



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo

**“REALIDAD DEL TRABAJO INFANTIL EN CHILE DESDE EL PUNTO DE VISTA
DE LAS NORMAS POSITIVAS Y LAS ESTADÍSTICAS, EL CASO PARTICULAR DE
LOS EMPAQUETADORES DE SUPERMERCADOS”**

ALUMNOS:

Héctor Samuel Garrido Charme y Alberto Javier Llona Illanes

PROFESOR: MARÍA CRISTINA GAJARDO

| | Página |
|---|--------|
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| CAPITULO I | |
| DERECHO POSITIVO..... | 8 |
| 1.1 Principales acciones en contra de la lucha infantil..... | 9 |
| 1.2 Convenio Número 138 de la OIT..... | 12 |
| 1.3 Convenio Número 182 de la OIT..... | 17 |
| 1.4 Convención Internacional de los Derechos del Niño..... | 21 |
| CAPITULO II | |
| CATASTRO DEL TRABAJO INFANTIL EN CHILE..... | 24 |
| 2.0.1 Estadísticas..... | 24 |
| 2.0.2 Panorama general de las actividades laborales de niños y adolescentes | 29 |
| 2.0.3 Edad y sexo de los niños y adolescentes en trabajo inaceptable..... | 29 |
| 2.0.4 Realidad urbano y rural..... | 29 |
| 2.0.5 Tipos de Actividades..... | 32 |
| 2.0.6 Trabajo agrícola de temporada..... | 34 |
| 2.0.7 Lugar de trabajo..... | 35 |
| 2.0.8 El hogar en los estratos más pobres..... | 35 |
| 2.0.9 Composición de los hogares..... | 37 |
| 2.1.0 Educación del grupo familiar..... | 37 |
| 2.2 Erradicación del trabajo infantil..... | 39 |
| 2.3 Organismos encargados de erradicar el trabajo infantil..... | 41 |
| CAPITULO III | |
| EMPAQUETADORES DE SUPERMERCADOS..... | 46 |

| | |
|--|----|
| 3.1 Sistema de trabajo..... | 46 |
| 3.2 Interpretación de la Dirección del Trabajo sobre la relación laboral existente entre supermercados y empaquetadores..... | 47 |
| 3.3 Empresas reclutadoras de empaquetadores..... | 50 |
| 3.4 Relación entre empaquetadores y la empresa externa..... | 53 |

CAPITULO IV

| | |
|---|----|
| EFICACIA DE LAS NORMAS PROTECTORAS DEL TRABAJO INFANTIL EN CHILE..... | 60 |
| 4.1 Fiscalización..... | 60 |
| 4.2 Jurisprudencia..... | 63 |
| 4.3 Jurisprudencia Administrativa..... | 63 |
| 4.4 Jurisprudencia Judicial..... | 76 |

CAPITULO V

| | |
|-------------------|----|
| CONCLUSIONES..... | 79 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 84 |

INTRODUCCION

Las condiciones de la infancia, revelan en lo más profundo la calidad de vida de una sociedad, los valores de un país y su preocupación por el futuro.

En Chile, como en otras partes del mundo, el trabajo infantil y adolescente se explica por la necesidad que tienen las familias muy pobres de asegurar la subsistencia. Algunas de estas familias presentan problemas de desintegración de sus hogares, abandono por parte de alguno de los padres, violencia intrafamiliar, alcoholismo e incluso drogadicción. En estos casos, el trabajo infantil no es sino la expresión más visible de una realidad social ligada a una miseria aún más profunda que la sola falta de ingresos.

Hay por cierto, niños y adolescentes que apoyan a sus familias en sus actividades productivas, y contribuyen así a mejorar los ingresos familiares. Habitualmente, ello ocurre en condiciones de mayor armonía familiar y se asocia al aprendizaje de un oficio que puede ser desempeñado a futuro.

Sin embargo, en muchos de estos casos, el trabajo infantil y adolescente involucra largas y agotadoras jornadas de trabajo, inadecuadas para niños y adolescentes, y se constituye en un obstáculo para una normal inserción educacional y social. En otros, las labores se desarrollan en la calle, durante la noche o en ambientes peligrosos.

Es tema a tratar de forma específica en este trabajo, a los empaquetadores de supermercados o “propineros”, quienes desarrollan una actividad que consiste en el empaque a clientes de los productos que venden ciertos establecimientos de comercio. En consecuencia, dicha actividad es desarrollada mayoritariamente por estudiantes menores de edad en diversos establecimientos del país, tales como supermercados y tiendas.

Los empaquetadores cumplen con una función de atención al cliente que es valorado y reconocido como tal por la clientela. Trabajan entre 10 y 20 horas semanales, cumpliendo turnos entre 3 a 5 horas, sometidos a instrucciones de los encargados del establecimiento, sin embargo, no tienen contrato de trabajo, no se les paga remuneraciones, ni tienen seguros por accidentes o enfermedades laborales, como tampoco algún tipo de previsión social.

En síntesis, se trata de trabajadores que operan para el establecimiento comercial, sin ninguna protección laboral, aún cuando salta a la vista el vínculo de subordinación y dependencia existente entre ambas partes. Consecuentemente, se hace necesario, evaluar las condiciones de precariedad existentes, detener las irregularidades, y legislar de forma eficiente para hacerse cargo de este importante tema.

Desde 1990, los Gobiernos de Chile han ratificado los principales instrumentos internacionales referidos al trabajo infantil y adolescente: la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y los Convenios N° 138 y N° 182 (peores formas) de la Organización Internacional del Trabajo. A partir de estos compromisos, en el año 2000 se aumentó legalmente de 14 a 15 años la edad mínima para el ingreso al mundo laboral.¹

Uno de los objetivos fundamentales de los Gobiernos de Chile, ha sido la protección de la infancia y, sin duda, se han dado pasos significativos en esta dirección. Sin embargo, aún tenemos grandes desafíos y el más importante de ellos es la erradicación del trabajo infantil y el mejoramiento de las condiciones laborales de los adolescentes.

El trabajo infantil es un obstáculo real para la educación de niños, niñas y adolescentes: afecta su rendimiento, su capacidad de concentración, su motivación, causando retraso escolar y a mediano plazo, deserción del sistema escolar.

Las regiones del Bío-Bío, de Los Lagos, Valparaíso y Metropolitana, concentran la mayor cantidad de personas entre 5 y 17 años que no asisten a la escuela por estar trabajando o realizando quehaceres del propio hogar. Los menores de edad de los sectores más vulnerables de nuestro país, son justamente nuestro objetivo central.²

Las cifras anteriores se refieren justamente a las regiones centro y centro sur de nuestro país, las cuales se pueden explicar debido a que es ahí donde se concentra la mayor parte de la producción agrícola en Chile y, por lo tanto, la mayor cantidad de trabajo infantil.

¹ Trabajo Infantil y adolescente en Cifras. Santiago, Chile, (7). 2003.

² Hacia un Chile sin Trabajo Infantil. Santiago, Chile, (4). 2009.

Ciertamente, la adopción de nuevas formas de comercio entre distintos países, ha permitido que las fronteras comerciales poco a poco se vayan abriendo en virtud de relaciones que facilitan el intercambio de especies desde una economía a otra.

Dentro de las distintas facetas a las cuales se ve sometida la apertura comercial, el ámbito de la agricultura toma especial importancia, puesto que es ésta una de las áreas en las cuales Chile se destaca con mayor propiedad y por ende las relaciones comerciales se ven fuertemente vinculadas a este hecho. Ya desde antaño el principal interés de las grandes potencias para contar con Tratados de Libre Comercio con Chile era principalmente la alta producción agrícola que éste presentaba. La fuerte presencia de distintas frutas y hortalizas hacen emerger a Chile, desde la década de los setenta, como el principal productor sudamericano del rubro frutícola. Chile hoy por hoy es el más grande exportador de frutas de clima templado del Hemisferio Sur, liderando el mercado de uva de mesa, durazno y nectarines. El principal mercado de destino de la fruta es Estados Unidos, destacándose entre las exportaciones a este país uva de mesa, nectarines, ciruelas y manzanas. Sin embargo, la precaria situación de trabajo, principalmente de los menores, no se condice con la realidad numérica de dichos avances. Los productores agrícolas han visto como una buena oportunidad de reducir precios productivos, el utilizar mano de obra barata, fijando sus objetivos en los menores de edad que trabajan en condiciones aberrantes en labores agrícolas.

La modernización de la agricultura comercial, ha provocado el surgimiento de una nueva categoría ocupacional, consolidando al trabajador temporal y en ésta categoría, la preocupante masa de jóvenes y niños al servicio de empresas exportadoras en productos agrícolas.

Las deplorables condiciones en las que laboran los trabajadores agrícolas en nuestro país, específicamente aquellos que se desempeñan en faenas de temporada para la exportación, expuestas a agrotóxicos, ligado con el aún más preocupante crecimiento de población infantil trabajadora, quienes son justamente los que se ven sometidos desde temprana edad a la exposición de estos agentes, hacen que el problema sea mucho más serio.

Sin embargo, el problema lamentablemente no termina ahí y mucho más grave que ello es la realización del dumping como fórmula para abaratar costos en la manufacturación de los productos, con tal de poder ofrecerlos a un precio más barato en el extranjero, así, dumping se

define como la venta de un producto en el exterior a un precio menor al costo que se registra en el mercado interno.³

La finalidad de esta práctica es desplazar a la competencia y está penalizada por ley. De este modo, el dumping social con el trabajo infantil como principal modo de operar, pone en riesgo al país no sólo en relación con las sanciones propias impuestas por organizaciones como la OIT, sino que comercialmente pone en jaque los tratados de libre comercio suscritos por Chile con economías a nivel mundial, las cuales consideran al dumping como una forma poco ética de llevar a cabo las relaciones comerciales entre naciones.

El siguiente trabajo por lo tanto, mostrará cual es la problemática vigente respecto al tema, analizará cuales son las condiciones actuales de los instrumentos internacionales suscritos por Chile, y en qué manera estos se ven afectados y por ende la economía nacional, debido a la infracción en normativas vigentes tanto a nivel de tratado como internacionalmente respecto al trabajo infantil, y por su parte también se empeñará en buscar una solución razonable al problema que nos aqueja, no sin antes analizar profundamente las condiciones actuales y reales de quienes se ven sometidos a éste tipo de labores con especial énfasis en el caso de los empaquetadores de supermercados.

Por ello, nuestro país tiene el deber de encontrar solución a los problemas de los trabajadores infantiles, no sólo como un imperativo social, sino para fortalecer los beneficios de la actividad económica que se abre rápidamente a mercados internacionales, cada día más exigentes, que requieren estándares superiores de calidad en el producto, pero que también requieren las normas mínimas de protección al trabajador, que deben desarrollarse durante todo el proceso productivo.

³ PROCHILE [en línea] < www.prochile.cl/servicios/faq/respuesta.php?iditem=25&idpregunta=6> [consulta: 22 junio 2011].

CAPITULO I: DERECHO POSITIVO

El trabajo infantil ha sido uno de los temas que ha afectado más gravemente a la infancia desde hace ya mucho tiempo en el mundo. Es por ello que en los últimos años ha ido creciendo el interés por proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes trabajadores construyendo una serie de normativas destinadas a reglar ese sector de la población.

En Chile, por lo tanto, tales normas aplicables a dicho sector, regulan campos desde la filiación, responsabilidad penal, educación, hasta el trabajo infantil y adolescente.

Específicamente en el terreno del trabajo infantil y adolescente, Chile ha adoptado diversos instrumentos jurídicos, como la **Convención de los Derechos del Niño, referido particularmente al tema del trabajo infantil, y posteriormente los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo.**

La Convención contiene un reconocimiento explícito de los niños como titulares de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, derechos de participación, y de protección especial frente a ciertas situaciones que los afectan. En este último grupo se incluye el derecho a ser protegidos contra la explotación económica, y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social (artículo 32.1). Esta disposición debe relacionarse con la contenida en el artículo 12, que constituye un principio central de la Convención y se refiere al derecho que tiene el niño de expresar su opinión libremente en todos los asuntos que le afecten y a que estas opiniones sean tenidas debidamente en cuenta, en función de su edad y madurez.⁴

⁴ OIT. Normativa nacional e internacional sobre el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en Chile: Análisis y recomendaciones para su mejor regulación y cumplimiento. [en línea] <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/tra/15.pdf>> [consulta: 29 junio 2011].

1.1 Principales acciones en la lucha contra el trabajo infantil:

- i)** 1919-1921: Chile ratifica los Convenios de la OIT referidos al trabajo infantil, como el Convenio sobre las horas del trabajo de 1919; el Convenio sobre el desempleo de 1919; el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores de 1919; el Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo de 1920; el Convenio sobre la colocación de la gente de mar de 1920; el Convenio sobre el derecho de asociación de 1921; el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo de 1921; el Convenio sobre el descanso semanal de 1921; y el Convenio sobre el examen médico de los menores.
- ii)** 1989: Suscribe el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que establece la protección de niños y niñas contra la explotación económica y social.
- iii)** 1990: Adhiere a la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas, la cual, hace referencia al resguardo de niños y niñas contra cualquier forma de explotación económica.
- iv)** 1996: Se establece en el país el programa IPEC de la OIT y se firma el primer Memorando de Entendimiento entre el Gobierno y OIT para trabajar en el tema.
- v)** 1996: Comienza a funcionar el Comité Nacional Asesor para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.
- vi)** 1999: Se ratifica el Convenio 138 de la OIT, sobre edad mínima de admisión al empleo.
- vii)** 1999: Se elabora el primer Marco para la Acción contra la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes.
- viii)** 1999: Reformulación de aspectos legales en materia de delitos sexuales a través de la aprobación de la Ley N° 19.617, medida que permitió regularlos de forma más completa y explícita.

