indica el Artículo 5.

Con esta ley se crea el Sistema Nacional de Protección Frente a la Pérdida del Empleo y al Desempleo, cuyos componentes son la Red de Servicios de Atención Integral a la Persona en Situación de Desempleo, la Red de Observatorios Laborales, los Comités Comunitarios de Activación Socioproductiva, y las Asambleas de los Comités Comunitarios de Activación Socioproductiva<sup>162</sup>.

El Artículo 13 señala que el ente gestor del Régimen Prestacional de Empleo es el Instituto Nacional de Empleo, organismo autónomo cuyas competencias son principalmente ejecutar y proponer las políticas del Sistema Nacional de Protección Frente a la Pérdida del Empleo y al Desempleo.

En cuanto a la Red de Servicios de Atención Integral a la Persona en Situación de Desempleo, esta es, según el Artículo 20, el conjunto de instancias y organizaciones gubernamentales, sociales y comunitarias, que desarrollan una gestión de servicios públicos asociados para dar respuesta integral a la persona en situación de desempleo, bajo un marco de reglas y objetivos compartidos. Los servicios que esta Red garantiza, establecidos en el Artículo 21, son principalmente la promoción de programas de capacitación, asesoría

---

<sup>162</sup> Artículo 9, Ley del Régimen Prestacional de Empleo.

para la reconversión laboral, intermediación laboral, información laboral sobre oportunidades de empleo y capacitación y orientación profesional.

La Red de Observatorios Laborales se crea con el objeto de conocer y analizar la situación del empleo a nivel nacional, además de sistematizar la información sobre oportunidades productivas, lo que permite la obtención de elementos técnicos para la elaboración de las políticas y programas de empleo, según se señala en el Artículo 25.

En cuanto a los mecanismos considerados por esta ley para la inserción en una ocupación productiva, se establecen los denominados “colectivos protegidos”, que son grupos de la población en situación de desempleo con dificultades para insertarse en el mundo laboral. Se consideran colectivos protegidos a las personas con discapacidad permanente, las personas mayores de 45 años con cargas familiares, las personas que lleven al menos 2 años desempleadas, los jóvenes no calificados que buscan trabajo por primera vez, las mujeres no calificadas, jefas de hogar o mujeres víctimas de violencia doméstica y otros que establezca la ley.

El Artículo 27 señala que los proyectos de creación de empleo deben incorporar personas de estos colectivos protegidos.

Además, según el Artículo 28, el Instituto Nacional de Empleo establece medidas de incentivo para la ocupación de personas pertenecientes a estos colectivos, las que pueden incluir deducciones fiscales, facilidades de carácter crediticio o de cualquier otra índole.

Esto demuestra que existe conciencia y una preocupación efectiva respecto de las dificultades que enfrentan los jóvenes para encontrar trabajo, sobre todo por primera vez, ya que se les considera dentro de los “colectivos protegidos”.

### **3. LEGISLACIÓN DE ALEMANIA**

#### **3.1 Disposiciones Constitucionales.**

La Constitución Alemana, adoptada el 23 de mayo de 1949, es conocida como la Ley Básica. Con las enmiendas introducidas por el Tratado de la Unión de 31 de agosto de 1990 y el Estatuto Federal de 23 de septiembre de 1990, la Ley Básica ha pasado a ser la Constitución de la Alemania Occidental y Oriental unificada.

Todos los poderes del Estado, ejecutivo, legislativo y judicial, deben observar los derechos básicos<sup>163</sup>.

De conformidad con la Ley Básica, en Alemania se garantizan los derechos básicos de las personas, tales como el libre desenvolvimiento de la personalidad<sup>164</sup>, el derecho a la vida y a la integridad física<sup>165</sup> y la inviolabilidad de la libertad; igualdad ante la ley, no discriminación, libertad de culto, libertad de expresión, libertad de enseñanza, libertad de reunión, libertad de residencia, derecho de propiedad, derecho de asilo, entre otros.

En cuanto al ámbito laboral, se garantiza en el Artículo 9 párrafo 3, la libertad de asociación, así como la libre elección de profesión al señalar el Artículo 12 párrafo 1 que todos los alemanes tendrán derecho a escoger libremente su profesión, su puesto de trabajo y su centro de formación; también se prohíben los trabajos forzados, al indicar el Artículo 12 párrafo 2 que nadie podrá ser compelido a realizar un trabajo determinado, continuando el párrafo 3 del mismo artículo que sólo en virtud de sentencia judicial de privación de libertad serán lícitos los trabajos forzados. También se establece el principio de igualdad de trato y, en particular, se obliga al Estado a apoyar la aplicación efectiva de la igualdad de sexo<sup>166</sup>.

Si se lesionan estos derechos, la Constitución en su Artículo 19 párrafo 4, contempla la posibilidad de recurrir ante los tribunales.

## 1.2. Disposiciones Legales<sup>167</sup>.

---

<sup>163</sup> Artículo 1, párrafo 3, Constitución de Alemania.

<sup>164</sup> Artículo 2, párrafo 1, Constitución de Alemania.

<sup>165</sup> Artículo 2, párrafo 2, Constitución de Alemania.

<sup>166</sup> Artículo 3, Constitución de Alemania.

<sup>167</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm> [consulta: 19 abril 2007]

Las principales fuentes del Derecho Laboral son la legislación federal, los convenios colectivos, los convenios de empresa y la jurisprudencia. No existe un Código del Trabajo refundido; se establecen normas laborales mínimas en leyes separadas sobre diversas cuestiones relacionadas con el trabajo, que se complementan con las ordenanzas gubernamentales.

Existen algunas leyes que pueden considerarse fundamentales en el ámbito laboral.

En primer lugar, el Código Civil define las relaciones laborales. Sin embargo, asuntos como los relativos a despidos, enfermedades y vacaciones se tratan en leyes específicas.

En cuanto a las leyes específicas, podemos nombrar la Ley de Constitución de la Empresa, que regula el derecho de los trabajadores a participar en la adopción de decisiones a nivel de establecimiento por conducto de los comités de empresa; la Ley de Convenios Colectivos, que regula los convenios colectivos.

En materia de regulación de relaciones laborales, encontramos la Ley Federal de Vacaciones Pagadas; la Ley de Promoción del Empleo; la Ley de Protección del Empleo; la ley por la que se rige el pago de sueldos y salarios en días feriados y en caso de enfermedad; la Ley de Protección contra el Despido y la Ley sobre el Traslado Comercial de Empleados.

En cuanto a la formación profesional, encontramos la Ley de Formación Profesional y la Ley sobre Tiempo Parcial y Plazo Fijo.

Respecto de la seguridad e higiene en el trabajo y condiciones de trabajo, tenemos la Ley de Protección de la Maternidad; la Ordenanza sobre la Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo; la Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes; la Ley sobre Horas de Trabajo; la Ley sobre pago de subsidios y concesión de licencias para cuidado infantil y la Ordenanza sobre Insolvencia.

También existen leyes que se preocupan exclusivamente de situaciones que afectan a los jóvenes en el ámbito laboral, como la Ley de Protección de la

Juventud Trabajadora, que regula la protección del joven ante la explotación y los peligros del puesto de trabajo; la Ley de Promoción Laboral, que define las tareas del Instituto Federal de Trabajo, relacionadas con el apoyo a los jóvenes durante su período de formación profesional; finalmente, la Ley del Servicio Civil, la cual establece que el servicio civil tenga una duración de nueve meses, al igual que el servicio militar. Todos los varones hasta los 23 años están obligados a realizar el servicio militar o civil. Los varones que estén casados, que vivan en una pareja de hecho registrada, que tengan la custodia de como mínimo un menor o pertenezcan a familias donde al menos dos personas ya hayan prestado un año de servicio militar o civil, pueden solicitar la exención del mismo.

Los tribunales laborales interpretan la legislación laboral. Algunos asuntos, especialmente la reglamentación sobre huelgas, se dejan parcial o incluso totalmente a la jurisprudencia.

Por otra parte, al ser Alemania miembro de la Unión Europea (UE), el derecho del trabajo está muy influido por la legislación y la jurisprudencia de la UE. Deben aplicarse las Directivas de la UE, y la jurisprudencia de la UE es jurídicamente vinculante.