- ix)** 2000: Se ratifica el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.
- x)** 2000: Chile aumenta de 14 a 15 años la edad mínima legal para trabajar (en el marco del Convenio 138 de la OIT).
- xi)** 2001: Se pone en marcha del Plan Nacional de Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente en Chile, 2001-2010.
- xii)** 2001: Difusión de la Política y Plan de Acción Integrado para Infancia y la Adolescencia 201-2010, que incluye como tema la erradicación del trabajo infantil.
- xiii)** 2002: Adhesión del país al primer Día mundial contra el trabajo infantil instaurado por la OIT.
- xiv)** 2002: Creación de Chile Solidario, componente del Sistema de Protección Social, para superar la pobreza y vulnerabilidad. Incluye el Programa Puente, que incorpora dentro de sus condiciones la prevención del trabajo infantil.
- xv)** 2002: Renovación por 5 años del Memorando de Entendimiento entre el Gobierno y la OIT.
- xvi)** 2003: Se incluye en la Constitución una disposición que garantiza 12 años de educación obligatoria. Esta medida contribuye a la disminución del trabajo infantil a través del incentivo a la educación.
- xvii)** 2003: Constitución de Comités Regionales para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.
- xviii)** 2004: Difusión de Primer Diagnóstico Nacional sobre Trabajo Infantil y Adolescente y Creación del Sistema de Registro e Intervención de las Peores Formas de Trabajo Infantil.
- xix)** 2004: Promulgación de ley N°19.927, que combate el comercio sexual (sanción al cliente), la pornografía infantil y sus redes de Internet y regula de manera más completa los diversos delitos sexuales.

- xx)** 2004: Promulgación del Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Persona, especialmente en mujeres, niños y niñas, muchos de los cuales son víctimas de este tipo de explotación.
- xxi)** 2005: Incorporación del calendario escolar del Día mundial contra el trabajo infantil, 12 de junio (Decreto Presidencial N°112). Esto permitió que la fecha sea conmemorada en los centros educacionales del país.
- xxii)** 2005: Instauración del 18 de mayo como Día Nacional de Lucha contra la Explotación Sexual Comercial Infantil (Decreto Presidencial N°557). Esta medida contribuyó a la movilización de los distintos sectores y confirió mayor importancia al tema.
- xxiii)** 2006: Adscripción junto a otros países de la Región, a la Agenda Hemisférica 2006-2015, para generar Trabajo Decente en las Américas. Esta agenda incorporó entre sus planteamientos, la eliminación progresiva del trabajo infantil. Busca erradicar sus peores formas en 2015, y terminar con el problema, en 2020.
- xxiv)** 2006: Gobierno de Chile anuncia su compromiso público de promover todas las acciones tendientes a la erradicación del trabajo infantil al 2010 (bicentenario patrio).
- xxv)** 2007: Renovación por 5 años del Memorando de Entendimiento entre el Gobierno y la OIT.
- xxvi)** 2007: Publicación Ley 20.189, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la admisión al empleo de personas menores de edad y reafirma el cumplimiento de la obligación escolar.
- xxvii)** 2007: Aprobación del Reglamento N°50, para la aplicación del Artículo 13 del Código del Trabajo, introducido por la Ley 28.129. Éste incorporó un listado de trabajos peligrosos para la salud y el desarrollo de las personas mejores de 18 años y forma parte de los compromisos que el país adquiere al ratificar el Convenio 182 de la OIT.

xxviii) El Gobierno, la CUT y la CPC suscribieron un acuerdo tripartito destinado a abordar como prioridad política y social el desafío del trabajo decente en el país. Éste incluye, dentro de sus áreas temáticas, la prevención y erradicación del trabajo infantil.⁵

1.2 Convenio Número 138 de la OIT: sobre la edad mínima de admisión al empleo.

El Convenio número 138 fue adoptado por la OIT en Junio de 1973 y por Chile, ratificado en Noviembre del año 1998. Este es considerado el Convenio central, toda vez que establece la edad mínima para trabajar, que no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a los 15 años.

El Convenio establece la edad mínima para trabajar y es aplicable a todos los sectores económicos, independiente de que los niños, niñas y adolescentes trabajadores sean remunerados.

Los Estados parte del Convenio se comprometen a erradicar progresivamente toda forma de trabajo infantil, implementando políticas para tal efectos, en las cuales se eleve la edad mínima para trabajar, buscando que el niño tenga pleno desarrollo físico y mental.

Éste Convenio presenta una seria dificultad, cual es que, no todos los Estados que han suscrito este mismo están en el mismo grado de desarrollo, especialmente económicamente. Por ello es necesario analizarlo de manera más detallada debido a la gran cantidad de excepciones que tiene con el fin de otorgar flexibilidad a los países miembros para que puedan entonces ratificarlo.

En primer término, la edad mínima para la admisión al empleo será no menor que la edad en que cesa la obligación escolar, cuándo ésta sea igual o superior a los 15 años, y no será en ningún caso inferior a los 15 años.

⁵ OIT. Chile: Hacia un futuro sin trabajo infantil. Santiago, Chile. (42 y ss.). 2009.

Sin embargo, a partir de lo anterior, hay excepciones, algunas de carácter transitorias y otras de carácter permanente.

Las de carácter permanente, son aquellas que protegen al menor si existiere algún tipo de trabajo que por su naturaleza o condición en que se realice pudiere resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad del mismo, para lo cual se fija una edad mínima no inferior a 18 años.

Las de caracteres transitorios toman en cuenta para los Estados, su economía, educación y servicios administrativos que se encuentran insuficientemente desarrollados. Las de carácter permanente se aplican a todos los Estados que ratifiquen el Convenio. La idea principal es que haya un gran número de países que suscriban el mismo, otorgándoles mayor flexibilidad a aquellos que se encuentren menos desarrollados.

Queda establecido en el primer párrafo del artículo 2, en cuanto a la edad mínima de admisión al empleo, que los Estados que adopten el Convenio, se comprometen a especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de acceso al empleo dentro de su territorio, y fuera de él, en medios de transportes matriculados en su territorio, estableciendo que ninguna persona por debajo de esa edad podrá ser admitida a trabajar en ocupación alguna. En este mismo artículo, párrafo tercero, se señala que esta edad mínima no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a los quince años.

Se señala dentro de las excepciones transitorias que, los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, podrán, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, especificar la edad mínima de catorce años, siempre y cuando establezca en las memorias de la aplicación del Convenio, las razones por las cuales ha establecido dicha edad, o bien renuncia al derecho de seguir teniendo como vigencia una edad mínima de admisión de catorce años (art.2 incisos. 4 y 5).⁶

⁶ OIT. Guía para la implementación de un Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil del Trabajo Infantil en los países del MERCOSUR y Chile. [en línea]
<http://white.oit.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec/doc/documentos/guia_inspeccion.pdf> [consulta: 29 Junio 2011].

El artículo 5 incisos 1 y 3, se refiere a la segunda excepción, que se aplica a aquellos países cuya economía y servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados, los cuales podrán, en un comienzo, limitar el campo de aplicación del Convenio, previa consulta con la organización de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, hay un mínimo de ramas de actividad económica que se debe establecer, como contra excepciones, en las que siempre se deberá aplicar el Convenio por ejemplo, industrias manufactureras; minas y canteras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes; almacenamiento y comunicaciones; plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, etc. Quedan fuera de esta clasificación, las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Los países que efectivamente hayan hecho uso de la facultad de limitar el campo de aplicación del Convenio para algunas ramas de la actividad económica, deberá informar en las memorias que haga a la OIT, la situación del trabajo de los niños, niñas o adolescentes, de los sectores excluidos, y los avances que hayan logrado en la aplicación más extensa de las disposiciones del Convenio.

Luego, los artículos 6, 7 y 8 del mismo Convenio, también regulan situaciones de acuerdo a la edad mínima de los niños trabajadores contemplada en el artículo 2.

El artículo 6 excluye al trabajo efectuado por niños en escuelas o instituciones de formación y el trabajo efectuado por menores de 14 años en empresas, si es que de acuerdo a las normas pertinentes constituye parte integrante de un curso o programa de enseñanza, formación u orientación vocacional impartido por una escuela o por una empresa con la aprobación de la autoridad pertinente.

El artículo 7 resulta de especial importancia, puesto que es el único que alude al trabajo con la educación escolar. Es así como establece que se permite el trabajo de personas de 13 a 15 años siempre que:

- No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo.

- No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

Queda entregada a la autoridad competente el deber de determinar cuáles son los trabajos que se consideran como ligeros.

No existe definición de trabajo ligero, pero hay ciertos criterios que lo caracterizan: Son aquellos que no representan riesgos para la salud o el desarrollo; no impiden la asistencia a la escuela, la participación en programas de orientación o formación profesional, o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. También la legislación nacional podrá permitir el empleo o trabajo de personas de quince años de edad, que se encuentran todavía sujetas a la obligación escolar, siempre y cuando no contradigan las características que asume el trabajo ligero.⁷

El artículo 8 indica que la autoridad competente podrá conceder permisos individuales que hagan excepción a la prohibición de trabajar establecida como regla general, para los casos en que se trate de empleos con finalidades tales como participación en representaciones artísticas (espectáculos, actividades publicitarias), señalando en tales permisos las condiciones y horarios en que se realizarán dichos trabajos.

Existe un artículo especial que habla sobre los trabajos riesgosos, este es el artículo 3, que establece la edad mínima para la admisión a estos empleos, la que será de 18 años. El trabajo riesgoso es aquel que por su naturaleza o por las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores. También se considera trabajo riesgoso aquel que si bien no lo es en principio, termina siéndolo por las condiciones en que se realizan. La autoridad competente será quien determine cuáles son los trabajos peligrosos.

⁷ OIT. Guía para la implementación de un Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil del Trabajo Infantil en los países del MERCOSUR y Chile. [en línea]
<http://white.oit.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec/doc/documentos/guia_inspeccion.pdf> [consulta: 29 Junio 2011].

Sin embargo, dicha excepción tiene una contra excepción en el mismo artículo, referente a que se puede ejercer por parte de los trabajadores entre 16 y 18 años el trabajo riesgoso siempre y cuando queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que estos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Por último, el artículo 9 indica algunas obligaciones para los Estados ratificantes:

- Prever todas las medidas necesarias, incluyendo el establecimiento de sanciones, para asegurar la aplicación efectiva de las normas del Convenio.
- Determinar las personas responsables del cumplimiento de estas disposiciones.
- Encargarse de que los empleadores del Estado lleven una lista de los menores que trabajan a su cargo, la cual deberá estar siempre a disposición de la autoridad competente.

El Convenio 138 sienta las bases para una estrategia coherente contra el trabajo infantil a nivel nacional. Dicho Convenio no ofrece un conjunto completo de normas predeterminadas que puedan aplicarse directamente. Los Estados ratificantes deben decir muchas cuestiones, empezando con la edad mínima general, la lista de tipos de trabajo peligroso, el ámbito de aplicación, etc. Esto, para dar especial flexibilidad al instrumento, que requiere un compromiso continuo por parte de los Estados ratificantes.

El Convenio requiere explícitamente que se celebren consultas entre las organizaciones de empleadores y trabajadores antes que puedan adoptarse la mayor parte de las decisiones nacionales para su aplicación, por ejemplo, a qué edad debe fijarse la edad mínima general, cuáles deben ser exactamente los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a una edad más avanzada, etc. De este modo la realidad de las prácticas específicas de los diversos sectores de cada país puede reflejarse en las normas nacionales relativas al trabajo infantil.

Es importante el rol de los Sindicatos al desempeñar una función activa en la configuración, adopción y aplicación del Convenio. Los sindicatos pueden iniciar procedimientos constitucionales de protesta y reclamación. No obstante, ha habido muy pocas

ocasiones en que los sindicatos hayan presentado observaciones sobre la aplicación de los Convenios relativos al trabajo infantil. Por consiguiente, es importante que los sindicatos participen plena y activamente en la elaboración de los nuevos instrumentos sobre el trabajo infantil.

1.3 Convenio número 182 de la OIT: sobre las peores formas de trabajo infantil

El Convenio número 182 fue ratificado por el Estado chileno con fecha 17 de Julio de 2000.

Debido a la necesidad de erradicar el trabajo infantil, nace el Convenio número 182, que es aún más específico que el número 132, por cuanto se refiere a las peores formas de trabajo infantil.

Este Convenio nace particularmente por la necesidad de la OIT de que la mayor parte de los Estados miembros, de un total de 173 hacia 1996, lo ratificaran. Esto porque con el Convenio número 138, sólo 49 países lo habían ratificado. Analizando dicha situación, se pudo razonar que la baja adhesión se debía a la alta complejidad de las normas de tal Convenio.

Sin embargo, la OIT ha sido clara que el Convenio principal, y el cual insta a ratificar, siempre ha sido el Convenio número 138.

El artículo 1 del Convenio número 182 señala que los Estados miembros que lo ratifiquen se comprometen a *adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.*

El artículo 2 señala, en conjunto con la Convención de los Derechos del niño, que son *niños* todas las personas menores de 18 años.

El artículo 3 señala que es lo que abarcaría las *peores formas de trabajo infantil*:

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo

forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlo en conflictos armados (letra a).

- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas (letra b).
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes (letra c).
- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (letra d).

Esta última categoría sobre las peores formas de trabajo infantil, debe ser determinada por la autoridad competente, previa consulta a la organización de empleadores y trabajadores y considerando las normas internacionales vigentes sobre la materia.

Todo país que ratifique este Convenio se obligará a instaurar dispositivos para vigilar el cumplimiento de éste, ya sea aplicando sanciones penales o de otra índole.

Asimismo, el artículo 7 obliga a los Estados que ratifiquen el Convenio para que dentro de un año desde la ratificación del instrumento, libren a los niños, niñas y adolescentes de las peores formas de trabajo infantil, prestándoles su asistencia directa y adecuada, y asegurarles inserción social y garantizarles el acceso a la enseñanza básica gratuita, teniendo en cuenta además la atención de las necesidades básicas de sus familias.

Es necesario precisar que la Recomendación 190 sobre las peores formas de trabajo infantil señala que los países que ratifiquen el Convenio número 182 deberán elaborar y poner en práctica programas de acción nacionales en forma urgente para identificar y denunciar las peores formas de trabajo infantil; llevar a cabo acciones preventivas y retirar a los niños del trabajo, garantizar su rehabilitación e inserción social con medidas que permitan atender a sus necesidades educativas, físicas y psicológicas; prestar especial atención a los niños pequeños, a las niñas, al trabajo oculto en el que las niñas están particularmente expuestas a riesgos, y a otros niños particularmente vulnerables o con necesidades específicas; determinar las comunidades en

que haya niños y niñas expuestos a riesgos, entrar en contacto directo con ellas y trabajar mancomunadamente; sensibilizar y movilizar a la sociedad. Cabe destacar que una *Recomendación*, si bien, no tiene fuerza obligatoria, tienen un valor como orientación a la hora de interpretar y aplicar los Convenios.

A mayor abundamiento, podemos decir que, las peores formas de trabajo infantil, de acuerdo al Convenio 182, están referidas a niños/as y adolescentes menores de 18 años que son víctimas de explotación por los adultos, en actividades económicas que ocasionan daños a su desarrollo físico, psicológico y moral.

Dentro de las peores formas de trabajo infantil, es posible diferenciar dos dimensiones: Trabajos intolerables y Trabajos peligrosos.

1. *Trabajo Intolerable*: Se refieren a modernas formas de esclavitud, es decir, que atentan contra los derechos humanos de los niños/as y adolescentes implicados en la actividad. Comprende dos categorías:
 - Explotación sexual comercial infantil ESCI: Utilización de niños/as y adolescentes para actividades sexuales remuneradas, pornografías, turismo con fines sexuales, y trata de niños/as y adolescentes con fines de explotación sexual.
 - Utilización de niños(as) y adolescentes en actividades ilícitas: producción y tráfico de drogas, utilización de niños/as y adolescentes por delincuentes, venta de niños para servidumbre y reclutamiento forzoso para conflictos armados.
2. *Trabajos Peligrosos*: Son aquellos que pueden perjudicar el desarrollo integral del niño/a (daños físicos, mental o moral), ya sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza y que son especificadas en el reglamento de trabajo peligroso.
 - Trabajos peligrosos por su naturaleza: ej: trabajos en faenas forestales, en alta mar, en alturas superiores a dos metros, en condiciones extremas de temperatura, en que se manipulen sustancias peligrosas, etc.

- Trabajos peligrosos por sus condiciones: ej: trabajo que se desarrolla a la intemperie sin la debida protección y en condiciones de aislamiento, en que se pone en riesgo la salud mental, con problemas de higiene y seguridad⁸

Es importante señalar que, el Convenio 182 no sustituye al Convenio 138, el cual continúa siendo la base de la acción nacional e internacional para la abolición total del trabajo infantil. El objetivo del Convenio 182 es por tanto, determinar lo intolerable y pedir la acción inmediata para pedir la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Dicho Convenio, prevé una serie de normas que clarifican la necesidad de dar prioridad a las medidas inmediatas para combatir las peores formas de trabajo infantil y preconiza consultas con las asociaciones de trabajadores y empleadores, así como con otros grupos pertinentes. Es por este motivo, por ejemplo, que la prohibición del reclutamiento forzado u obligatorio de todas las personas menores de 18 años supuso un paso adelante en relación con lo dispuesto sobre esta cuestión en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Debemos destacar que el hecho que personas menores de 18 años sean definidas como niños, no tiene importancia, siempre que esas personas estén incluidas en las medidas de protección contra las peores formas de trabajo infantil. Esto no quiere decir que el Convenio exija la completa prohibición de trabajar a todas las personas menores de 18 años. Aquellos menores de 18 años que tengan la edad mínima reconocida legalmente para trabajar, que es habitualmente inferior a 18 años, pueden hacerlo legítimamente, siempre que la actividad no corresponda a ninguno de los criterios relativos a las peores formas de trabajo infantil.

Finalmente, gracias a la firma de ambos Convenios la erradicación del trabajo infantil no es sólo una inquietud de instituciones o de expertos, sino un compromiso formal del Estado, el cual le dice al mundo que, se suma al movimiento global en pro de los derechos de niños y niñas.

⁸ OIT. Trabajo Infantil y adolescente: Antecedentes y sugerencias para abordar el tema en escuelas del país. 1° ed. Santiago, Chile, 2008. 7p.

A los convenios, se agregó en el 2000, la suscripción, por parte del país, de la Declaración del Milenio, en las que se establecieron ocho objetivos de desarrollo para 2015. Los vínculos entre el trabajo Infantil y mucho de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) resultan claramente establecidos, en particular en lo relacionado con la lucha contra la pobreza, la educación para todos, la igualdad de género en la educación y el empleo juvenil.

A nivel Iberoamericano, Chile también se comprometió con la erradicación del Trabajo Infantil, a través de la suscripción en 2001 del Plan de Acción “Desafíos para mejorar la calidad de vida de niñas, niños y adolescentes iberoamericanos”, que es parte de la declaración de la III Conferencia Iberoamericana de Ministras, Ministros y altos responsables de la Infancia y la adolescencia”, realizado en Lima, Perú.⁹

1.4 Convención Internacional de los Derechos del Niño.

Este instrumento jurídico, dictado especialmente respecto de los derechos humanos de la infancia, reafirmando a niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho, otorgándoles algunos derechos propios de la infancia.

De acuerdo a lo que estamos estudiando, el artículo 32 de la Convención, respecto al trabajo infantil, establece que:

- *Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.*
- *Los Estados Partes adoptaran medidas legislativas y administrativas, sociales, y educacionales para garantizar la aplicación de este artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes en particular:*
 - a) *Fijaran una edad o edades mínimas para trabajar;*

⁹ OIT. Chile: Hacia un futuro sin trabajo infantil. Santiago, Chile. (11). 2009.

b) *Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; y*

c) *Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.*

En consecuencia, esta Convención no se opone en contra del trabajo infantil, sino que se opone a la explotación económica de los niños o de aquellas actividades que sean dañinas para ellos, ya sea física, moralmente, etc.

1.5 Normas del Código del Trabajo referentes al trabajo infantil.

- Artículo 13 inciso 2º: *“Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media”.*
- Artículo 14: *“Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud”.*

- Artículo 15: *“Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento. Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia”.*
- Artículo 16: *“En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares”.*
- Artículo 17: *“Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.
Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento”.*
- Artículo 18: *“Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los veintidós y las siete horas”.*

CAPITULO II: Catastro del trabajo infantil en Chile.

2.0.1 Estadísticas

En Chile, de acuerdo a la primera encuesta nacional sobre actividades de niños y adolescentes (OIT, INE, MINTRAB, 2003), hay 238.000 personas entre 5 y 17 años que trabajan. De ello 196.000 laboran para el mercado (más de 1 hora a la semana), y 42.000 (1,2%) realizan trabajo doméstico para su propio hogar (más de 21 horas a la semana).

De los que trabajan en el mercado, 107.000 (3%), lo hacen en condiciones inaceptables, es decir, no asisten a la escuela, laboran en la calle y/o en jornadas extensas o nocturnas.

El sistema de registro e intervención de las peores formas de trabajo infantil, desde el 2003, ha registrado más de 2.000 niños, niñas y adolescentes en dicha situación.¹⁰

Para abordar este tema es necesario hacer algunas distinciones respecto del trabajo que realizan las personas menores de 18 años, considerando tanto su edad, como el tipo de trabajo y las condiciones en que lo realiza.

A partir de esto es posible distinguir 3 categorías o grupos, que hay que analizar por separado:

- i) Trabajo Infantil
- ii) Trabajo Adolescente
- iii) Peores formas de trabajo infantil

i) Trabajo Infantil

Es toda actividad económica desempeñada por menores de 15 años independientemente de si reciben un salario, lo hacen forma independiente, o bien, realizan un trabajo familiar no remunerado.

¹⁰ OIT. Chile: Hacia un futuro sin trabajo infantil. Santiago, Chile. (5). 2009.

Datos:

- i)** 68.129 niños/as entre 5 y 14 años realiza trabajos peligrosos o inaceptables para el mercado. Esto representa el 2.4% del total de niños en ese rango de edad.
- ii)** De estos, el 65% son hombres y el 75% vive en el sector urbano. Sin embargo, aunque el número de niños/as trabajadores es menor en el sector rural, proporcionalmente son más los niños que trabajan en zonas rurales que en zonas urbanas. (urbano: 2.1% - rural: 4.4%).
- iii)** Un 54% de los niños y niñas entre 5 y 14 años que realizan trabajos inaceptables, trabaja 14 horas y más a la semana, un 16% trabaja en la noche y un 13% lo hace en la calle.
- iv)** 14.473 niñas y niños realizan quehaceres para el propio hogar en condiciones de riesgo. Ellos representan un 0.5% del total de niños/as en este rango de edad. Principalmente son mujeres las que se dedican a estas labores como el cuidado del hogar, hermanos o abuelos (80%).

Trabajo Adolescente

El trabajo adolescente es aquel realizado por personas de 15 y menores de 18 años.

Los menores de 18 y mayores de 15 años, pueden celebrar contratos de trabajo de acuerdo a las normas del Código del Trabajo¹¹, sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Contar con autorización expresa del padre o de la madre u otros determinados por ley.
- Acreditar el término de su educación media o estar cursando ésta o la educación básica. En ambos casos, las labores no podrán dificultar la asistencia regular a clases, y su participación en programas educativos o de formación.

¹¹ Artículos 13-18 del Código del Trabajo.

- Quienes no se encuentren cursando su enseñanza básica o media, no podrán trabajar más de 30 horas semanales durante el período escolar. Esta prohibido desarrollar labores nocturnas, esto es entre las 22 y las 7 horas de la mañana del día siguiente.
- Está prohibido desempeñar trabajos peligrosos, que afecten su seguridad y a la protección de su salud.

Datos:¹²

- i) 39.547 adolescentes entre 15 y 17 años realiza trabajo inaceptable para el mercado. Esto representa el 4.9% del total de adolescente en ese rango de edad. De estos, un 74% son hombres.
- ii) Un 78% vive en el sector urbano. Sin embargo, aunque el número de adolescentes trabajadores es menor en el sector rural, proporcionalmente son más los adolescentes que trabajan en zonas rurales, que en zonas urbanas. (urbano: 4.3 – 9.0%).
- iii) Un 44% de los/las adolescentes que realiza trabajo inaceptable para el mercado, lo hace por 21 horas y más a la semana y no asiste a la escuela, un 38% trabaja más de la jornada legalmente permitida, un 29% labora en la noche y un 12% lo hace en la calle.
- iv) Casi la mitad de estos adolescentes trabajadores dejan de estudiar, y aproximadamente el 40% de los que están estudiando presentan retraso escolar.
- v) Por otra parte, hay 27.600 adolescentes que realizan quehaceres para el propio hogar (cuidado de niños, lavar, planchar, cocinar, etc.). El 88% de este grupo son mujeres y de éstas, el 63% son madres adolescentes solteras o casadas, o convivientes sin hijos.

¹² Todas las cifras corresponden a datos y estadísticas para Chile.

- vi) De las madres adolescentes que realizan quehaceres para el propio hogar, cuatro de cada cinco han abandonado sus estudios.¹³

Peores Formas de Trabajo Infantil

Las peores formas de trabajo infantil, de acuerdo al Convenio 182, están referidas a niños, niñas y adolescentes menores de 18 años que son víctimas de explotación por los adultos, en actividades económicas que ocasionan daños a su desarrollo físico, psicológico y moral.

Dentro de las PFTI es posible diferenciar dos dimensiones: Trabajos intolerables y Trabajos peligrosos.

- 1. Trabajo Intolerable:** Se refieren a modernas formas de esclavitud, es decir, que atentan contra los derechos humanos de los niños/as y adolescentes implicados en la actividad. Comprende dos categorías:
 - *Explotación sexual comercial infantil ESCI:* Utilización de niños/as y adolescentes para actividades sexuales remuneradas, pornografías, turismo con fines sexuales, y trata de niños/as y adolescentes con fines de explotación sexual.
 - *Utilización de niños(as) y adolescentes en actividades ilícitas:* producción y tráfico de drogas, utilización de niños/as y adolescentes por delincuentes, venta de niños para servidumbre y reclutamiento forzoso para conflictos armados.
- 2. Trabajos Peligrosos:** Son aquellos que pueden perjudicar el desarrollo integral del niño/a (daños físicos, mental o moral), ya sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza y que son especificadas en el reglamento de trabajo peligroso.
 - *Trabajos peligrosos por su naturaleza:* ej: trabajos en faenas forestales, en alta mar, en alturas superiores a dos metros, en condiciones extremas de temperatura, en que se manipulen sustancias peligrosas, etc.

¹³ OIT. Niños, Niñas y Adolescentes: Los riesgos de un trabajo invisible para el propio hogar. Silva, 2006.

- *Trabajos peligrosos por sus condiciones*: ej: trabajo que se desarrolla a la intemperie sin la debida protección y en condiciones de aislamiento, en que se pone en riesgo la salud mental, con problemas de higiene y seguridad.

Datos:

Desde el año 2003, el Servicio Nacional de Menores SENAME, coordina la implementación del Sistema de Registro Único e Intervención en el tema de Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI). Los datos que recoge incluyen la identificación del niño/a o adolescente, escolaridad, domicilio, tipo de peor forma, lugar de detección, y programas de derivación.

El sistema está integrado por: SENAME, OIT, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación.

A diciembre de 2007, se ingresaron al sistema de registro de peores formas de trabajo infantil, 2.518 casos.

- Según sexo: el 62.7% son hombres y el 37,3% mujeres.
- Según edad: el 72.2% tiene 15 y más años de edad.
- En relación con su asistencia a la escuela: el 53.7% no asistía a la escuela.
- En relación con el tipo de actividad: el 32% estaba involucrado en trabajo estimado peligroso por sus condiciones, el 30% en alguna modalidad de explotación sexual comercial, el 17.6% en actividades ilícitas, el 15.5% en trabajos peligrosos por su naturaleza y finalmente un grupo correspondiente al 4.7% en otras actividades estimadas peores formas de trabajo infantil.¹⁴

¹⁴ OIT y Ministerio del Trabajo y Prevención Social. Trabajo Infantil y Adolescente: Antecedentes y sugerencias para abordar el tema en escuelas del país. 1° ed. 2008. Pp. 4-7.

2.0.2 Panorama general de las actividades laborales de niños y adolescentes.

El 94,6% de los niños y adolescentes del país no trabajan y dedican su tiempo principalmente a estudiar y realizar actividades propias de su edad. Asimismo, un 5,4% de los niños y adolescentes de 5 a 17 años, trabajó al menos una hora en la semana de referencia.

Por otra parte, la tasa de actividad laboral del tramo de 5 a 17 años, es de 7,1% para los hombres y 3,7% para las mujeres.

Un 3,0% de los niños y adolescentes del país se desempeña en actividades inaceptables y un 2,4% en actividades aceptables.