### 3.2.1. Contrato de Trabajo

#### 3.2.1.1. Contratos de Trabajo Permanentes y de Duración Determinada.

Por regla general, el contrato de trabajo se concluye por un período ilimitado. No obstante, es posible que el empleador y el empleado concluyan un contrato por un período limitado. En 1999 el 14% de los empleados de Alemania Oriental y el 8% de los empleados de Alemania Occidental, incluidos los empleados en formación, tenían un contrato de trabajo de duración determinada. Todo contrato de duración determinada debe estar en conformidad con la Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y Relaciones Laborales de

Duración Determinada, que entró en vigor el 1º de enero de 2001 y sustituyó a la Ley de Promoción del Empleo de 1985 y sus posteriores enmiendas.

La duración de esos contratos de duración determinada debe establecerse de acuerdo con condiciones objetivas: por ejemplo, una fecha de finalización concreta, la conclusión de una tarea específica o la llegada de un acontecimiento determinado.

En principio, debe también basarse en alguna justificación, como la necesidad temporal de un determinado tipo de trabajo, una limitación para facilitar el acceso del trabajador a la vida profesional o la sustitución de un empleado enfermo.

No obstante, un contrato de duración determinada puede también ser legal sin justificación en dos casos excepcionales: si el contrato se concluye por un período limitado de hasta dos años pero no sigue a ningún otro contrato con el mismo empleador, o si el contrato se concluye con un empleado que tenga como mínimo 58 años.

#### 3.2.1.2. Período de Prueba.

Al concluir un contrato de trabajo, las partes acuerdan a menudo un período de prueba de hasta seis meses. Durante este período, el empleado puede ser despedido con tan sólo dos semanas de preaviso. Como alternativa, las partes pueden entablar una relación laboral conviniendo en la conclusión de un contrato limitado a un plazo de hasta seis meses.

#### 3.2.1.3. Contratos Especiales de Trabajo

Un tipo especial de contrato de trabajo es el de trabajo a tiempo parcial. Este se rige por la Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y Relaciones Laborales de Duración Determinada. El trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada laboral

semanal comprende menos horas que las trabajadas semanalmente por los empleados con dedicación completa<sup>168</sup>.

Cada empleado con dedicación completa que haya trabajado como mínimo 6 meses en la misma empresa puede solicitar trabajar a tiempo parcial, según el Artículo 8 párrafo 1 de la ley en cuestión. El empleador aceptará esta petición a menos que no la considere factible por razones operativas: por ejemplo, cuando la reducción de las horas de trabajo pueda tener efectos negativos en la organización, el flujo del trabajo o la seguridad, o dé lugar a costes excesivos. En los convenios colectivos pueden especificarse otras razones aceptables para denegar ese tipo de peticiones.

Se les debe dar preferencia a los trabajadores a tiempo parcial que deseen trabajar con dedicación completa, en caso de que quede vacante un puesto de esa clase. Los empleadores están también obligados a informar a los empleados que quieran cambiar sus horas de trabajo, así como al comité de empresa, de los puestos de dedicación completa o a tiempo parcial que se encuentren vacantes en la empresa y de las oportunidades de participar en actividades de formación.

Los empleados a tiempo parcial deben recibir igual trato que los empleados con dedicación completa, siempre que no existan razones legalmente justificadas para un trato desigual<sup>169</sup>. Como el trabajo a tiempo parcial lo llevan a cabo principalmente las mujeres, el otorgamiento de un trato diferente a empleados con dedicación completa y empleados a tiempo parcial da lugar también frecuentemente a una discriminación indirecta por motivos de sexo. La discriminación indirecta por motivos de sexo está prohibida en virtud del artículo 3, párrafo 2, de la Ley Básica, así como de los artículos 611a y 612, párrafo 3, del Código Civil.

Otro tipo de contrato especial es el de trabajo temporal. Este tiene lugar cuando una empresa (es decir, una agencia de trabajo temporal) emplea a una

---

<sup>168</sup> Artículo 2, Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y Relaciones Laborales de Duración Determinada.

<sup>169</sup> Artículos 5 y 4, párrafo 1, Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y Relaciones Laborales de Duración Determinada.



persona con carácter permanente y la pone temporalmente a disposición de otro empleador (la empresa usuaria). El empleado trabaja durante este período bajo la supervisión de la empresa usuaria y de conformidad con sus instrucciones. Si la puesta a disposición de los empleados no es sólo ocasional, sino a largo plazo -se estima así en caso de un período superior a 12 meses-, se considera comercial.

La puesta a disposición comercial sólo se permite si se cumplen las condiciones estrictas previas establecidas en la Ley sobre Traslado Comercial de Empleados. En primer lugar, la agencia de trabajo temporal necesita permiso del Instituto Federal del Empleo. En segundo lugar, el trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria debe estar empleado con carácter permanente, excepto cuando por circunstancias particulares esté justificado un contrato de duración determinada no renovable. Estos empleados tienen derecho a protección por maternidad, licencia parental, remuneración sin interrupción en caso de enfermedad, 24 días de vacaciones (con inclusión de sábados), y la aplicación de las disposiciones reglamentarias en materia de despido y seguridad social.

Otra especie del contrato de trabajo es el de trabajo a domicilio. Las personas que trabajan a domicilio tienen los mismos derechos que los demás empleados, según lo estipulado en la Ley del Trabajo a Domicilio. Por ejemplo, los trabajadores a domicilio están representados principalmente por comités de trabajo a domicilio, compuestos por representantes de los empleadores y de los trabajadores a domicilio y un presidente nombrado por la autoridad laboral competente. Si en ciertas esferas de actividad no existe un sindicato, el comité de trabajo a domicilio establece las normas mínimas de remuneración y las condiciones de trabajo.

Finalmente, se pueden nombrar a los contratos de formación profesional, cuya principal finalidad es formar a los jóvenes en una profesión y que se rigen por la Ley de Formación Profesional. No se consideran contratos de trabajo propiamente tal, sin embargo, en el Artículo 3, párrafo 2 de la Ley de Formación Profesional, se estipula que deben aplicarse las normas y los principios por los

que se rigen los contratos de trabajo, a menos que en la Ley se establezca expresamente una excepción o que la aplicación de la legislación laboral no sea compatible con la naturaleza y finalidad de la formación profesional de que se trate.

Los contratos de formación profesional permiten que jóvenes sin estudios superiores previos adquieran conocimientos suficientes para desempeñarse con éxito en el ámbito laboral.

#### 3.2.1.4. Suspensión del Contrato de Trabajo.

De conformidad con el Artículo 1 de la Ley de Protección del Empleo, las obligaciones mutuas emanadas del contrato de trabajo quedan suspendidas durante el servicio militar o la prestación alternativa, que consiste en una especie de servicio civil.

#### 3.2.2. Terminación del Empleo.

La terminación del empleo a iniciativa de cualquiera de las partes se rige por el Código Civil. La protección del trabajador contra el despido está salvaguardada en una serie de leyes laborales, según la naturaleza del despido. La legislación laboral alemana establece una distinción entre despido con aviso previo (despido ordinario) y despido sin aviso previo. En este último caso, el aviso da lugar a la cancelación inmediata del contrato de empleo (despido extraordinario). Algunas leyes protegen contra ambas formas de despido, pero sólo se aplican a determinados grupos de empleados. La protección reglamentaria general contra el despido extraordinario se establece en el Código Civil, en tanto que la protección común contra el despido ordinario está prevista en la Ley de Protección contra el Despido.

En caso de despido ordinario, el Código Civil en el Artículo 622 establece diferentes períodos de aviso previo. El período mínimo es de cuatro semanas y, según la duración del servicio prestado al mismo empleador, puede ampliarse

hasta siete meses. Después de 5, 8, 10, 12, 15 y 20 años de servicio, sin contar el tiempo trabajado antes de los 25 años, se añade un mes. De esto puede deducirse que siempre que se trate de un joven de 25 años o menos, el periodo de aviso previo será de cuatro semanas.

Todo empleado que se acoja a la protección general contra el despido ordinario prevista en la Ley de Protección contra el Despido, debe cumplir dos condiciones, que consisten en que el trabajador debe llevar trabajando por lo menos 6 meses en un “establecimiento”, y que ese determinado “establecimiento” debe emplear regularmente a más de 5 empleados con dedicación completa, sin contar a los que estén en formación profesional ni a trabajadores marginales a tiempo parcial.