2.0.3 Edad y sexo de los niños y adolescentes en trabajo inaceptable

La mayor parte de quienes trabajan en actividades inaceptables son hombres. Adicionalmente, y como era de esperarse, la tasa de trabajo inaceptable es mayor entre adolescentes que entre los niños.

| Sexo | Trabajo inaceptable 5 a 14 años | Trabajo Inaceptable 15 a 17 años | Total de niños y adolescentes en trabajo inaceptable |
|---------------|--|---|---|
| | Número | Número | Número |
| Hombre | 44.300 | 29.336 | 73.636 |
| Mujer | 23.829 | 10.211 | 34.040 |
| Total | 68.129 | 39.547 | 107.676 |

2.0.4 Realidad urbano y rural

Aunque hay más niños y adolescentes en el área urbana que en la rural tradicional, en esta última es más frecuente que el trabajo sea familiar, incluyendo a las madres e hijos. Ellos dificulta la diferenciación entre producción para el hogar y aquella destinada al mercado.

Además, en los sectores rurales, aún tienen gran influencia los factores culturales, según los cuales la formación de los hijos por parte de los jefes de hogar incluye la enseñanza de un oficio, lo que generalmente implica que ellos actúen como ayudantes o aprendices en las tareas que realizan sus padres.

En las últimas décadas, a partir del auge exportador de productos agropecuarios, el trabajo de temporada agrícola en medianas y grandes empresas se ha extendido. En ésta actividad habitualmente participan todos los miembros de la familia, incluidos los niños y adolescentes de menos de 18 años.

La gran mayoría de los niños que trabaja, realiza sus actividades dentro del área agrícola rural, donde la extracción de frutas y hortalizas para su posterior exportación, constituye sin lugar a dudas la mayor ocupación de esta fuerza laboral.

Se entiende por trabajador agrícola, según lo establecido en el artículo 93 del Código del Trabajo, todos aquellos que desempeñan 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 maderas y otras afines.

La forma de trabajo se desarrolla de modo que los niños y adolescentes que trabajan en este tipo de labores, lo hacen dentro de las épocas de cosecha de determinados productos. De este modo, el trabajo se vuelve ambulatorio por distintos predios en donde éste se realiza. A nivel mundial, en la parte de la agricultura, es el sector económico en el que hay una mayor proporción de trabajo infantil.

En 2006, más de 150 millones de menores de 18 años trabajaban en este sector, lo que representa casi el 70% del total mundial, afortunadamente el número de niños y jóvenes de 5 a 17 años de edad, atrapados en actividades laborales peligrosas disminuyó en un 26%, de 171 millones en 2000 a 126 millones en 2004. Entre los trabajadores más jóvenes, de 5 a 14 años de edad, la disminución fue todavía mejor, equivalente al 33%.¹⁵

¹⁵ OIT. La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance. Santiago, Chile. 2006, 6p.

El principal interés de quienes contratan a esta fuerza laboral, es contar con una mano de obra a bajo costo y con una gran capacidad de entrega a las obras, puesto que por lo general no enferman, y mucho menos presentan problemas a la hora de trabajar en las faenas, ya que las difíciles condiciones de vida que cada uno de ellos presenta, hacen de la oportunidad laboral una gran posibilidad de ayudar económicamente a sus hogares y familias.

Lo preocupante de la situación, sin embargo, radica en el hecho de que en conjunto con no asistir a la escuela en muchos casos, y, de hecho, contar con el apoyo y consentimiento de los padres, las aberrantes condiciones laborales especialmente de aquellos que se desempeñan en faenas de temporada en la agricultura de exportación expuestas a agrotóxicos, es por decirlo menos preocupante y seria. Sumado a las precarias condiciones de trabajo y el poco respeto a las condiciones laborales mínimas exigidas por los países desarrollados y los organismos internacionales.¹⁶

Según los estudios del Ministerio del Trabajo y de la OIT, la realidad en Chile señala que son alrededor de 30 mil las personas que, entre 5 y 17 años se desempeñan en faenas agrícolas, caza y pesca. Esto representa un 26% del total de niños, niñas y adolescentes que trabajan para el mercado en condiciones inaceptables o peligrosas.

A su vez en las zonas rurales, 4 de cada 5 de los niños, niñas y adolescentes que trabajan lo hacen en ocupaciones como recolección, siembra, venta de productos agrícolas y cuidado de animales, entre otras. Algunos incluso utilizan maquinaria pesada y operan balizas y tractores.

Por razones climáticas y geográficas, el trabajo infantil y adolescente agropecuario es más extendido en las zonas centro y sur. Ambas reúnen a 25 mil niños, niñas y adolescentes trabajadores, representando el 89,8% de los que realizan estas actividades en todo el país. Evidenciándose un incremento en los períodos de vacaciones escolares, el cual es utilizado por los menores para realizar trabajos principalmente haciéndolos coincidir con los períodos de cosecha y recolección. Este trabajo agrícola de temporada es desarrollado por niños, en su

¹⁶ CASTAÑEDA MARTINEZ, Sandra. Red de acción de plaguicidas y sus alternativas de América Latina y el Caribe. Santiago, Chile, 2005. 30p.

mayoría hombres, de 5 a 14 años (12.678 niños, correspondientes al 70,5% de los involucrados en trabajo de temporada).

Los adolescentes que realizan este tipo de actividad enfrentan condiciones aún más desfavorables. Los hombres siguen siendo mayoría, aunque también hay un porcentaje significativo de mujeres (73,2% versus 26,8%).

Alrededor de un 60% de ellos debe trabajar largas jornadas, muchas veces, más de lo legalmente permitido, con las consecuencias físicas que ello acarrea y la falta de tiempo para descansar y realizar actividades recreativas o de otro tipo, cabe destacar que al mismo tiempo, de las 42 mil personas entre 5 y 17 años que realizan quehaceres para el propio hogar, más de 9 mil laboran en zonas rurales, desarrollando entre otros, actividades agrícolas de autoconsumo.¹⁷

Desde el punto de vista de las prioridades de las políticas de erradicación del trabajo infantil, el área urbana presenta la mayor concentración de niños trabajadores. Sin embargo, en las zonas rurales las condiciones son más precarias y, como veremos, el trabajo atenta más contra la posibilidad de estudiar.

2.0.5 Tipos de Actividades

Las ocupaciones más frecuentes de niños y adolescentes que realizan trabajos inaceptables en las ciudades, son las de vendedor, mesero y empaquetador de supermercado (ocupación que se concentra en el grupo de 15 a 17 años). En segundo lugar de frecuencia se ubican los niños que trabajan ayudando a sus padres, cuidando autos (especialmente los más pequeños), o en la construcción, como albañiles o ayudantes de obreros más especializados, cargadores u otras tareas similares.

Dentro del grupo de niños más pequeños que trabajan en la calle, las niñas cuidan autos y recolectan diarios y cartones. En cambio, la mayoría de los niños vende productos en las micros y calles, o hace malabarismo en las esquinas.

¹⁷ OIT. Niñas, niños y adolescentes: un trabajo invisible para el propio hogar. Santiago, Chile. 2006. 8p.

Las adolescentes trabajan más frecuentemente como vendedoras y promotoras; mientras sus pares de sexo masculino se dedican, en general, al comercio ambulante y ventas, al lavado y cuidado de autos, o a cobrar y controlar el horario de las micros.

Quienes trabajan en la calle están expuestos a los peligros del tránsito vehicular, a la contaminación, a la inclemencia del tiempo, así como a la inseguridad, el acoso sexual de los mayores y la violencia de pandillas o grupos.

De los trabajos que se realizan en horario nocturno, aquellos detectados con mayor frecuencia son: atender mesas en bares y restaurantes; vendedores, especialmente de comida; cargadores de camiones y mercadería que normalmente se realiza en la madrugada. Además se mencionan cuidadores de autos, empaquetadores de supermercados y la atención al público en locales de videojuegos.

La falta de tiempo para descansar es uno de los principales problemas que aquejan a los niños y adolescentes que trabajan de noche. También, el que se les obligue a trabajar más del horario que les corresponde. Por otra parte, existen quienes se avergüenzan de lo que hacen.

En las zonas rurales, casi la totalidad de los casos se concentra en el trabajo agropecuario, en ocupaciones como recolección, siembra, venta de productos agrícolas y cuidado de animales. Aparecer, asimismo, algunos adolescentes utilizando maquinaria pesada y operando balizas y tractores.

Por razones climáticas y geográficas, el trabajo infantil y adolescente agropecuario es más extendido en las macrozonas centro y sur. Ambos reúnen a 25 mil niños y adolescentes trabajadores, representando el 89,8% de los que realizan estas actividades en todo el país.

Datos:

- El 26,1% trabajan en la agricultura, o en la actividad forestal o son pescadores.
- El 24,9% son vendedores
- El 20,5% son carretoneros, fleteros de feria libre o arrieros.
- El 15,8% son trabajadores en servicios personales.

- El 5,1% trabaja en arreglo de vestuario, calzado, carpintería o construcción.
- El 4,2% son empleados administrativos y afines.
- El 1,4% son artistas, entretenedores o afines.
- El 1,3% trabaja en encuadernación, cerámica, piedra, panaderos.
- El 0,8% son ayudantes, obreros y jornaleros.¹⁸

2.0.6 Trabajo agrícola de temporada

En general el trabajo agrícola de temporada es desarrollado por niños, en su mayoría hombres, de 5 a 14 años (12.678 niños, correspondientes al 70,5% de los involucrados en trabajo de temporada).

Estos niños trabajan mayoritariamente ayudando a sus padres durante media jornada o jornada completa, aunque un pequeño porcentaje de ellos debe cumplir con agotadoras jornadas que se extienden más allá de 49 horas a la semana.

Los adolescentes que trabajan en la temporada agrícola enfrentan condiciones aún más desfavorables. Los hombres siguen siendo mayoría, aunque también se encuentra un porcentaje significativo de mujeres (73,2% versus 26,8%). Si bien su actividad está algo mejor regulada (en su mayoría tienen contratos a plazo fijo o acuerdos de palabra), casi un 60% de ellos debe enfrentar largas jornadas de 49 horas o más, con las consecuencias físicas que ello acarrea (cansancio, dolor) y la falta de tiempo para descansar y realizar actividades recreativas o de otro tipo.

De hecho, gran parte de los niños y adolescentes de 5 a 17 años que realiza esta actividad declara quedar muy cansado, con dolores musculares, y trabajar en condiciones de mucho frío o calor. Sólo muy pocos afirman que su trabajo no les afecta físicamente.

¹⁸ Trabajo Infantil y adolescente en Cifras. Santiago, Chile, (17). 2003.

2.0.7 Lugar de Trabajo

La mayor parte de los niños/as y adolescentes que realizan trabajos inaceptables lo hacen en locales, establecidos o no, y en áreas no urbanas no necesariamente peligrosas en sí mismas. Diferente es la situación de aquellos cuya actividad laboral se realiza en la calle, en medios de transporte o en obras en construcción que implican mayores riesgos de accidentabilidad.

Datos:

- El 26,6% trabaja en un local, fábrica, almacén u oficina.
- El 24,6% trabaja en el campo, mar, río o bosque.
- El 12,6% trabaja en la calle
- El 11,7% trabaja en la vivienda que habita.
- El 11,4% trabaja en un kiosco, carro fijo o feria libre.
- El 7,2% trabaja en otra vivienda.
- El 3,2% trabaja en un camión, tractor o bote.
- El 2,7% trabaja en la construcción.

2.0.8 El hogar en los estratos más pobres

La pobreza es una de las causas tradicionalmente asociadas al trabajo infantil y adolescente. Para el caso chileno, esta tendencia se confirma. La pertenencia a hogares de estratos bajos, medios bajos y medios, muestra una proporción mucho mayor de trabajo inaceptable y quehaceres del hogar que los restantes estratos.

Sólo un 13,7% de los niños y adolescentes que no trabajan se encuentran en el estrato más bajo, mientras que en el estrato alto no se presenta ésta situación.

Al contrario, 28% de los niños y adolescentes que hacen trabajo inaceptables o quehaceres del propio hogar (21 horas y más). **La correlación es alta en los estratos bajos, el 73,3% de los hogares encuestados que pertenecen a estratos bajo, medio bajo y medio, tienen dificultades graves para dar una buena calidad de vida a sus hijos.**

La permanencia de una muy desigual distribución del ingreso de los hogares en Chile, que se refleja en la estratificación anterior, tiene importantes implicancias para la calidad de vida de los niños y adolescentes.

Si bien la pobreza en Chile se ha reducido de un 33,3% de los hogares en la década de los 80, a un 16,6% en el 2000, persiste una distribución desigual.

De este modo, para muchas familias el trabajo infantil y adolescente es una buena e incluso única alternativa para conseguir mayores ingresos inmediatos que permitan subsistir. Para otros grupos familiares, la reclusión de las hijas es la única manera de que la madre pueda trabajar.

De acuerdo a encuestas realizadas para determinar la realidad socioeconómica de las viviendas, los hogares más pobres tendrían, entre otros, menores ingresos, jefes de hogar con poca educación, ocupaciones más precarias y mayores niveles de hacinamiento.

Tal estratificación se adecua a la distribución de los ingresos en Chile que resulta de la encuesta CASEN, la cual revela que:

- Un 7,9% de los hogares pertenecen al estrato bajo
- Un 19,5% al estrato medio bajo
- Un 45,9% al estrato medio

Todos los anteriores representan el 42,3% de los ingresos de los hogares.

- Un 23,9% pertenece al estrato medio alto, el 68% del ingreso nacional.

Un 3% son del estrato de más altos ingresos.¹⁹

2.0.9 Composición de los hogares

Como es propio del trabajo infantil, la ausencia de alguno de los padres en el hogar es indicativa de problemas sociales y económicos. Habitualmente, el abandono de los jefes de hogar hombres, no sólo sus esposas o convivientes, sino de toda obligación de entregar sustento, cuidado y cariño a los hijos, es otra causa para que los niños trabajen a temprana edad.

Tal vez, en los estratos de mayores ingresos, la separación de los cónyuges no implique el abandono de estas responsabilidades, pero en los sectores más pobres la mayor parte de las veces la separación equivale a la desaparición o abandono total del jefe del hogar.

Las madres jefas de hogar no pueden asumir todos los roles: así, las hijas mujeres la reemplazan en el hogar (34,3% de los niños y adolescentes que viven en hogares con jefatura femenina están a cargo de quehaceres domésticos) y los hijos hombres en la búsqueda de ingresos fuera del hogar (28,3% de los niños y adolescentes en hogares con jefatura femenina).

2.1.0 Educación del grupo familiar

Más de la mitad de los niños y adolescentes que realizan trabajos inaceptables o quehaceres domésticos pertenecen a hogares en los cuales el jefe no ha terminado la enseñanza media. Al contrario, aquellos de hogares donde no hay niños y adolescentes que realicen tales actividades, tienen mayores niveles de estudio.

En definitiva, se puede constatar que los niños y adolescentes que realizan tareas domésticas o trabajos inaceptables viven en hogares donde los jefes tienen bajos niveles educacionales.

La relación entre el nivel educacional entre el jefe del hogar y calidad de vida de niños y adolescentes de su familia es alta. Chile, está incrementando el nivel educacional, como lo demostró la diferencia entre el Censo de 1992 y 2002. Sin embargo, en estos casos, los programas de nivelación de estudios para mujeres dueñas de casa y para trabajadores, resultan

¹⁹ Trabajo Infantil y adolescente en Cifras. Santiago, Chile, (38). 2003.

fundamentales para cerrar brechas con personas adultas que nunca tuvieron la oportunidad de estudiar, y cuya perspectiva acerca de la importancia de la educación cambiará, con efectos positivos para sus hijos.

Los niños y adolescentes que trabajan en actividades inaceptables, así como las mujeres adolescentes y niñas dedicadas a actividades del hogar, restan parte de su tiempo y energía a la educación. En algunos casos, dejan de asistir a clases, con el consiguiente atraso en sus estudios. En otras ocasiones, el cansancio no les permite asimilar los conocimientos y desertan del sistema escolar, reduciendo sus oportunidades futuras.

Un 21,1% (22.334 casos) de los niños y adolescentes en trabajo inaceptable no asiste a la escuela, comparado con un 1,2% (37.284 casos) de los que no trabajan.

Los niños, adolescentes y madres adolescentes en quehaceres del propio hogar son los que presentan mayores problemas de abandono escolar, ya que un 33,2% de ellos (13.697 niños y adolescentes) está fuera del sistema educacional.

En definitiva, se observa que los niños y adolescentes que ayudan en los quehaceres del propio hogar se encuentran en una situación especialmente vulnerable con respecto a su educación, quedando marginados de las oportunidades futuras que ésta puede brindarles.

Una parte importante de ellos ya ha dejado de asistir a la escuela y, de los que aún acuden, muchos faltan regularmente a clases o no están en el grado que corresponde.

Los niños y adolescentes que trabajan en ocupaciones inaceptables, tienen mayor retraso que los que no trabajan. Sin embargo, nuevamente son los niños y adolescentes los más perjudicados en sus oportunidades de educación, y los que presentan mayor atraso escolar. La discriminación de género opera desde la más temprana edad ya que sólo en el 50,6% de los niños y adolescentes que cumplen con los quehaceres del hogar, están el grado escolar que les corresponde, y como ya se sabe, un porcentaje muy mayoritario lo constituyen las mujeres.

En el caso de los niños y adolescentes que trabajan en condiciones inaceptables y de quienes realizan quehaceres del propio hogar, las razones por las cuales no asisten a la escuela son claramente diferenciables por sexo. Mientras en el caso de los hombres las razones son

principalmente económicas (41,1%) y de problemas de conducta o de aprendizaje (47%), entre las mujeres las causas se refieren más bien al embarazo y la maternidad y, en segundo lugar, a trabajar o buscar trabajo.²⁰

2.2 Erradicación del trabajo infantil

Alrededor de 250 millones de niños trabajan actualmente en el mundo, muchos de ellos a tiempo completo. No van a la escuela y apenas tienen tiempo para jugar. Muchos no reciben adecuada nutrición ni cuidados. En otras palabras, se les ha negado el derecho de ser niños. Además para la mayoría de ellos, mañana será prácticamente igual, y así al pasar el resto de los días.

Decenas de millones de estos niños han sido víctimas de las peores formas de trabajo infantil. Son los niños que:

- Trabajan en entornos peligrosos, expuestos a productos químicos tóxicos, o a maquinaria peligrosa, o a calor extremo.
- Son utilizados para actividades ilícitas como el tráfico de drogas o la prostitución, o en la producción de pornografía.
- Son explotados por redes de tráfico de niños o son forzados a trabajar en condiciones de esclavitud.
- Reciben armas para tomar parte en conflictos bélicos.

El trabajo es la forma de abuso infantil más extendida en el mundo. En esta primera década del nuevo siglo, combatir el trabajo infantil debe encontrarse entre las prioridades más elevadas de la humanidad.

²⁰ Trabajo Infantil y adolescente en Cifras. Santiago, Chile, (45). 2003.

Las experiencias conducidas en varios países en la década de los noventa constituyen una buena base de acción. En efecto, fue durante esos años cuando la comunidad internacional se despertó a la realidad del trabajo infantil.

Esta toma de conciencia se debió en gran parte a la sensibilización de la opinión pública a la importancia de los derechos del niño y a la necesidad de garantizar el respeto de las normas laborales y el acceso a empleos decentes para los trabajadores adultos de la economía mundializada. Hace apenas diez años de disponía de muy poca información sobre las causas y los efectos del trabajo infantil. En este campo, los proyectos de campo eran escasos y el proceso de reforma de las políticas y leyes nacionales era lento. En muchos países donde el trabajo infantil es común, el gobierno se negaba incluso a reconocer su existencia.

Desde entonces, se han producido muchos cambios en las actitudes hacia el trabajo infantil, especialmente en sus formas más intolerables. La mayoría de los gobiernos del mundo apoyan las iniciativas tomadas en este campo, como lo demuestra el índice de ratificación del Convenio 182 de la OIT, que exige acción inmediata para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Más de 130 países, en su mayoría Estados miembros de la OIT, ya han ratificado este Convenio adoptado en 1999, lo cual constituye un récord en la historia de la OIT. Por otra parte, más de 120 países ya han ratificado el Convenio 138 sobre la edad mínima, y esto confirma la toma de conciencia del conjunto de la comunidad internacional sobre la cuestión del trabajo infantil. El número total de ratificaciones de estos dos convenios constituye una medida de la voluntad de muchos países de actuar de forma urgente para erradicar el trabajo infantil. En este campo la OIT ofrece a sus Estados Miembros numerosos programas de cooperación técnica destinados a apoyarlos y orientarlos.²¹

²¹ OIT. *La OIT: Qué es, Qué hace*. Ginebra, Suiza. OIT, [s.a.]. 17p.

2.3 Organismos encargados de erradicar el trabajo infantil.

i) OIT:

La Organización Internacional del trabajo es una agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Sus objetivos principales son: promover el cumplimiento de los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social.

La OIT ha establecido un sistema de normas internacionales de trabajo (Convenios y recomendaciones) orientados al cumplimiento de los llamados principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Dentro del Sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que las organizaciones de trabajadores y de empleadores participan, al lado de los gobiernos, en las labores de sus órganos de administración.

La OIT lucha por convertir en una causa universal la erradicación del trabajo infantil, la cual ha sido una de sus preocupaciones fundamentales desde sus inicios en el año 1919.

Es así como dentro de las acciones que ha realizado, se encuentra, como hemos mencionado, el Convenio sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo (Convenio 138) y el Convenio sobre Peores Formas de Trabajo Infantil (Convenio 182), entre otros.

Dichos Convenios exigen a todos los Estados que lo ratifiquen, a adoptar políticas nacionales dirigidas a la eliminación progresiva del trabajo infantil, así como también, el establecimiento de medidas urgentes para lograr la erradicación de sus peores formas.

ii) Programa IPEC:

Este es el llamado Infocus sobre el Trabajo Infantil, el cual ha crecido junto al movimiento político contra el trabajo infantil.

El IPEC, nacido en 1992, actualmente funciona en más de 80 países, obteniendo apoyo de unos 30 donantes y aumentando su número de intervenciones.

El objetivo del IPEC es la eliminación del trabajo infantil en todo el mundo, poniendo el énfasis en la erradicación de las peores formas lo antes posible. Para lograr tal objetivo actúa de diversas formas, por ejemplo, a través de programas nacionales que promuevan una reforma de las políticas y aplicación de medidas concretas para poner fin al trabajo infantil; campañas nacionales e internacionales concebidas para cambiar las actitudes sociales y promover la ratificación y la aplicación efectiva de los Convenios de la OIT sobre trabajo infantil.

La presencia del programa IPEC en Chile se inició formalmente en Junio de 1996, con la firma del primer Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de Chile y la OIT. A través de este instrumento, ambas partes se comprometieron a trabajar conjuntamente en acciones encaminadas a:

- Analizar la situación del trabajo infantil.
- La elaboración de un plan nacional.
- El desarrollo de políticas para la prevención y protección de adolescentes trabajadores.
- La implementación de programas nacionales.
- Brindar especial atención a los menores de 18 que trabajan en condiciones inaceptables, en actividades o condiciones peligrosas.

iii) MERCOSUR:

El programa IPEC elaboró un plan Subregional para la Erradicación del Trabajo Infantil en MERCOSUR y Chile, con el propósito de ofrecer un marco de acción coherente a toda la subregión en general, y en cada uno de los países en particular. Por medio de este plan se busca facilitar una respuesta integral a las demandas y necesidades de las naciones y sus mandantes procurando dar respuesta a una serie de problemas comunes identificados.

Los principales logros del Plan Subregional fueron:

- La generación de sistemas de información y monitoreo.
- La realización de estudios para entregar recomendaciones sobre políticas públicas y para una mejor regulación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional en la materia.
- El fortalecimiento de agentes sociales, como sindicatos, empleadores, comisiones nacionales sobre el tema, quienes dan seguimiento a los avances de las políticas nacionales e impulsan la colaboración y coordinación horizontal entre los mismos.²²

iv) SENAME:

El SENAME financia y asesora técnicamente la ejecución de diversos programas dirigidos a la prevención de vulneraciones de derechos, la protección y la atención especializada de niños, niñas y adolescentes, entre otros, víctimas de trabajo infantil y sus peores formas.

La OIT ha colaborado con integrantes de esta red, brindando apoyo técnico, financiero y asesoría, especialmente en las áreas de prevención y atención de niñas y niños víctimas de trabajo infantil en todo el país.

Actualmente la Red SENAME está compuesta en sus áreas de prevención y reparación por:

²² SILVA GÜIRALDES, MARÍA JESÚS. *Hacia un Chile sin trabajo infantil*. Santiago, Chile. OIT, 2009. 19p.

- 105 oficinas de Protección de Derechos, las cuales contribuyen a la detección y primera acogida de niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos.
- 169 Proyectos de Intervención Breve para niños, niñas y adolescentes con vulneraciones de baja complejidad.
- 60 Programas de Prevención Comunitaria.
- 14 proyectos especializados en intervención reparatoria con niñas, niños y adolescentes.
- 47 Proyectos de Intervención Integral Especializada, que atienden situaciones de alta complejidad sicosocial.

v) Ministerio del Trabajo

A partir del año 1996 asumió el desafío de coordinar, a nivel nacional, la formulación de una política y plan de acción dirigidos a prevenir y erradicar el trabajo infantil.

Este plan mantiene como resultado central que los niños, niñas y adolescentes que hoy trabajan en Chile, tengan sus derechos fundamentales debidamente resguardados y garantizados en su efectividad.

Para el logro de este objetivo, el Plan contempla siete estrategias básicas para combatir el trabajo infantil. La primera de ellas es el eje central de acción del Plan y las seis restantes, un complemento para alcanzar la meta:

- 1) Protección de niños y niñas menores de 15 años que trabajen o en riesgo de deserción escolar; niños, niñas y adolescentes menores de 18 años involucrados en peores formas de trabajo infantil; adolescentes trabajadores entre 15 y 18 años de edad.
- 2) Articulación de políticas y planes de protección social y derechos de familia, infancia y adolescencia.

- 3) Participación y colaboración local para la protección de niños, niñas y adolescentes que trabajan.
- 4) Adecuación del marco jurídico-normativo para la protección de niños, niñas y adolescentes que trabajen.
- 5) Priorización, focalización y sustentabilidad de los recursos públicos y privados para la prevención y erradicación del trabajo infantil.
- 6) Sensibilización de la ciudadanía y movilización del sector sindical y empresarial para la prevención y erradicación del trabajo infantil.
- 7) Evaluación del plan nacional y cuenta pública de la gestión y sus resultados.

vi) Otros Organismos Importantes:

El MINEDUC, desde el año 2005, comenzó un plan de re-escolarización, conjuntamente con otras instancias de gobierno, orientado a atender a niños, niñas y adolescentes que se encuentran en extrema vulnerabilidad psicosocial y pedagógica.

Por otra parte, la CUT centró sus esfuerzos para la instalación del tema, a través de actividades de sensibilización, capacitación, participación en reuniones internacionales sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil.

CAPITULO III: EMPAQUETADORES DE SUPERMERCADOS

Especial relevancia tiene mencionar la situación de los trabajadores de supermercados en nuestro país.

Podría calificarse este trabajo como una de las mayores injusticias que aún persisten en el ámbito laboral, que al mismo tiempo, tiene gran relevancia el rol que juega el sector supermercadista.

Actualmente existen miles de personas, especialmente jóvenes, que trabajan como empaquetadores de supermercados. Dichos empaquetadores desempeñan una labor que favorece a las empresas y donde el vínculo de subordinación y dependencia resulta muy claro, el cual se expresa a través de un sistema de horarios, turnos, uniformes, del trabajo coordinado con las cajeras, entre otros.

A simple vista, es obvio para cualquier observador que existe una relación de trabajo entre empaquetadores y el supermercado, sin embargo, ni la Dirección del Trabajo, ni los Tribunales de Justicia han trabajado con toda energía para regular esta situación, asimismo, tampoco el legislador ha sido capaz de modificar el Código del Trabajo y convertirlo en un conjunto de reglas decentes, que proteja a este tipo de trabajadores.

El empaquetador, es aquella persona encargada de empacar a los clientes los productos que se venden en los supermercados o en ciertos establecimientos de comercio. Esta actividad es desempeñada fundamentalmente por estudiantes, ya sean mayores o menores de edad.

3.1 Sistema de trabajo

La forma de trabajo de los empaquetadores consiste en un método de administración, en el cual, un tercero ajeno al establecimiento de comercio o empresa externa, y el propio personal del mismo, quienes son los que organizan, planifican y evalúan al conjunto de trabajadores empaquetadores, con el fin de que estos presten el servicio de empaquetar los productos que compran los clientes en los establecimientos de comercio.