En el artículo 626 del Código Civil se garantiza la protección general contra el despido extraordinario. Un despido sin previo aviso requiere razones importantes: tiene que ser inaceptable para el empleador continuar la relación laboral hasta el término del período de aviso.

La protección especial contra el despido, tanto ordinario como extraordinario, se aplica a los siguientes grupos de empleados: personas con grave discapacidad, empleadas en período de gestación, empleados o empleadas con licencia parental sin goce de sueldo, miembros del comité de empresa y personas que estén realizando su servicio militar o prestación alternativa.

### 3.2.3. Jornada de Trabajo

La protección de las horas de trabajo se rige por la Ley sobre las Horas de Trabajo, la Ley de Protección por Maternidad y la Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes. La protección se aplica a los profesionales y empleados administrativos, a los trabajadores manuales y a los que están en proceso de formación profesional.

En general, se entiende por horas de trabajo el tiempo transcurrido desde el comienzo hasta el final del trabajo, sin interrupciones. Las horas de trabajo

legales son de 8 horas al día, excepto domingos y días feriados, que se prevén normalmente como períodos de descanso. Las horas de trabajo semanales reglamentarias por lo tanto son 48, pero en muchos casos se reducen, y pueden situarse entre 38,5 y 35 horas, en los convenios colectivos. No deben sobrepasarse las 8 horas diarias de trabajo en el caso de madres gestantes o lactantes. Esta disposición se aplica también a los empleados o personas en proceso de formación menores de 18 años. Se prohíbe asimismo que los jóvenes trabajen los sábados.

#### 3.2.4. Protección de la Maternidad.

La protección de la maternidad se rige por la Ley de Protección de la Maternidad, complementada por la Ordenanza sobre Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo.

Como obligación general, al organizarse la gestión del trabajo y el lugar de trabajo debe favorecerse a las empleadas gestantes o lactantes. Esta protección se aplica tan pronto como el empleador haya sido informado de la existencia del embarazo. A partir de ese momento se prohíbe el trabajo físico pesado o el trabajo a destajo, así como el trabajo con materiales peligrosos. En caso de conducta indebida por parte del empleador, es castigado por un delito tipificado o incluso por un acto penal. La protección está asegurada por la autoridad supervisora, que debe ser informada de la existencia del embarazo.

Durante todo el embarazo y hasta 4 meses después del alumbramiento, la trabajadora además está protegida del despido, con o sin aviso previo. Esta misma protección se aplica durante el período de licencia por cuidado infantil. Desde las 6 semanas anteriores al nacimiento del niño, hasta las 8 semanas posteriores, el empleador debe liberar del trabajo a la madre. En caso de nacimiento prematuro o múltiple, esa prohibición de trabajar puede extenderse y durar hasta las 12 semanas posteriores al nacimiento. Durante el período de licencia por maternidad, la trabajadora recibe un subsidio de maternidad de un fondo de seguro de enfermedad reglamentario y un suplemento que debe ser

pagado por el empleador. La prohibición de trabajar puede aplicarse incluso antes de las 6 semanas anteriores al nacimiento.

También existe la licencia por cuidado infantil, que se rige por la Ley Sobre Pago de Subsidios y Concesión de Licencias por Cuidado Infantil. Este tipo de licencia puede ser solicitado tanto por las madres como por los padres, pero no se admite la solicitud en tanto sea aplicable la prohibición de trabajar prevista en la Ley de Protección de la Maternidad. Durante la licencia por cuidado infantil, se suspenden las obligaciones mutuas establecidas en el contrato de trabajo. Esta licencia se concede sin pago de salario y puede solicitarse sólo hasta que el niño cumpla 4 años.

### 3.2.5. Edad Mínima y Protección de los Trabajadores Jóvenes.

De conformidad con la Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes, se prohíbe el trabajo de menores. Esta disposición se aplica no sólo a los niños menores de 15 años, sino también a los que tienen más edad y todavía están obligados a la escolarización a tiempo completo. En casos muy excepcionales se puede dar empleo a esos niños: por ejemplo, como terapia ocupacional. No obstante, el trabajo debe ser apropiado para el niño. La Inspección Laboral de cada Estado supervisa todo tipo de empleo de menores.

Los trabajadores menores de 18 años pueden realizar su aprendizaje o formación. El empleador debe prestar en ese caso una protección especial. Las horas de trabajo diarias no deben exceder de 8 y se prohíbe todo trabajo entre las 8 de la tarde y las 6 de la mañana. Durante el trabajo deben asegurarse también pausas de duración apropiada, y se prevé que los sábados y los domingos son días de descanso. Además, está prohibido el trabajo peligroso, a destajo o por horas y el trabajo en el interior de minas.

## **4. LEGISLACIÓN DE SUIZA**

### 4.1. Disposiciones Constitucionales.

La Constitución Federal de la Confederación Suiza fue adoptada el 18 de abril de 1999 por votación popular. Según esta Constitución, Suiza es una confederación compuesta de 26 cantones que gozan de cierta autonomía y que ejercen todas las competencias que no corresponden a la Confederación, la que sólo puede intervenir en los ámbitos que le atribuye la propia Constitución.

La Constitución enuncia una serie de derechos fundamentales, los cuales deben ser respetados por las autoridades estatales suizas en el ejercicio de su poder<sup>170</sup>.

En general en la constitución se garantizan los derechos básicos, tales como la dignidad, la igualdad ante la ley, derecho a la vida y a la libertad personal, protección de la infancia y de la juventud, protección de la vida privada, libertad de conciencia y religiosa, de opinión e información, de idioma, científica, artística, de reunión, de asociación, derecho a la educación, garantía de la propiedad privada, entre otros.

En cuanto a los derechos garantizados en la Constitución en el ámbito laboral, respecto de la igualdad ante la ley, en el Artículo 8, párrafos 2 y 3, se prohíbe cualquier forma de discriminación y se establece un tratamiento de igualdad entre hombres y mujeres, en particular en lo relativo a la familia, la formación y el trabajo, así como el derecho a un salario igual por un trabajo equivalente.

Asimismo, se garantiza la libre elección de la profesión, el libre acceso a una actividad económica lucrativa<sup>171</sup> y la libre sindicación<sup>172</sup>.

La Constitución también repasa los objetivos sociales, que no pueden invocarse directamente ante los tribunales como derechos subjetivos, pero que comprometen, sin embargo, al poder legislativo suizo. Entre dichos objetivos sociales, se pueden citar el que toda persona disponga de seguridad social, el que toda persona capaz de trabajar pueda asegurar su mantenimiento por medio de un trabajo que ejerza en condiciones adecuadas y el derecho a que

---

<sup>170</sup> Artículo 35, párrafo 2, Constitución Federal de la Confederación Suiza.

<sup>171</sup> Artículo 27, párrafo 2, Constitución Federal de la Confederación Suiza.

<sup>172</sup> Artículo 28, Constitución Federal de la Confederación Suiza.

los niños y jóvenes, así como las personas en edad de trabajar puedan beneficiarse de una formación tanto inicial, como continua correspondiente a sus aptitudes<sup>173</sup>.

#### 4.2. Disposiciones Legales<sup>174</sup>.

La principal fuente del derecho laboral suiza es la legislación federal. Además, las ordenanzas federales, los convenios colectivos y los contratos tipo revisten una gran importancia. Sin embargo, el derecho laboral en Suiza no está codificado. Se puede distinguir entre el derecho laboral privado, cuyas disposiciones afectan al contrato de trabajo, el derecho laboral público, que impone normas mínimas para la protección de los trabajadores, y el derecho laboral colectivo.

##### 4.2.1. Contrato de Trabajo

La duración del contrato de trabajo se determina previo acuerdo entre las partes. Será ilimitada, salvo que las partes, o la propia naturaleza del trabajo, prevean una duración limitada del mismo. El contrato de duración determinada se extingue al final del periodo convenido, salvo si se prorroga tácitamente. Sin embargo, un acuerdo de una duración determinada cuyo objetivo sea delimitar las condiciones de despido prescritas por la ley, no será válido. Por tanto, será necesario que dicho acuerdo se vea justificado por razones objetivas.