Para seleccionar el personal, se requiere por parte de los postulantes, de la presentación de curriculum vitae y certificado de antecedentes, hecho esto, la empresa externa es la encargada

de reclutar a los empaquetadores y disponer de ellos en la labor del empaque, estableciendo turnos, obliga el uso de uniformes, controla sus horas y tiempos de desempeño y conducta personal y funcionaria, entre otras labores de supervisión.

Sin embargo, resulta aún más injusto destacar que por cada turno, tal encargado le cobra a cada empaquetador una suma de \$250 a \$600 pesos y les cobra por el uniforme un total entre los \$8000 y los \$12000 pesos.²³

Por otra parte, el establecimiento de comercio les entrega las bolsas para los empaques, organiza los diferentes turnos con los encargados de los empaquetadores, y así poder diferenciar el número mayor o menor de trabajadores que se requieren según sea el horario de mayor o menor afluencia de clientes, supervisando también la conducta personal y funcionaria de los empaquetadores.

Los empaquetadores cumplen una función de atención al cliente que es valorada y reconocida por la clientela. Trabajan alrededor de 10 a 20 horas semanales, cumpliendo turnos de entre 3 a 5 horas diarias, sometidos a instrucciones del personal del establecimiento. Sin embargo, este tipo de trabajadores no tiene un contrato de trabajo, no se les paga remuneraciones, ni tienen seguros por accidentes o enfermedades laborales. No se les brinda previsión social y protección de salud, entre otras desprotecciones.

Los empaquetadores sólo reciben de los clientes, una propina, que fluctúa entre los \$3000 y \$4000 pesos por turno denominado regular y entre los \$7000 y \$10000 por turno denominado bueno.

3.2 Interpretación de la Dirección del Trabajo sobre la relación laboral existente entre supermercados y empaquetadores.

La Dirección del Trabajo de acuerdo a su potestad de interpretar normas laborales mediante dictámenes ha sostenido que no existe relación jurídica laboral entre los

²³ SAFFIRIO, RENE. Crea contrato especial para empaquetadores del comercio. [en línea]. <<http://rene-saffirio.blogspot.com/2011/03/proyecto-de-ley-que-modifica-normas-que.html>> [consulta: 9 de Noviembre de 2011].

empaquetadores de supermercados y los establecimientos de comercio, por los servicios de empaque que realizan dichos trabajadores para con los clientes de los respectivos establecimientos de comercio, salvo que se verifique que el supermercado recibe los beneficios del empaque, que acepta la prestación y que tal prestación lo sea de subordinación y dependencia.

Para fundamentar lo anterior, nos basamos en los dictámenes N° 5845/365 de fecha 30/11/1999 y N° 3543/262 de fecha 24/08/2000 de la Dirección del Trabajo.

El dictamen N° 5845/365 del año 1999, establece que: *“en aquellos casos en que se comprueba el hecho de que un supermercado está recibiendo los beneficios de la prestación de servicios de un menor de edad que empaca productos que vende el primero; y en segundo término, se comprueba que, además, el supermercado acepta dicha prestación ejerciendo potestad de mando respecto del menor”*. Esto es relativo al caso de los empaquetadores en los supermercados menores de edad, se presume que mediaría una relación jurídica laboral.

El dictamen N° 3543/262 del año 2000, establece que: *“mediará relación jurídico laboral entre un menor empacador y un supermercado, siempre y cuando la prestación de servicios del menor se verifique bajo subordinación y dependencia, cuestión que deberá constatarse caso a caso, conforme a las condiciones efectivas en que se organiza y presta el servicio”*. Relativo también al caso de los empaquetadores de supermercados menores de edad.

Sin embargo, en la práctica, dudosamente se cumple lo anteriormente señalado. Es de público conocimiento el hecho de que en la mayoría de los casos los supermercados se niegan a aceptar que entre ellos y los empaquetadores existe una relación laboral, aún cuando los segundos prestan sus servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia y dicho acto está relacionado directamente con el giro del supermercado.

Para nosotros, existe dicho vínculo, puesto que reciben instrucciones, ya sea del supermercado o de la empresa externa, sobre la organización y funcionamiento de los turnos, las horas de ingreso y de salida, uso de bolsa y cantidad que pueden usar, uso de uniforme del local, conducta del personal y funcionario con respecto a los clientes, ubicación que deben tener respecto de determinada caja, el uso de carros, etc.

De acuerdo al dictamen N° 5845/365 del año 1999, de la Dirección del Trabajo, señala sobre lo anterior: *“El empaque es un servicio al cliente, valorado como un activo en la captación de clientela y que, por lo tanto, no puede ser considerado como intrascendente comercialmente apreciada la situación, para el supermercado, pues el menor está realizando un servicio incorporado en la cadena productiva del establecimiento”*.

Esto significa, por lo tanto, que no se parte del supuesto que siempre existirá una relación laboral entre el supermercado y el empaquetador, solamente la habrá en el caso que se compruebe el vínculo de subordinación y dependencia, la cual se verificará caso a caso.

Además, a lo ya señalado debe agregarse que la Dirección del Trabajo, en un pronunciamiento sobre la extensión de la jornada de trabajo, de conformidad al artículo 24 de nuestro Código del Trabajo, ha establecido que del tenor literal de mencionado artículo “se desprende que las disposiciones que en dicha norma se establecen sólo resultan aplicables a los trabajadores que revistan la calidad de dependientes del comercio, debiendo entenderse por tales, todos aquellos que se desempeñen en establecimientos comerciales y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen”.

Continúa señalando que, “acorde a dicho concepto, posible es convenir que sólo podrán quedar afectos a dicha normativa los trabajadores encargados de vender directamente al público las mercaderías o productos que se ofrecen en los establecimientos comerciales en que se desempeñan, debiendo considerarse incluidos dentro de dicha definición, no sólo los que realizan la venta propiamente tal, sino todos aquellos que participan en dicho proceso cumpliendo funciones inherentes e íntimamente relacionadas con el mismo, como serían, a vía de ejemplo, los que se desempeñan como cajeros y empaquetadores” (Dictamen N° 3773/084, de fecha 14.09.2007 y Dictamen N° 5000/107, de fecha 06.12.2007, ambos de la Dirección del Trabajo).²⁴

²⁴ SAFFIRIO, RENE. Crea contrato especial para empaquetadores del comercio. [en línea]. <<http://rene-saffirio.blogspot.com/2011/03/proyecto-de-ley-que-modifica-normas-que.html>> [consulta: 9 de Noviembre de 2011].

3.3 Empresas reclutadoras de empaquetadores.

Nos referiremos a título ilustrativo a dos empresas encargadas de reclutar al personal de empaquetadores para que trabajen en los supermercados.

En primer lugar tenemos a “Tipper’s Service”, empresa encargada de reclutar empaquetadores para los supermercados de la marca Líder. En el sistema que se ocupa aquí, cada empaquetador puede elegir los cupos de turnos y días que más le acomoden, sin embargo, estos cupos son entregados finalmente basados en una puntuación de acuerdo a un manual de conducta entregado por ellos mismos.

En el caso que el empaquetador no pueda realizar su turno, deberá conseguir un reemplazante del mismo supermercado, si no puede hacerlo y deja el cupo vacante, pueden dejarlo fuera de la agrupación, aún así, si es que encontrare algún reemplazante, esto le perjudicaría, puesto que faltar al turno le resta puntos y podría dejarlo fuera de los turnos hasta por tres meses.

Cualquier incumplimiento de los empaquetadores según las reglas, puede significar su despido, si es que pudiere llamársele así a la desvinculación, debido que en estricto rigor no hay relación laboral.

Los jóvenes no tienen contrato, por ende, no se les reconoce una relación laboral, y deben pagar \$500 pesos diarios por un cupo, lo que le permitirá obtener ingresos a través de propinas. El manual establece que: “no se puede comer, masticar chicle, fumar u otros con el uniforme. Todos los propineros deben usar uniforme obligatorio y pagarlo de sus propios bolsillos. Una polera manga larga, una pechera negra y un cortaviento impermeable, cuestan en total \$16.500 y se deben pagar “el primer día de ingreso al supermercado”.

Tipper’s Service es una empresa liderada por Oscar Eduardo Gómez y Miguel Ángel Quijada y su función es proveer de empaquetadores a seis sucursales del supermercado Líder, empresa que fue adquirida por la multinacional Wal-Mart. “En alianza con los supermercados entrega cupos para realizar la actividad de empaquetador”, se lee en el Manual.

Existen 16 “conductas” que van en contra de las normas de la agrupación de Tipper’s. Dentro de ellas, están: “No tocarse la cara, el pelo, etc., no conversar con otros empaquetadores y cajeros y no dar limosna a personas en área de trabajo si este extraño se lo pide.

Es que Tipper’s Service “pretende educar laboralmente a sus integrantes”, como dice el Manual, al mismo tiempo que busca combatir los problemas que consideran claves de la juventud, el alcoholismo y la drogadicción. Incluso, la empresa ofrece la posibilidad de asistir a capacitaciones y charlas, donde el link a Coepred (Comisión Educativa, Estudios, Capacitación y Asesorías en Información de Prevención sobre la Drogadicción y Delincuencia en Chile), está en la página web Tipper’s Service.²⁵

El Manual de Tipper’s le da mucha importancia a las apariencias, no se permiten pantalones pitillos o con muchos bolsillos. Tampoco se pueden usar pulseras o accesorios en las manos y si quieren usar aros, tienen que ser perlas o argollas pequeñas de color blanco o negro. Frente a la comunicación corporal, el Manual de Tipper’s dice lo siguiente:

- No demostrar cansancio o aburrimiento.
- No estar con las piernas o brazos cruzados.
- No estar apoyado en los carros ni pilares.
- Sonreír moderadamente.

El objetivo de las 12 páginas del Manual, que todo empaquetador debe leer si quiere trabajar, es “lograr que el cliente se sienta a gusto con nuestro trabajo y nos comience a tener cariño”. Por otro lado, una de las frases finales del Manual explica: “Para el cliente y personal de

²⁵ <http://www.tipper.cl>

Líder debemos ser perfectos. Mientras más nos vean como jóvenes buenos nos irá mucho mejor como agrupación”.²⁶

Por otra parte, tenemos a SOEUS (Servicio de Empaque Universitarios y Superiores, empresa de empaques de Luis Bow, que opera en los supermercados, en la cual sólo pueden ingresar estudiantes superiores tales como universitarios, de institutos profesionales y centros de formación técnica a trabajar por un máximo de tres veces por semana y tres horas y media por día.

En esta empresa, los empaquetadores deben pagar \$350 pesos por turno para poder trabajar. SOEUS indica que este dinero recaudado es para un fondo de accidente, en el cual la probabilidad de accidente de un empaquetador es mínimo, ya que sólo trabaja empaquetando mercadería liviana. Así es como, en el supermercado TOTTUS de calle Nataniel, no se hizo responsable por el atropello de uno de los empaquetadores a la ida del trabajo, ya que SOEUS recalcó que no se harían responsables por los accidentes ocurridos a la ida y vuelta del trabajo, solamente en las horas de trabajo, lo que va claramente en contra de lo establecido en nuestro Código del Trabajo, que establece que la empresa debe hacerse responsable en las horas de ida al trabajo, vuelta del mismo, y en las horas de trabajo.²⁷

Los trabajadores que pagan a SOEUS deben guardar sus pertenencias en casilleros inseguros en un espacio que utilizan también para comer y cambiarse de ropa. SOEUS manda semanalmente a un encargado a retirar entre 500.000 y 600.000 pesos, acumulados por los empaquetadores, en los turnos de tres horas de trabajo en el Tottus.

²⁶ El insólito manual de conducta de los empaquetadores del Líder. [en línea]. <<http://coordinadoradesindicatoscencosud.blogspot.com/2011/03/el-insolito-manual-de-conducta-de-los.htm>>. [consulta: 16 de Noviembre de 2011].

²⁷ SOEUS. Hay que pagar por trabajar. [en línea]. <http://www.reclamos.cl/reclamo/2009/nov/soeus_hay_que_pagar_por_trabajar>. [consulta: 16 de Noviembre de 2011].

Si sumamos los supermercados y locales donde esta SOEUS, recauda más de 13 millones de pesos mensuales. El encargado del sistema, Luis Bow Peralta, quien paga al local sin hacer nada ni pagar impuestos, recauda más de \$7.000.000 mensuales. Como afirma Fabricio Aldae, un empaquetador de SOEUS, les hacían firmar un mandato civil en el cual “contrataban” a SOEUS para administrarlos.

SOEUS presenta su sistema como un beneficio para los estudiantes de educación superior. Luis Bow creó el sistema en Copiapó, en un Convenio con Supermercados Deca. Después de expandió a Cencosud, partiendo con Jumbo y Santa Isabel. Hoy la empresa cuenta con un encargado por cada local y un encargado a nivel nacional, quien es el propio Bow.²⁸

3.4 Relación entre empaquetadores y la empresa externa.

En cuanto a la forma en que se relacionan los trabajadores, los estudiantes que han pagado por el derecho a trabajar son distribuidos en las cajas de los supermercados, si llegaran a exceder el tiempo en las cajas, les cobran multas. Hay más de tres mil universitarios trabajando para SOEUS, a quienes no les pagan imposiciones previsionales.

Según dichos de empaquetadores de SOEUS, consideran que es ilegal que les cobren por trabajar, la cual sería una burla para quienes necesiten dinero para mantenerse en la Universidad, costear gastos de alimentación y movilización, en incluso, mantener familias. Sostienen que hay empaquetadores que se han quemado con ácidos de baterías de autos, con cloro, o han sufrido heridas cortantes, pero ni SOEUS, ni Tottus se han hecho cargo, puesto que no dependen de ellos, según estos. SOEUS prometía que parte del dinero recaudado iría a un fondo contra accidentes, sin embargo, ni siquiera hay botiquines, por lo tanto, si alguien se accidenta, debe resolver los problemas por su cuenta.

Al ingresar a la página web de SOEUS²⁹, se señala que “el Servicio de Empaques Universitarios y Superiores nace inspirado en los principios de la responsabilidad social

²⁸ Empaquetadores de supermercados deben pagar para trabajar. [en línea]. <
<http://www.puntofinal.cl/700/empaquetadores.php>>. [consulta: 16 de noviembre de 2011].