##### 4.2.1.1. Contratos de Trabajo Especiales.

La legislación laboral suiza considera varias especies de contrato de trabajo, como el contrato de trabajo a domicilio, el contrato de viajantes de comercio y el contrato de aprendizaje.

El que tiene mayor relevancia en el ámbito del trabajo juvenil es el contrato de aprendizaje. Este debe celebrarse por escrito y ser aprobado por la

---

<sup>173</sup> Artículo 41, Constitución Federal de la Confederación Suiza.

<sup>174</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/ch.htm> [consulta: 19 abril 2007]

autoridad competente. Según las normas pertinentes, es obligación del maestro formar al aprendiz de forma sistemática y comprensible. Por su parte, el aprendiz debe hacer todos los esfuerzos necesarios por alcanzar el objetivo del aprendizaje. El contrato de trabajo se extingue al vencer el periodo de aprendizaje o una vez que el aprendiz haya superado el examen final de aprendizaje. El despido durante el contrato de aprendizaje sólo se podrá argumentar durante el periodo de prueba o por justos motivos<sup>175</sup>.

#### 4.2.1.2. Periodo de Prueba

Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede ser rescindido en un plazo de siete días<sup>176</sup>. El periodo de prueba será de un mes, si bien podrán preverse disposiciones diferentes mediante acuerdo por escrito, contrato tipo de trabajo o convenio colectivo, sin que el periodo de prueba supere los tres meses<sup>177</sup>.

#### 4.2.2. Terminación del Contrato de Trabajo.

Un contrato de trabajo puede extinguirse por despido de una de las partes, acuerdo mutuo entre ambas partes, vencimiento del plazo de tiempo convenido en el marco de un contrato de duración determinada, salvo si el contrato se prorroga tácitamente y por fallecimiento del trabajador.

La rescisión por una de las partes es la causa principal de la terminación de un contrato de trabajo. Aunque no debe seguirse un procedimiento particular, es preciso justificarla por escrito a petición de la otra parte. La protección de los trabajadores contra el despido es bastante flexible. En este ámbito, el derecho suizo no es conforme al convenio 158 de la OIT del cual Suiza no es parte.

---

<sup>175</sup> Artículo 346, Código de Obligaciones.

<sup>176</sup> Artículo 335 b, párrafo 1, Código de Obligaciones.

<sup>177</sup> Artículo 335 b, párrafo 2, Código de Obligaciones.



#### 4.2.3. Jornada de Trabajo.

El número máximo de horas de trabajo por semana es de 45 horas para los trabajadores del sector industrial, mientras que se eleva a 50 horas para el resto de los trabajadores. Sin embargo, esta duración máxima de la jornada de trabajo puede prolongarse, en ciertas condiciones, a 4 horas más, con compensación en un plazo determinado o bien sin compensación en casos excepcionales.

#### 4.2.4. Protección de la Maternidad.

Las mujeres embarazadas y madres lactantes tienen derecho a trabajar de forma que ni su salud ni la de sus hijos se ponga en peligro. La duración de su jornada laboral no excederá en ningún caso las 9 horas diarias. Queda prohibido el trabajo nocturno para las mujeres embarazadas y para las madres hasta dieciséis semanas después del parto. Si el empleador no puede ofrecerles un trabajo equivalente conforme a estas condiciones, las mujeres en cuestión tendrán derecho a percibir el 80% de su salario.

Las mujeres embarazadas podrán dejar de asistir al trabajo o ausentarse mediante simple aviso. Está prohibido que las mujeres que han dado a luz trabajen durante las 8 semanas posteriores al parto. Durante un determinado periodo de tiempo después del parto las mujeres tendrán derecho a seguir percibiendo su salario. La duración de dicho periodo depende sobre todo de la duración de las relaciones laborales, pero, como mínimo, debe durar tres semanas<sup>178</sup>. A menudo dicha duración será queda determinada por los convenios colectivos que, en su mayoría, incluyen disposiciones más favorables para las trabajadoras que las disposiciones jurídicas. Después del cese de la

---

<sup>178</sup> Artículo 324 a, Código de Obligaciones.

remuneración, las mujeres quedan poco protegidas ya que en Suiza no existen seguros de maternidad.

#### 4.2.5. Edad Mínima y Protección de los Trabajadores Jóvenes.

Según la ley laboral suiza, los jóvenes no podrán ser contratados hasta alcanzar la edad mínima de 15 años. Sin embargo, existen excepciones a esta norma, por ejemplo, los jóvenes de menos de quince años pueden trabajar en actividades culturales, artísticas o deportivas y en publicidad, así como en trabajos ligeros si tienen más de 13 años. En los cantones en los que la escolaridad obligatoria finaliza antes de los 15 años y, en determinadas circunstancias, se podrán autorizar otros trabajos para jóvenes de más de 14 años.

Los trabajadores que tengan hasta 19 años cumplidos y los aprendices de hasta 20 años cumplidos, se consideran jóvenes trabajadores y se ven protegidos por disposiciones especiales que limitan el ámbito de las labores que los mismos pueden realizar. Los jóvenes trabajadores no deben emplearse en tareas que les sometan a coacciones físicas o psíquicas excesivas o tareas que supongan riesgos elevados para su salud, ni realizar trabajos subterráneos en galerías o minas. El descanso diario debe ser de 12 horas como mínimo. El trabajo nocturno y el trabajo dominical sólo están permitidos en ciertas condiciones restrictivas y para jóvenes de más de 16 años. Sólo los jóvenes de más de 16 años podrán realizar horas suplementarias los días laborables sin exceder el límite de horas de trabajo de la jornada.

Otra norma protectora de los jóvenes, es aquella que señala que el empleador debe conceder al trabajador, hasta la edad de 30 años, una semana de “permiso-juventud” para que éste realice una actividad de beneficencia en favor de una organización social o cultural. En todo caso, durante ese periodo el trabajador no percibe ningún tipo de salario. Esta norma, más que proteger el trabajo del joven, apunta a que se sienta responsable del papel que le toca cumplir en la sociedad.

#### 4.2.6. Prohibición Legal de la Discriminación por Razones de Sexo.

Como ya se ha señalado, la Constitución suiza prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, edad, idioma, situación social, modo de vida, convicciones religiosas, filosóficas y políticas o discapacidad física, mental o psíquica de un individuo.

En el ámbito de la legislación del trabajo, la prohibición de discriminación por motivos de sexo goza de una protección particular. La igualdad entre hombres y mujeres se enuncia en el Artículo 8, párrafo 3, de la Constitución. Dicha disposición constitucional se concreta en la Ley Federal Sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres, en virtud de la cual queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por tal todo comportamiento que, basado en la pertenencia a uno u otro sexo, atente contra la dignidad de la persona en su lugar de trabajo. Las medidas apropiadas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres no serán consideradas como una forma de discriminación. Las víctimas de una discriminación que atente contra el Artículo 4 de esta ley tendrán derecho a presentar un recurso ante un tribunal o una autoridad administrativa.

Por otra parte, toda persona que se considere discriminada en la rescisión del contrato de trabajo podrá aspirar a una indemnización por parte del empleador. Si el despido se debe a una reclamación por discriminación, podrá incluso anularse.

## CONCLUSIONES

El concepto de jóvenes según la ONU, abarca al grupo de hombres y mujeres de entre 15 y 24 años, lo que llevado al campo laboral coincide con la mayoría de las legislaciones, donde la edad mínima que se exige para trabajar son los 15 años, o 14 en casos muy calificados. En la práctica, esto ha significado la existencia de dos tipos de normativas laborales: La primera regula y tiende a la abolición del trabajo infantil; la segunda regula el trabajo de los mayores de 15 años, sin distinguir mayormente si son jóvenes, adultos jóvenes o adultos.

La situación laboral de los jóvenes es determinada en primer lugar por factores etarios, de acuerdo a los cuales se hace una subdivisión: los jóvenes de 15 a 19 años, y adultos jóvenes de 20 a 24 años; luego, cada grupo, es influenciado por las variables culturales, sexuales, educacionales, económicas, entre otras.