²⁹ Puede notarse que no hay dirección, ni teléfono, sólo un e-mail de contacto a nombre de Felipe Pérez Salinas.

empresarial y la responsabilidad social universitaria, manteniendo desde su actuar un compromiso ético con el bienestar de quienes se desempeñan en nuestra organización, la comunidad universitaria y la sociedad en general. Los fines de esta organización apuntan a la creación de oportunidades que proporcionen bienestar a los estudiantes universitarios y de educación superior”.

SOEUS suministra trabajadores a Jumbo, Tottus, Easy, Santa Isabel y Homecenter.

A pesar de todo lo expuesto anteriormente, el tema no ha quedado impune. El estudiante Óscar Ilabaca, demandó a SOEUS por despido carente de causal y cobro de prestaciones laborales. Luego, con fecha 14 de Diciembre de 2010, la jueza Ximena Cárcamo, del Juzgado de Letras de Valparaíso, determinó en un fallo inédito³⁰, que un empaquetador y las empresas externas que ofrecen estos puestos de trabajo al interior de los supermercados, existe una relación laboral, por la cual debe pagarse al trabajador un sueldo junto con todas las prestaciones que considera la legislación laboral vigente, además de declarar inaceptable el cobro que se hace a estas personas por realizar su labor.³¹

Según el Tribunal, existe relación laboral entre las partes, es decir, entre la empresa SOEUS y el empaquetador, de acuerdo a los datos entregados por el demandante respecto a la subordinación de la que era objeto.

En la resolución también se toca el tema del cobro que realizan las empresas subcontratistas, en este caso SOEUS, a los empaquetadores para que éstos puedan trabajar al interior de las salas de venta, estableciendo que dicha práctica es “inaceptable desde la perspectiva laboral”. El dictamen establece de igual manera que la forma de remunerar la prestación de los servicios, no es una forma típica de trabajar o de prestar servicios, sino que es una forma que vulnera los derechos de los trabajadores.

³⁰ RIT M-1146-2010; fecha de sentencia 14 de Diciembre de 2010.

³¹ Tribunal admite relación laboral entre supermercados y empaquetadores. [en línea]<http://economia.terra.cl/noticias/noticia.aspx?idNoticia=201104111059_INV_79607677>. consulta: 26 de Noviembre de 2011].

Por lo tanto, el Tribunal ordenó que la empresa entregara al demandante la indemnización correspondiente por aviso previo del despido, años de servicio y feriado proporcional, más los intereses y reajustes correspondientes.

En conjunto con Ilabaca, dos empaquetadores más demandaron a la misma empresa, se trata de los universitarios Mauricio Salinas y Ángel Fernández, quienes comenzaron a trabajar como propineros en el Jumbo de Valparaíso a fines de marzo de 2006 y fueron despedidos al igual que Ilabaca en octubre de 2010.³²

Mientras el caso de Ilabaca anteriormente expuesto, fue fallado a favor, en los de Salinas y Fernández se aceptaron acuerdos monetarios, la empresa SOEUS prefirió pagar un millón de pesos a cada uno, antes que seguir con el juicio. Dichos universitarios estimaron que con la indemnización estaban recibiendo lo que pagaron.

A propósito del mismo caso, se recibió una respuesta de la Inspección del Trabajo³³ que ya estableció las empresas que trabajan en el país reclutando empaquetadores o propineros. Se trata de: Monte Everest Producciones Ltda. con 4.500 empaquetadores; Tippers Service con 1.200 empaquetadores; SOEUS con 5.800 empaquetadores; Agees con 1.500 trabajadores; Sodes con 250 trabajadores; y Global Market con 950 empaquetadores.³⁴

Esta información fue emitida por el Jefe de División del Departamento de Inspección, Jorge Arriagada Hadi, a través de Documento de la Dirección del Trabajo (ORD. N° 1064) con fecha de 7 de Marzo de 2011, al universitario Mauricio Salinas, en la cual se le informa sobre la cantidad de empresas de reclutamiento de empaquetadores que existen, expresándole que en los meses de Octubre y Noviembre de 2010, se efectuaron en el país diversas fiscalizaciones investigativas a las empresas que ocupan jóvenes que realizan labores de empaques en los

³² Ambos presentaron una queja ante la Inspección del Trabajo contra SOEUS, en los cuales se aceptaron acuerdos monetarios por un millón de pesos a cada uno antes que seguir con el juicio.

³³ ORD. N° 1064 de la Inspección del Trabajo, con fecha 7 de Marzo de 2011.

³⁴ Fallo de la justicia laboral a favor de empaquetadores de Jumbo de Valparaíso. [En línea]. <<http://www.generaenlinea.cl/blog/2011/04/fallo-de-la-justicia-laboral-a-favor-de-empaquetadores-de-jumbo-de-valparaiso/>>. [Consulta: 26 de Noviembre de 2011].

supermercados, en la cual cada Dirección Regional del Trabajo despachó los respectivos informes requeridos. Se expresa además que, tales antecedentes y otros recogidos de la fiscalización investigativa fueron despachados a diferentes autoridades preocupadas del tema, y además, informan que, se encuentra en el Departamento Jurídico del Servicio, un estudio sobre la materia, con la finalidad de determinar exactamente la materia jurídica de la relación existente entre los empaquetadores con los supermercados y/o las empresas mandatarias de éstos, que supuestamente gestionan y administran los empaques en las cajas de los locales.

En cuanto a que exista alguna organización de empaquetadores empeñados en combatir por sus derechos como trabajadores, podemos encontrar el primer sindicato formado el 21 de octubre del año 2009, en el Supermercado Tottus, local de Nataniel. A medida que pasaban los días más jóvenes se sumaban al sindicato y ellos mismos empezaban a gestionar sus condiciones laborales. Una de las primeras medidas fue constituirse autónomamente y dejar la dependencia de SOEUS, la empresa subcontratista a la que pagaban para poder trabajar.

Eduardo Salazar, dirigente del Sindicato de Propineros, cuenta que poco a poco fueron creciendo como sindicato y llegaron a tener a la mayoría de las personas como socias del sindicato, por lo tanto, decidieron tomar la autoadministración de sus labores, y asumir la conducción que antes realizaba SOEUS.

También establecieron contactos con la Confederación de Trabajadores de la Construcción y contribuyeron a formar el sindicato del supermercado San Francisco, de Buín, lo que les dio la herramienta de la negociación colectiva y la huelga legal. Con el tiempo el dinero que juntaron lo usaron para comprar el uniforme y entregarlo de manera gratuita a los nuevos empaques y un pequeño monto que estaría destinado para casos de accidentes. De esto se puede concluir que el sindicato sirvió para validar el trabajo de empaquetador. SOEUS explicita nuestra labor como un acto de caridad de los clientes. Si para poder trabajar teníamos que firmar un Mandato Civil en donde se reconocía que no tenemos relación contractual con el supermercado.

Finalmente es importante destacar que los jóvenes que se desempeñan en su labor como empaquetadores, no deben dejar nunca de asistir a clases por estar ganando tan sólo algunos pesos, es entendible que la situación económica no es la mejor, pero es de público conocimiento

que este trabajo es remunerado sólo por la buena voluntad de las personas al entregarles propina, debido a que ni siquiera se reconoce una relación laboral. Es importante que todas estas personas sean profesionales y puedan ganarse la vida de una manera mucho más digna.

De esta manera, existe un Proyecto de Ley, que modifica las normas que indica, estableciendo el contrato especial para trabajadores del comercio que se desempeñan como empaquetadores, del Diputado don René Saffirio. Dicho Proyecto establece lo siguiente:

Se entenderá por trabajador de comercio que se desempeña como empaquetador, aquel que realiza la labor de empaque, esto es, el servicio que se presta con el sólo objeto que los productos sean entregados en bolsas u otros similares a los clientes del establecimiento, ya sea en dependencias del mismo o en domicilios cercanos.

Como tal y para todo efecto legal, se entenderá que el trabajador se encuentra bajo una relación de dependencia y subordinación respecto del gerente o administrador del establecimiento de comercio en que se desempeña, quien se presume de derecho que representa al empleador.

Asimismo, podrá ejercer tal trabajo toda persona natural mayor de 15 años. Cuando se trate de un menor de edad de entre 15 y 17 años, su contratación lo será de plena conformidad a lo establecido en el Capítulo II, artículos 13 y siguientes de Código del Trabajo.

La duración de la jornada de trabajo será de 3 horas diarias como máximo y de conformidad a lo señalado en el artículo 21 de este Código. Dicha jornada incluirá un descanso obligatorio e intermedio de 15 minutos.

Mencionada jornada solo podrá extenderse los fines de semana o festivos en que atiendan los establecimientos de comercio, la que en todo caso no podrá exceder de 5 horas diarias, incluido un descanso obligatorio e intermedio de 30 minutos.

En ningún caso, un mismo trabajador podrá desarrollar una jornada semanal de más de 15 horas.

Con el propósito de compatibilizar la jornada de los trabajadores en los términos señalados en el presente artículo y los horarios de atención al público del establecimiento, el empleador podrá fijar sistemas de turno.

En relación al sueldo, se fija para tales trabajadores, un tercio del ingreso mínimo mensual a razón de un total máximo de 60 horas trabajadas en el mes. Si el total de horas trabajadas fuera menor a 60, el sueldo se pagará proporcionalmente tomando como base un tercio del ingreso mínimo mensual.

De forma importante, se indica que en ningún caso el empleador podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea para su contratación, realización de turnos, uso de uniforme o custodia de sus bienes personales, entre otros.

El empleador deberá deducir del sueldo del trabajador las respectivas cotizaciones de seguridad social, las que enterará de conformidad a las reglas generales.

Este Proyecto de Ley, tiene como fin dar cuenta que la prestación hecha por los empaquetadores hacia los supermercados, lo es bajo vínculo de subordinación y dependencia, considerando que la prestación realizada es un servicio inherente y estrechamente ligado al giro del supermercado.

Asimismo el Proyecto pretende formalizar la relación laboral de hecho que existe entre los trabajadores empaquetadores y los establecimientos de comercio, sea cual sea este. Para ello, se plantea la necesidad de establecer un contrato de trabajo especial que, por una parte, proteja jurídicamente al trabajador y, por la otra, favorezca su contratación por parte del empleador.

Nos encontramos con otro Proyecto de Ley, iniciado en Moción por los Senadores, señor Bianchi, señora Matthei y señores Chahuán, Kuschel y Muñoz Aburto, sobre contrato laboral del empaquetador de supermercado. Este plantea incorporarse en el Título II del libro Primero del Código del Trabajo el siguiente Capítulo VI Bis nuevo. Establece lo siguiente:

Se considerará como un trabajador empaquetador de supermercados a todos aquellos otorguen un beneficio al supermercado con la prestación de servicios de empaque de los productos que el supermercado vende a sus clientes.

En caso de que el trabajador empaquetador de supermercado sea un menor de edad, el empleador, al momento de celebrar un contrato con éstos, deberá llevar un registro especial en el que se hará constar lo siguiente:

- a) Nombre completo;
- b) Nombre de sus padres o tutores;
- c) Fecha de nacimiento;
- d) Domicilio;
- e) Labor que desempeña;
- f) Remuneración;
- g) Horario de trabajo; y
- h) Escuela o colegio a la que asiste y horario de estudios;

Una copia del registro deberá ser enviado, a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días desde la celebración del contrato.

Al igual que el Proyecto mencionado anteriormente, se prohíbe absolutamente el cobro al trabajador por uniformes, materiales de trabajo, accesorios y, en general, de cualquier derecho, arancel o regalía por acceder al empleo.

Las partes podrán pactar diversas alternativas de distribución de jornada tendientes a no afectar el trabajador en desarrollo de sus obligaciones educacionales o de cuidado en razón de su condición de adulto mayor. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para optar por una de las alternativas pactadas, la que registrará en la semana o período siguiente.

CAPITULO IV: Eficacia del trabajo infantil en Chile

4.1 Fiscalización:

Es precisamente a la Dirección del Trabajo a quien le corresponde la labor de fiscalización de la no existencia del trabajo infantil, y eventualmente, a la policía, en caso que se haya cometido algún ilícito penal.

Los procedimientos de fiscalización de la Dirección del Trabajo, se encuentran regulados en la *Circular N° 88*³⁵ de dicho organismo, y la manera de llevarlo a cabo es mediante las correspondientes inspecciones.

Este procedimiento se caracteriza por:

- i) La iniciativa se puede iniciar, tanto de oficio, como a través de los particulares que pueden solicitarlo al servicio.
- ii) El procedimiento se clasifica en dos, uno es de carácter general y el otro de carácter especial, los cuales dependen de las materias a fiscalizar. El procedimiento de carácter general se caracteriza por utilizarse de forma supletoria, en las materias no reguladas en el procedimiento especial.
- iii) La circular establece estos procedimientos especiales para aquellos casos en que existen normas especiales o excepcionales respecto de las establecidas en el Procedimiento General de Fiscalización. Establece la circular que *“habitualmente ello tendrá su fundamento en la naturaleza y particularidades del concepto investigado, o en la existencia de normas legales o reglamentarias especiales”*, para luego señalar una nómina de materias que requieren este procedimiento especial de fiscalización, entre las cuales destacan a estos efectos la Fiscalización de la Informalidad Laboral, y la Fiscalización de Trabajo de Menores de Edad.

³⁵ Circular con fecha 5 de Julio de 2001. [en línea].
http://www.dt.gob.cl/transparencia/Circular_88_Establece_Manual_de_Procedimientos_de_Fiscalizacion.pdf. [consulta: 18 de febrero de 2012].

En el caso de los trabajadores menores de edad, la Circular N°88 establece que: *“la fiscalización está destinada a velar por el cumplimiento de las normas sobre protección a menores, contenidos en los artículos 13 al 18 del Código del Trabajo, en concordancia con lo establecido en la Convención de los Derechos del Niño, de 1989, y Convenios números 138 y 182 de la OIT, ratificados por Chile, en lo que al aspecto laboral se refiere”*.

Sobre esta fiscalización la Circular dispone carácter de urgencia, es decir, formulada una petición de fiscalización, o establecida de oficio, debe asignarse a un inspector en forma inmediata, para ser diligenciada al día siguiente.