Mencionamos la variable etaria como un importante factor de determinación laboral, en cuanto a que es en estas edades donde se asientan las bases de lo que va a ser el desarrollo laboral de las personas, ya que en este período es donde se tienen las primeras experiencias laborales, se hace la transición de la educación escolar a la educación técnica o profesional, y una vez terminada la etapa de formación profesional se hace la transición al campo laboral. Las demás variables, se relacionan muy estrechamente las unas con las otras, ya que varía mucho la situación laboral de un hombre o una mujer con educación, de la de una persona que no la tiene. Lo mismo sucede, con las personas que viven en distintas culturas o en países con mayor o menor desarrollo económico.

Pero lo que sí tienen en común todos los jóvenes que trabajan, es que sus índices de ocupación son muy inferiores a los de los adultos, la OIT ha calculado que por cada adulto con empleo hay 3 jóvenes que no lo tienen.

El factor económico es fundamental para entender el fenómeno del desempleo juvenil, ya que es el nivel de desarrollo económico de una sociedad el que determina la cantidad y calidad de trabajos existentes. Para los jóvenes es fundamental este punto, ya que sólo el crecimiento económico sostenido les da posibilidades reales de mejorar sus condiciones laborales. Esto debido a que este sector es el más sensible a las variables del ciclo económico, ya que en los períodos de crisis los jóvenes y las mujeres son los primeros en perder sus empleos.

El desempleo juvenil y las condiciones sociales que causan que los jóvenes dejen de buscar trabajo, o que lo hagan bajo malas condiciones, hace que se incurra en altos costos económicos, sociales, individuales y familiares. La falta de trabajo decente, si se experimenta a temprana edad, puede llegar a poner en peligro las futuras perspectivas laborales de una persona y llevar a la realización de ciertos patrones de comportamiento laboral inapropiados que perduren toda una vida. Se ha comprobado la existencia de un estrecho vínculo entre el desempleo juvenil y la exclusión social.

La incapacidad de encontrar empleo genera una sensación de vulnerabilidad e inutilidad entre los jóvenes. Por lo tanto, el aprovechar al máximo su potencial productivo y asegurar la existencia de posibilidades de puestos de trabajos decentes, trae dos tipos de ganancias: La primera es de tipo personal, debido a que los jóvenes van a poder desarrollarse tanto en el ámbito personal como en el familiar; la segunda es de índole económica, ya que al recapturar el potencial productivo de la juventud subutilizada, se emplea una fuerza de trabajo ociosa hasta ese momento, lo que es costoso. Esta fuerza productiva al estar ociosa, no contribuye al bienestar económico del país, muy por el contrario. Algunos jóvenes que no pueden trabajar y ganarse la vida, tienen que ser mantenidos por sus familias lo que disminuye la cantidad de dinero que queda para gastar e invertir en el hogar. La sociedad pierde la

inversión que se hizo en educación y el gobierno no recibe las contribuciones a su sistema de seguridad social y se ven obligados a gastar más en servicios, como programas de prevención de uso de drogas y crimen, todo esto amenaza el potencial de desarrollo económico del país. Por lo tanto, es fundamental que el país, el gobierno y sus instituciones enfoquen el tema de la juventud desde un punto de vista de costo y beneficio.

A nuestro juicio, el factor educacional es tal vez el que más influye en el fenómeno del desempleo juvenil, debido a que el nivel de desarrollo laboral de los trabajadores adultos depende principalmente de lo que suceda cuando jóvenes. Existe una directa relación entre la edad y educación; ya que a menor educación, menor es la posibilidad de encontrar trabajo, o bien, ser mal remunerado. De ahí la importancia de lograr el mayor nivel de educación y capacitación posible, ya que se ha comprobado que son las ocupaciones que requieren un mayor nivel de estudios las que permiten un mayor y mejor desarrollo en el campo laboral.

Sin embargo, un obstáculo insalvable en este aspecto es la necesidad de trabajo de los jóvenes provenientes de los sectores más pobres de la sociedad, quienes deben en muchos casos elegir entre dejar sus estudios para trabajar o intentar compatibilizar ambos. Lo que se traduce en una eternización del círculo vicioso de la pobreza. Como se mencionó anteriormente, es en esta etapa donde se hace la transición de la escuela al campo laboral, pero en la práctica, nuestro sistema educacional en la mayoría de los casos no presenta mayores opciones hacia las cuales hacer esta transición, sino que se inculca (tal vez implícitamente) que la única opción válida es seguir hacia la universidad u alguna otra institución de educación superior, y no se incentiva el desarrollo de habilidades y conocimientos técnicos; lo que está empezando a cambiar debido a las necesidades laborales que hoy en día el país va requiriendo.

Es por ello que creemos que la educación y la capacitación son las herramienta más idóneas para salir de la pobreza, ya que hoy en día no basta solamente con la educación que se entrega en los colegios, sino que es necesario ir actualizando y aumentando los conocimiento, y creando nuevas

habilidades, para lograr niveles cada vez más elevados de instrucción, para poder acceder a puestos de trabajo que tengan buenas perspectivas de desarrollo.

Para esto, es necesaria la coordinación entre los distintos organismos encargados de educar y capacitar a la población y las empresas, para así asimilar la oferta y demanda de trabajo, y la creación de nuevos planes de estudios que sean concordantes con las necesidades del mercado laboral.

Como dijimos anteriormente, existen tanto en el ámbito nacional como internacional, dos ordenamientos jurídicos: Uno que regula el trabajo infantil y otro que regula el trabajo adulto. Nuestro ordenamiento pone como límite entre uno y otro los quince años, sobre esta edad el Código del Trabajo contiene una serie de normas de carácter específico que regulan la capacidad de contratar, sin hacer referencia alguna a los jóvenes como una categoría particular de trabajadores. Es por ello que decimos que hay solo dos grupos de trabajadores, ya que de acuerdo a este cuerpo legal, y salvo por unos cuantos artículos que regulan el trabajo entre los 15 y 21 años, es a partir de los 18 años que se puede contratar libremente a una persona.

Es por eso que al hacer una abstracción de las normas, podemos determinar que el trabajo juvenil está regulado básicamente por los Artículos 13 al 18 del Código del Trabajo, que señalan quienes podrán trabajar y qué requisitos deberán cumplir para hacerlo, de acuerdo a sus edades. Esto se complementa con una serie de normas de carácter especial de tipo laboral y otras de tipo sectorial.

Una norma de carácter eminentemente laboral es la Ley N° 19.518 que al crear el Sistema de Capacitación y Empleo, estableció condiciones reales para que los jóvenes y trabajadores en general adquirieran ciertas capacidades y habilidades productivas, o bien mejoraran las que ya tienen, además se creó un sistema de promoción de las contrataciones, al facilitar el contacto entre empleadores y trabajadores. Decimos que esta ley tiene cierto carácter juvenil en primer término porque establece el rango de edad entre el cual se puede celebrar el contrato de aprendizaje que es entre 15 y 25 años, y segundo,

porque señala una serie de medidas (como la creación de programas de permitan completar la educación escolar), que en principio son propias de los jóvenes, sin perjuicio de que muchos adultos sobre los 25 años también las aprovechen. Sin perjuicio de que a su vez esta Ley se complementa con otras normas que incorporan a personas con algún tipo de característica particular más allá de si son jóvenes o no, como es el caso de las personas con algún grado de discapacidad.

Las normas de carácter económico, a las que nos referimos son aquellas que regulan ciertos sectores productivos, en los cuales se desempeñan un gran número de jóvenes como la agricultura, la construcción, o servicios domésticos. De acuerdo a las cuales, los jóvenes están protegidos por sus normas no por el hecho de ser jóvenes, sino que por su calidad de trabajador de ese rubro, sin que se haga distinción alguna de edad. Salvo que éste se encuentre en alguna de las situaciones contempladas en las normas sobre capacidad de contratar del Código del Trabajo.

Por último, hay otras normas que regulan ciertos aspectos de la vida en sociedad, a las que se ven expuestas los jóvenes y que inciden en lo laboral. Es lo que sucede con situaciones como la obligación de cumplir con el Servicio Militar, el que hoy en día, gracias a las modificaciones introducidas el año 2005 por la Ley N° 20.045 se ha convertido además de una alternativa de capacitación y trabajo, en una eficaz herramienta de combate contra la pobreza, a través de una serie de incentivos para la capacitación y contratación de jóvenes en distintas áreas, más allá de la militar.

Respecto de la situación laboral de las mujeres jóvenes, ésta no se diferencia sustancialmente de la de las mujeres adultas; sino que las diferencias más notorias, derivan de la comparación de su situación, con la de los hombres. Históricamente en Chile y en todo el mundo, las mujeres trabajan en peores condiciones que los hombres sin importar si tienen el mismo nivel educacional, profesional, o incluso si ocupan en mismo cargo, los índices de cesantía de las mujeres son mayores, sus sueldos son inferiores, y a pesar de necesitar más beneficios asistenciales que los hombres, tienen menor acceso a éstos, debido



a la falsa creencia que existe acerca de que es más caro contratar a mujeres que a hombres, ya que las mujeres debido a su función reproductiva tienen ciertos derechos que las protegen, como lo son, el fuero maternal, los permisos pre y post natales, entre otros.

La gran mayoría de las mujeres realizan algún tipo de trabajo. Sea en su casa, realizando las labores domésticas y de crianza de su familia, el cual no es remunerado; fuera de ella, recibiendo a cambio una remuneración; o bien, compatibilizan ambos tipos de trabajo. Sin embargo, las mujeres pertenecientes a los sectores menos favorecidos trabajan en actividades de baja valoración social, las que conllevan un gran nivel de informalidad, ya que para ganar un poco más de dinero, se ven en la necesidad de renunciar a ciertos derechos y beneficios, como lo son las imposiciones de previsión y salud. Los sectores económicos donde se concentra el mayor número de mujeres son aquellos del área de servicios: Manufacturas, aseo, cocina, agricultura.

Un factor importante que determina la situación laboral de la mujer es el cultural. A pesar de los cambios en la composición de las familias, donde en muchos casos la mujer es la jefa de hogar, aún se tiene la concepción de que la mujer es la encargada del cuidado de la familia, lo que se traduce en que las mujeres tengan una alta rotación laboral, y prefieran aquellas labores que les permitan compatibilizar el cuidado de la familia y el trabajo. En el caso particular de las jóvenes, éstas sufren quizás aún más discriminación, básicamente por motivos que tienen mayor relación con el tema cultural, los que a nuestro juicio no son demasiado sólidos, por lo que muchas jóvenes en vez de trabajar fuera de la casa, lo hacen ayudando en sus hogares en la crianza y cuidado de la familia, mientras los padres o el (la) jefa de familia sale a trabajar.

En la práctica, tal vez las políticas sobre capacitación, calificación laboral, generación de empleo y contratación que más promesas conllevan, son las orientadas a los jóvenes. Lo que muchas veces es inentendible, ya que es allí donde la inversión en capital humano tiene mayor potencial de arrojar resultados positivos con un importante retorno económico. Es en este sector de la población donde es más conveniente intervenir socialmente, para terminar

con el círculo vicioso de desempleo, pobreza y marginación. Es necesario revisar las estrategias que se han venido implementando para atacar el problema de la desocupación juvenil, y orientarlas por una parte, a lograr una efectiva focalización de los programas y subsidios del Estado en grupos juveniles específicos que requieren apoyo por razones de equidad social, seguridad ciudadana o porque enfrentan más dificultades de inserción laboral, y por la otra, es necesario poner mayor atención al uso de instrumentos como la educación que estén relacionados con la formación de la personalidad y los valores, así como de intermediación en el empleo, ya que ambos son los aspectos en los cuales los jóvenes parecen presentar las mayores debilidades. Respecto a la intermediación en el empleo, es preciso señalar que el valor de este instrumento radica en la posibilidad de reducir los costos de búsqueda, selección y contratación de personal en el mercado de trabajo, tanto para los empleadores como los trabajadores. Y, en este sentido, no cabe duda de que los sistemas de información sobre vacantes y postulantes para el empleo constituyen un elemento clave.

Por otra parte, también es posible incentivar la contratación de los jóvenes reduciendo los costos de su contratación: Por ejemplo, suspendiendo la obligatoriedad de las imposiciones para el régimen de pensiones cuando se trate de personas menores de 25 años de edad, dejando al joven la opción de hacer imposiciones voluntarias, independientemente del sueldo pactado en su contrato laboral.

Empero, para diseñar estrategias eficaces de combate a la desocupación juvenil es necesario contar con información más refinada que la disponible actualmente, ya que ésta proviene mayoritariamente de las encuestas de empleo del INE y del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, y lo que se requiere es contar con información regular sobre los flujos de las personas en el mercado de trabajo, esto es: Las entradas y salidas en la fuerza de trabajo; por grupos de edad, sexo, nivel de educación, a lo menos. Dicha información permitiría identificar los factores que afectan con mayor fuerza la tasa de desempleo en los diferentes grupos etarios, por regiones, actividades

económicas y ocupaciones. Lo que permitiría diseñar estrategias correctivas debidamente focalizadas.

Es importante también enfocarse en la juventud porque son los impulsores del desarrollo económico de un país, puede que no tengan experiencia pero tienden a ser altamente motivados y son capaces de ofrecer nuevas ideas o percepciones y el privarse de este potencial es una enorme pérdida económica, de acuerdo al informe de la OIT del año 2004, se estimó que si se reducía en un 50% la tasa mundial de desempleo juvenil, asimilándola así a la tasa de adultos al mismo tiempo, y contando con algunas diferencias naturales, se le agregaría al PIB mundial entre 2,2 y 3,5 billones de dólares americanos del valor del 2003 o entre el 4,4 y el 7,0 por ciento.

Por lo visto, no hay una sistematización de las normas que regulan el trabajo de los jóvenes, y por las características que éste fenómeno presenta es muy difícil llegar a hacerlo siquiera de forma general, ya que habría que revisar todos los tipos de trabajos existentes, lo que debido a lo dinámico del Derecho del Trabajo es prácticamente imposible.

Pretender que se regule exhaustivamente el trabajo de los jóvenes, implica en la realidad una contradicción con el principio de la no discriminación consagrado en la Constitución, debido a que aun cuando son un grupo vulnerable de estar desempleados, no constituye una razón suficiente para establecer un sistema de protección especial. En este sentido, las medidas que deben tomarse para paliar el desempleo juvenil, deben estar enfocadas en mejorar el sistema educacional y generar políticas tanto en el sector público como privado que incentiven la capacitación y formación.

## BIBLIOGRAFIA

1. ABDALA, Ernesto. Jóvenes, Educación y Empleo en América Latina. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile 2001.
2. ALBAGLI, Elías. Mercado Laboral y Crecimiento Económico. Recomendaciones de Política para Chile. [en línea]. Serie de Estudios Políticos N°99, Centro de Estudios Públicos, 2005 <[http://www.cepchile.cl/dms/lang\\_1/doc\\_3643.html](http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_3643.html)>. [Consulta: 8 de octubre 2006]
3. ALTAMIRANO, María Francisca y SILVA, Débora Muriel. La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. Marzo 2005.
4. Agencia de Cooperación Técnica Alemana. Chile. [en línea]. <<http://www.gtz.cl/>>. [consulta: 16 enero 2007]
5. ARO, Pekka. Empleo y Formación de Jóvenes. [en línea]. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional N° 151, Cinterfor/OIT, 2001. <<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/pekka.pdf>>. [consulta: 12 diciembre 2006].
6. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [en línea]. <<http://www.bcn.cl/>>. [consulta:5 de marzo 2007]
7. Biblioteca del Congreso Nacional. [en línea]. La integración de los discapacitados. 22 Septiembre 2005. <[http://www.bcn.cl/carpeta\\_temas/temas\\_portada.2005-10-24.2908836766](http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-24.2908836766)> [consulta: 6 de marzo 2007]
8. BRAVO, Pilar. Integración Social y Discriminación. [en línea]. Expansiva Noviembre 2005. <<http://www.expansiva.cl/debates/detalle.tpl?numero=16&fecha=01/11/2002&hora=17:06:10>> [consulta 8 octubre 2006]
9. BREWER, Laura. Jóvenes en Situación de Riesgo: La función del desarrollo de calificaciones como vía para facilitar la Incorporación al mundo del Trabajo. Ginebra. – Suiza. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Departamentos de Conocimientos Teóricos y prácticos y Empleabilidad. Documento de Trabajo. Serie Skills N°19, 2005.

10. Código del Trabajo. Ministerio del trabajo y la Seguridad Social. D.F.L N°1.
11. Constitución Política de la República de Chile. Ministerio del Interior D.S N°1.150. 21 octubre 1980
12. Constitución de Alemania de 1949. [en línea]. <[http://www.constitucion.es/otras\\_constituciones/europa/txt/constitucion\\_alemania.html](http://www.constitucion.es/otras_constituciones/europa/txt/constitucion_alemania.html)>. [consulta: 02 febrero 2007]
13. Constitución de la Nación Argentina. [en línea]. <<http://infoleg.mecon.gov.ar/constituciones/ConstitucionNacional.htm>>. [consulta: 20 enero 2007]
14. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999. Venezuela. [en línea]. <<http://www.mintra.gov.ve/legal/constituciones/constitucion1999.html>>. [consulta: 25 enero 2007]
15. Constitución Federal de la Confederación Suiza. 18 abril 1999. Traducción no oficial. [en línea]. <<http://www.admin.ch/ch/itl/rs/1/c101ESP.pdf>>. [Consulta: 05 febrero 2007]
16. Convenio C131 Relativo a la fijación de salarios mínimos del 22 de junio 1970. Organización Internacional del Trabajo. [en línea]. <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>>. [consulta 20 diciembre 2006]
17. Convenio C138 Sobre la edad mínima de admisión al empleo del 26 de Junio de 1973. Organización Internacional del Trabajo. [en línea]. <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>>. [consulta 20 diciembre 2006]
18. Convenio C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios del 24 de junio 1974. Organización Internacional del Trabajo. [en línea]. <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>>. [consulta 20 diciembre 2006]
19. Convenio C159 Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas del 20 de junio de 1983. Organización Internacional del Trabajo. [en línea]. <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>>. [consulta 20 diciembre 2006]
20. Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998. [en línea]. <[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static\\_jump?var la](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var la)>

- [nguage=SP&var\\_pagename=DECLARATIONTEXT>](#) [consulta 20 diciembre 2006]
21. Dirección General de Movilización Nacional. Chile. [en línea]. <<http://www.dgmn.cl/>>. [consulta: 28 abril 2007]
  22. Dirección General de Movilizaciones. [en línea] Deberes y beneficios. <[Http://www.dgmn.cl/servicio/deberes\\_beneficios.php](Http://www.dgmn.cl/servicio/deberes_beneficios.php) >. [consulta: 28 abril 2007]
  23. Encuesta de Caracterización Socioeconómica 2004 (CASEN). [en línea] <<http://www.casen.cl>>. [consulta 6 de enero 2007]
  24. ESPINOSA, Malva Espinosa. Chile: Relaciones Laborales para el Siglo XXI. Temas Laborales N°14. Ministerio del trabajo y la Previsión Social. Año 2001.
  25. Estadísticas de desempleo. [en línea] <[http://www.mintrab.cl/programas\\_mujer\\_estadisticas4.php](http://www.mintrab.cl/programas_mujer_estadisticas4.php)>. [consulta: 15 enero 2007]
  26. Estadísticas de trabajo Femenino en Chile: <<http://www.sernam.cl/basemujer/index.htm>>. [consulta: 15 enero 2007]
  27. FERNANDEZ - PACHECO, Janina. El empleo de las mujeres jóvenes en América Central y Panamá. En: Seminario sobre Empleo Juvenil, Innovaciones y retos. Antigua – Guatemala. Septiembre 2001 <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletín/150/pdf/fernand.pdf> [consulta 10 marzo 2007]
  28. FARIAS Vera, Alejandra, HIDALGO Lobos, Pamela. Trabajadora de Casa Particular: Evolución Legal en Chile y Análisis Actual en el Derecho Comparado Sudamericano. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago de Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho, 2005.
  29. Fondo de Solidaridad e Inversión Social. Gobierno de Chile. [en línea]. <<http://www.fosis.cl/>>. [consulta: 05 diciembre 2006]
  30. Fondo Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Planificación. Gobierno de Chile. [en línea]. <<http://www.fonadis.cl/>>. [consulta: 6 de marzo 2007]
  31. Fondo Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Planificación. Gobierno de Chile. Situación de las Mujeres con discapacidad en Chile. [en línea]. Santiago de Chile. FONADIS

- <http://www.fnd.cl/discapacidadycesantia.htm>> 1999. [consulta: 6 marzo 2007]
32. Fondo Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Planificación. Gobierno de Chile. Informe PMG Discapacidad y Género. [en línea]. Santiago de Chile. FONADIS. <<http://www.fonadis.cl>>. Julio 2005. [consulta: 6 marzo 2007]
  33. Fondo Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Planificación. Gobierno de Chile. Informe PMG Discapacidad y Género. [en línea] Santiago de Chile. FONADIS. <<http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9&parametro=107>>. [consulta: 5 de febrero 2007]
  34. GAJARDO, Marcela y MILOS, Pablo. Capacitación de jóvenes en situación de pobreza y riesgo de exclusión: el caso de Chile. [en línea]. Formación, pobreza y exclusión. Montevideo: Cinterfor, 2000. p. 173-227. <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro76/libro76.pdf>>. [consulta: 12 diciembre 2006]
  35. GESSWEIN Niethammer, Werner y VERGARA Reyes, Hugo. El Sistema de Capacitación en las Empresas Vía Franquicia Tributaria. [en línea]. Estudios - SENCE. Noviembre 2004. <[http://empresas.sence.cl/documentos/sist\\_cap.pdf](http://empresas.sence.cl/documentos/sist_cap.pdf)>. [consulta: 19 abril 2007].
  36. GESSWEIN Niethammer, Werner y VERGARA Reyes, Hugo. Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile. [en línea]. Estudios - SENCE. Agosto 2005. <<http://www.sence.cl/documentacion.htm>>. [consulta: 14 diciembre 2006].
  37. HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral. Décimo séptima edición Santiago de Chile. Editorial Jurídica. 2006. Tomo I.
  38. Infoleg. Información Legislativa. [en línea]. Ministerio de Economía y Producción. Gobierno de Argentina. <<http://infoleg.mecon.gov.ar/>> [consulta: 21 enero 2007]
  39. Instituto de Desarrollo Agropecuario. Ministerio de Agricultura. Gobierno de Chile. [en línea]. <<http://www.indap.cl/>>. [consulta: 05 diciembre 2006]
  40. Instituto de la Mujer. Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes. Caracterización de las jóvenes beneficiarias y su inserción laboral. Santiago de Chile. Instituto de la Mujer. Junio 1997.

41. Instituto Nacional de Estadísticas. Chile. [en línea]. Estadísticas de desempleo.  
<[http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/empleo/desocupacion/pststfpexcel/pststfp.xls](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/desocupacion/pststfpexcel/pststfp.xls)>. [consulta: 15 enero 2007]
42. Instituto Nacional de Estadísticas. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad Año 2004. [en línea]. <<http://www.ine.cl>>. [consulta: 13 de Febrero 2006]
43. LARRAECHEA Löeser, Ignacio. Desempleo juvenil en Chile: propuestas a la luz de la evolución en los años 90. [en línea]. Santiago de Chile. Serie en Foco N° 38  
<[http://www.expansiva.cl/en\\_foco/documentos/02112004121549.pdf](http://www.expansiva.cl/en_foco/documentos/02112004121549.pdf)>  
[consulta 8 de octubre 2006]
44. Ley del Régimen Prestacional de Empleo. Asamblea Nacional de Venezuela. 27 septiembre 2005.
45. Ley Orgánica del Trabajo. Congreso de la República de Venezuela. 19 junio 1997.
46. Ley N° 18.600 Establece Normas sobre Deficientes Mentales. Ministerio de Hacienda. Gobierno de Chile. 19 febrero 1987
47. Ley 19.284. Integración social de las Personas con Discapacidad. Ministerio de Planificación. Enero de 1994.
48. Ley N° 19.518. Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Chile. 14 octubre 1997.
49. Ley 20.045. Sobre Modernización del Servicio Militar Obligatorio. Ministerio de Defensa y Subsecretaría de Guerra. 8 agosto 2005.
50. Ley N°20.124. Modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en materia de bonificación al contrato de aprendizaje. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 27 de octubre 2006
51. Ley N° 20.744. Ley del Contrato de Trabajo. Argentina. 05 septiembre 1974.
52. Ley N° 24.013. Ley de Empleo. Argentina. 13 noviembre 1991.
53. Ley N° 25.013. Reforma Laboral. Argentina. 02 septiembre 1998.
54. Ley N° 25.165. Pasantías Educativas. Argentina. 15 septiembre 1999.



55. MENGOD Gimeno, Rosa Maria y GUTIÉRREZ Rosa, Ximena. Relación Jurídico – Positiva de las remuneraciones. Jurisprudencia. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Año 2003.
56. MENGOD Gimeno, Rosa Maria y GUTIERREZ Rosa, Ximena. Las Remuneraciones. Algunas consideraciones doctrinarias. El ingreso mínimo. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Año 2003.
57. MENESES, Emilio; VALDIVIESO Patricio; MARTÍN Carlos. El Servicio Militar Obligatorio en Chile. Fundamentos y Motivos de una Controversia. Estudios Públicos N°8. Centro de Estudios Públicos. 2001.
58. Ministerio del Trabajo y la Previsión Social. [en línea]. Observatorio Laboral N°19. Diciembre 2005. <[http://www.mintrab.gob.cl/centro\\_doc/](http://www.mintrab.gob.cl/centro_doc/)>. [consulta: 9 octubre 2006]
59. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Gobierno de Venezuela. [en línea]. <<http://www.mintra.gov.ve/>>. [consulta: 20 febrero 2007]
60. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. [en línea]. <<http://www.trabajo.gov.ar/>>. [consulta: 29 enero 2007]
61. Mujeres Hoy. Chile: Estudios arrojan cifras sobre la mujer en el trabajo. [en línea]. <<http://www.mujereshoy.com/secciones/portada.shtml>> [consulta 6 diciembre 2006]
62. Mujeres Hoy. Contratar mujeres no es más caro que emplear hombres. [en línea]. <<http://www.mujereshoy.com/secciones/portada.shtml>>. [consulta 6 diciembre 2006]
63. Mujeres Hoy. Chile: Situación laboral de las chilenas se ha deteriorado. [en línea] <<http://www.mujereshoy.com/secciones/3092.shtml>> . [consulta 6 diciembre 2006]
64. Mujeres Hoy. Desempleo afecta a 6.5 millones de latinoamericanas. [en línea]. <<http://www.mujereshoy.com/secciones/639.shtml>> . [consulta 8 enero 2007]
65. Mujeres Hoy. Madres adolescentes trabajan más de 8 horas lo que les impide estudiar. [en línea]. <[http://www.mujereschile.cl/index\\_conocedoras.php?opc=2&Id=2&varDo nde=Sexualidad](http://www.mujereschile.cl/index_conocedoras.php?opc=2&Id=2&varDo nde=Sexualidad)>. [consulta 8 enero]

66. Organización de Naciones Unidas. [en línea]. <<http://www.un.org/spanish/>>. [consulta: 6 octubre 2006]
67. Organización Internacional del Trabajo. [en línea]. <<http://www.oit.org>>. [consulta: 20 diciembre 2006]
68. Organización Internacional del Trabajo. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional CINTERFOR. Jóvenes. [en línea]. <<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/index.htm>>. [consulta: 20 diciembre 2006]
69. Organización Internacional del Trabajo. Dialogue. Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>>. [consulta: 25 febrero 2007]
70. Organización Internacional del Trabajo. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil. OIT. Ginebra, Suiza. Año 2004.
71. Organización Internacional del trabajo. Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres. Resumen Marzo 2007. OIT. Ginebra, Suiza. 8 marzo 2007.
72. Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre la juventud. OIT. Ginebra, Suiza. Año 2005.
73. PACHECO G, Máximo. Teoría del Derecho. Quinta edición actualizada 2004. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. 2004. 876 p.
74. POBLETE Melis, Rolando. Capacitación Laboral para las pyme: una mirada a los programas de formación para jóvenes en Chile. [En línea]. Santiago de Chile, febrero 2004. Red de Reestructuración Productiva. División de Desarrollo Productivo y Empresarial. CEPAL. <<http://www.chilecalifica.cl/prc/n-0-caplabjov.pdf>>. [consulta: 16 diciembre 2006 ]
75. Real Academia Española. [en línea]. <<http://www.rae.es/>> [consulta: 20 marzo 2007].
76. Red Iberoamericana de Solidaridad en Chile. [en línea]. <[http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home\\_Discapacidad.asp?dir=Necesito\\_Ayuda\\_DC&id=1479](http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?dir=Necesito_Ayuda_DC&id=1479)>. [consulta: 7 de mayo 2007]
77. Red Iberoamericana de Solidaridad en Chile. [en línea]. <[http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home\\_Discapacidad.asp?dir=Necesito\\_Ayuda\\_DC&id=1478](http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?dir=Necesito_Ayuda_DC&id=1478)> [consulta: 7 de mayo 2007]

78. RIVERA A, Mario y ROMAN A, Romina. La Inserción de la Mujer en el Campo Laboral y su Discriminación. Memoria para optar al grado de Licenciatura en ciencias jurídicas y sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. Año 2005.
79. SEARCH Consultores Ltda. Integración Socio – Laboral de las Personas con Discapacidad. [en línea]. Santiago de Chile. FONADIS. Diciembre 2000. <[Http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9&parametro=23](http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9&parametro=23)>. [consulta: 20 marzo 2007]
80. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Gobierno de Chile. [en línea]. <<http://www.sence.cl>>. [consulta: 30 noviembre 2006].
81. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Glosario Técnico de Términos de Capacitación y Empleo. [en línea]. Estudios. Mayo 2003. <[http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario\\_tecnico.pdf](http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario_tecnico.pdf)>. [consulta: 15 diciembre 2006]
82. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ficha de Identificación Año 2006. Definiciones Estratégicas. [en línea]. <<http://www.sence.cl>>. [consulta: 4 enero 2007].
83. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Gobierno de Chile. Programa y planes de aprendizaje. Guía operativa 2006. [en línea]. <<http://empresas.sence.cl/documentos/aprendices/GUIAOPERATIVAAPRENDICES2006.pdf>>. [consulta: 30 noviembre 2006]
84. Servicio Nacional de la Mujer. Gobierno de Chile. [en línea]. <<http://www.sernam.cl/>>. [consulta: 05 diciembre 2006]
85. Sistema de Formación Permanente Chilecalifica. Ministerio de Economía, Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Chile. [en línea]. <[www.chilecalifica.cl](http://www.chilecalifica.cl)>. [consulta: 15 enero 2007].
86. Temas Laborales. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Departamento de Estudios. Santiago de Chile. (Nº22). Año 9. Noviembre 2004.
87. Temas Laborales. Chile: Relaciones Laborales para el Siglo XXI Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Departamento de Estudios. Santiago de Chile. (Nº14). Año 5. Mayo 2000.
88. TOKMAN, Víctor E. Desempleo Juvenil en Chile. [en línea]. Santiago de Chile. Serie en Foco Nº37.

[www.expansiva.cl/en\\_foco/documentos/02112004121549.pdf](http://www.expansiva.cl/en_foco/documentos/02112004121549.pdf)  
[consulta 8 octubre 2006]

89. VERDUGO Marinovic, Mario; PFEFFE Urquiaga, Emilio y NOGUEIRA Alcalá, Humberto. Derecho Constitucional. Tomo I. Segunda edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica. 2005.
90. ZONDEK, Andrea; ZEPEDA, Mauricio; GONZALEZ, Francisco; RECABARREN, Eladio. Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano. Fondo Nacional de Discapacidad. Santiago de Chile. Febrero 2006.
91. ZONDEK, A; ZEPEDA, M; GONZALEZ, F. Programa de Intermediación Laboral para personas con discapacidad. Listos para el Trabajo. Revista de terapia Ocupacional. Facultad de Medicina Universidad de Chile. (Nº2). Octubre 2002.  
[http://www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to\\_complex/0,1372,SCID%253D4987%2526ISID%253D274,00.html](http://www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to_complex/0,1372,SCID%253D4987%2526ISID%253D274,00.html) [consulta: 4noviembre 2006]