En cuanto a la visita inspectiva, la circular instruye al inspector la “mayor agudeza posible”. El funcionario deberá recorrer toda la empresa, y ante el menor indicio, incluso “por la sola apariencia”, de que un trabajador tenga menos de 18 años, deberá exigir la exhibición de la cédula de identidad. Si es detectado un menor de edad trabajando en la correspondida inspección, la circular dispone que: “el fiscalizador deberá aplicar la Entrevista de Formalización, aún cuando exista declaración de existencia de contrato escriturado y otra huella documental de la relación de trabajo (excepción a la regla general que indica que sólo se aplicará esta entrevista de formalización a falta de tal huella documental y/o declaración de inexistencia de contrato escriturado y/o entrega de copia)”.

Además, la circular indica que el Inspector deberá tomar especial nota de la labor que se encontraba realizando el menor de edad trabajador, a objeto de determinar si es alguna de aquellas expresamente prohibidas.

Luego, el procedimiento, sigue de la siguiente manera, dependiendo de las hipótesis que establece la ley:

- i) Si se trata de menores de edad con autorización para trabajar, la fiscalización se ceñirá al Procedimiento General de Fiscalización, verificando las condiciones laborales y previsionales generales, con las limitaciones que el rango etario establece, en particular, el desarrollo de actividades prohibidas para menores de 18 años. En caso de constatarse la realización de una de estas actividades, se aplicará una multa y se dispondrá el cese inmediato de tales actividades. EN

todo caso, el empleador puede regularizar la situación asignando al trabajador otras labores permitidas.

- ii) Si se trata de menores de edad sin autorización para trabajar, que sean mayores de 15 años, se aplicará la sanción administrativa y se dispondrá el cese inmediato de las actividades, cualquiera que sean. El empleador puede regularizar la situación mediante la obtención de la respectiva autorización para realizar aquellos actos permitidos.
- iii) Si se trata de menores de 15 años, se aplicará multa administrativa y se dispondrá el cese inmediato de las actividades, cualquiera que sean.

En todos los casos en que proceda la suspensión de las labores, el fiscalizador instruirá el pago de las remuneraciones que correspondan hasta ese momento.

En cuanto a la fiscalización del trabajo informal, la circular define la informalidad laboral como: “la presencia de una relación de trabajo en la que existe falta de cumplimiento de todas estas obligaciones simultáneamente:

- Escrituración del contrato cuya copia se haya entregado al trabajador.
- Uso correcto del sistema del Registro Control de Asistencia.
- Otorgamiento de comprobante de pago de remuneraciones.
- Declaración o pago de cotizaciones previsionales”.

La fiscalización por informalidad laboral se puede activar mientras se realiza otro procedimiento de fiscalización, aunque la materia denunciada, que dio origen a la fiscalización, haya sido distinta.

Esta fiscalización tiene el carácter de urgencia, por lo cual, se le debe asignar inmediatamente un fiscalizador una vez denunciada.

Sin embargo, el mayor problema que se plantea en este ámbito es la baja capacidad que tienen los inspectores de la Dirección del Trabajo, para fiscalizar el trabajo de los niños, ya que

no se cuenta con un número suficiente de funcionarios para fiscalizar, debido a que, estos deben trabajar sobre todo el ámbito de incumplimientos laborales.

4.2 Jurisprudencia:

La Jurisprudencia Judicial y Administrativa es muy escasa en esta materia, y se ha concentrado en el problema de la existencia o no de una relación laboral específicamente en el caso de los empaquetadores de supermercados, labor que constituye desde hace varios años en nuestro país una forma visible de trabajo infantil.

4.3 Jurisprudencia Administrativa:

El primer dictamen de la Dirección del Trabajo en esta materia fue el **dictamen N° 1621**, del 14 Abril de 1981. Este dictamen se refiere a cierta empresa de supermercados en Viña del Mar, concerniente a determinar si existe una relación jurídica entre el supermercado y los niños y adolescentes que empaquetan las compras a sus clientes, fijando si constituye un contrato de trabajo.

La Dirección del Trabajo en dicha oportunidad determinó que en ese caso no se reunían los elementos esenciales de la relación laboral en los términos del artículo 7 del D.L. 2200, por no existir un vínculo de subordinación de los niños y adolescentes respecto al supermercado, que solo se limitaría a tolerar la presencia de los niños dentro del recinto, no habiendo prestación de servicios ni remuneración como contrapartida. En este caso se dictaminó que no existía relación de contrato de trabajo.

Una argumentación similar se sostuvo en el **dictamen N° 2935**, del 20 de Mayo de 1985, frente a una consulta respecto a niños empaquetadores, aseadores y auxiliares, en el que se reconoció con base en los antecedentes del caso la existencia de una cierta reglamentación de estos servicios de empaquetadores por parte del supermercado, la que a juicio de la Dirección del Trabajo constituía: *“solo una forma de regular su labor como empaquetador a objeto de hacer más expedita la atención a los clientes”*, circunstancia que no bastaba para configurar una

relación laboral. Respecto de los aseadores y auxiliares se estimó que existirían, a juicio de la Dirección, los elementos necesarios para la existencia de una relación laboral con concurrencia de manifestaciones concretas del vínculo de subordinación o dependencia. Además, dejó abierta la posibilidad que pueda existir, entre los niños empaquetadores y el supermercado, un contrato de trabajo mediando consentimiento por parte de la empresa para contratarlos en calidad de dependientes, de acuerdo a los términos de la legislación laboral.

El **dictamen N° 4775/211**, de 15 de Julio de 1992, respondió a una presentación del diputado Jorge Schaulsson que solicitaba la reconsideración de la doctrina vigente en la Dirección del Trabajo. En esta ocasión la Dirección reiteró los argumentos anteriores, en cuanto a la inexistencia de relación laboral y señaló que el empaque de las compras de los clientes es una forma de atención directa del niño al cliente, y que en los supermercados que no cuentan con empaquetadores esta labor la realiza el propio cliente. Bajo este concepto, el establecimiento sólo acepta o tolera la presencia de estos niños, *“dentro del marco de algunas obligaciones de presentación, horario o disciplina”* que no alteran la naturaleza de estos servicios. Este dictamen dejó abierta la posibilidad de que si en los hechos el trabajo de empaque, en razón de la permanencia, supervisión o modalidades de desempeño del servicio, presenta características de un trabajo realizado por cuenta del servicio, se configure una relación laboral que dé origen a contrato de trabajo. Además se agregó una consideración relativa al carácter del vínculo entre niños y supermercado, el que se definió como un *“contrato innominado”* en el que rige lo estipulado por los contratantes, debiendo cumplir eso sí con los requisitos generales de todo acto jurídico formal en cuanto al respeto de la ley, la moral y el orden público *“y en especial, en el caso en análisis, la normativa sobre menores que consagra nuestro ordenamiento jurídico”*. Por último se aclara que dicho contrato innominado escapa al ámbito de la legislación laboral y a las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.

El **ORD. N° 0077/006**, de 8 de Enero de 2008, de materia sobre contratación de menores y sus requisitos, en el que se establece que por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por el Artículo único de la ley 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07. Indica:

1) El nuevo artículo 13 del Código del Trabajo, incorporado por el Artículo único N°1 de la citada ley, establece:

“Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

“Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el periodo escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo''.

Del precepto legal anotado se desprende en primer término que, al igual que en la disposición anterior, la ley reconoce plena capacidad para contratar sus servicios a los mayores de 18 años.

De la misma norma se infiere que los menores de 18 y mayores de 15 pueden celebrar contrato de trabajo, siempre que se de cumplimiento a los requisitos que en dicha norma se establecen.

Se infiere igualmente que el Ministerio del Trabajo, previo informe de la Dirección del Trabajo, deberá dictar un reglamento que establezca las actividades consideradas como peligrosas para la salud y desarrollo de los menores que impidan su contratación.

Finalmente del inciso final del artículo 13, en comento, se desprende que los empleadores que contraten los servicios de menores de 18 años deberán registrar los contratos de trabajo en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

1.1 Requisitos que deben cumplirse para la contratación de menores.

a) Que se trate de trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo. En relación a este primer requisito cabe señalar que el artículo 1º del D.S. N°50, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de 11.09.07, prohíbe la contratación de menores de 18 años en actividades que sean peligrosas, sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan, y que puedan resultar perjudiciales para la salud y seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor. En los

artículos 2, 3 y 4 de dicho Reglamento se describen los trabajos considerados peligrosos, tanto por su naturaleza, como por sus condiciones, que impiden la participación de dichos menores.

b) Contar con autorización expresa para tal efecto. Al respecto, cabe señalar que el inciso 2º del artículo 13 en análisis establece que para contratar los servicios de un menor de 18 años y mayor de quince años es necesario que éste cuente con la autorización expresa del padre o madre, a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno, a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor y a falta de todos los anteriores, del respectivo Inspector del Trabajo. De conformidad a lo establecido por el inciso 4º del mismo artículo, el Inspector del Trabajo que hubiere otorgado la señalada autorización estará obligado a poner en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda los antecedentes pertinentes, el cual podrá dejar sin efecto dicha autorización si lo estimare inconveniente para el menor. De acuerdo a lo prevenido por el inciso 5º del citado artículo 13, una vez otorgada la autorización de que se trata el menor será considerado mayor de edad para la administración de su peculio profesional o industrial y plenamente capaz para ejercer las acciones correspondientes. Asimismo, según lo dispone el inciso 6º de la misma norma, la autorización en comento no será exigible respecto de la mujer menor de 18 años, casada, quien se registrará para estos efectos por lo dispuesto en el artículo 150 del Código Civil.

c) Acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando ésta o la educación básica. En relación con este requisito, el artículo 6º del Reglamento N°50, en su inciso 2º, impone al empleador, en forma previa a la contratación, la obligación de requerir al menor el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media, según corresponda. Tratándose de menores que estén cursando la enseñanza básica o media, el respectivo certificado, otorgado por los correspondientes establecimientos educacionales, deberá indicar la jornada escolar del menor a fin de compatibilizar ésta con la jornada laboral. Además, en estos casos, las labores convenidas no podrán dificultarles la asistencia regular a clases ni su participación en programas educativos o de formación.

d) Ajustarse a la jornada diaria y semanal prevista en el inciso 2° del artículo 13 del Código del Trabajo. Por expresa disposición del legislador, los menores de 18 y mayores de 15 años no podrán, en ningún caso, laborar más de ocho horas diarias.

De conformidad a la misma norma, los menores de que se trata, que estén cursando su enseñanza básica o media, no podrán laborar más de treinta horas semanales durante el período escolar.

1.2 Obligación que asiste a las empresas que contraten menores.

El inciso final del artículo 13 del Código del Trabajo impone a dichas empresas la obligación de registrar los respectivos contratos en la Inspección Comunal del Trabajo que corresponda. En relación con la antedicha obligación, el artículo 9 del D.S. 50, establece que tal registro deberá efectuarse en el plazo de 15 días contado desde la incorporación del menor, consignando los siguientes antecedentes:

- a) Identificación completa de las partes.
- b) Identificación de quien autoriza que el menor trabaje, de acuerdo al artículo 13 del Código del Trabajo, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste.
- c) Condición de escolaridad del menor, haber culminado la educación básica o media o de encontrarse cursando cualquiera de ellas, según corresponda.
- d) Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará, cuando su ubicación sea distinta a la informada conforme a lo dispuesto en la letra a) precedente.
- e) Descripción de las labores convenidas;
- f) Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación a que se refiere el inciso 2° del artículo 5° del D.S.50
- g) Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del menor contratado; especificando el período en que se realizará la prestación de servicios. Para estos efectos, dicho período comprenderá: a) período escolar, correspondiente al período de clases; b) período de suspensión,

correspondiente a vacaciones de invierno y fiestas patrias y c) período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano.

h) Domicilio del establecimiento educacional donde el menor cursa sus estudios, cuando corresponda, y descripción de su jornada escolar.

De conformidad a la misma norma, para los efectos de verificar la veracidad de la información señalada, al momento de efectuar el registro, deberá acompañarse los siguientes documentos:

a) Copia del contrato de trabajo suscrito.

b) Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda.

c) Copia de la autorización escrita de quien corresponda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.

Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

2) De acuerdo a la modificación introducida al artículo 15 del Código del Trabajo, por el N°2 de la ley 20.189, el texto actual de dicho artículo es el siguiente:

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

“Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia.”

Del precepto legal anotado se infiere, que la ley prohíbe el trabajo de menores de 18 años en cabarets y otros establecimientos similares en que se presenten espectáculos en vivo o se expendan bebidas alcohólicas que sean consumidas en el mismo establecimiento. Se infiere además que tal prohibición no rige si se da cumplimiento a los requisitos previstos en el inciso 2º del artículo 13 del Código del Trabajo y los menores cuentan, además, con la autorización expresa de su representante legal, como también, del respectivo Tribunal de Familia .

En relación a los citados requisitos, cabe remitirse a lo expuesto en el punto 1.1, letras a), c) y d) del presente informe, las cuales se dan por reproducidas.

Como es dable apreciar, el nuevo texto del artículo 15 mantiene en los mismos términos anteriores el inciso 1º de dicho precepto y sólo introduce modificaciones al inciso 2º, estableciendo la obligación de dar cumplimiento a las nuevas exigencias establecidas en el inciso 2º del actual artículo 13 del Código del Trabajo.

3) La ley 20189 sustituye el artículo 16 del Código del Trabajo, por el siguiente:

“En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.”

De acuerdo a lo prescrito por la señalada disposición, la contratación de menores de quince años por personas naturales o entidades dedicadas a las actividades que en la misma se señalan será factible en la medida que se trate de casos debidamente calificados, se dé cumplimiento a las nuevas condiciones exigidas por el inciso 2º del artículo 13 del Código del Trabajo ya analizadas en el punto 1.1. y cuenten con la autorización de su representante legal o, en su defecto, del respectivo Tribunal de Familia.

4) Cabe señalar finalmente que la ley 20189 introduce un inciso tercero nuevo al artículo 18 del Código del Trabajo, siendo el tenor actual de dicho precepto el que a continuación se indica:

“Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

“Exceptuase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

“A los menores mencionados en este artículo les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13.”

El **ORD. N° 4194/086**, de fecha 25 de mayo de 1999, de materia sobre trabajo nocturno, prohibición a menores de 18 años y lapsos que abarca.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del artículo 18 del Código del Trabajo, sustituido por el Artículo único de la ley 20.539, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la prohibición del trabajo nocturno de los menores en establecimientos industriales y comerciales.

En primer término resulta necesario referirse al objetivo o finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, que fue, según aparece de manifiesto del análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la ley, concordar el artículo 18 del Código del Trabajo con el artículo 3, párrafo 1, del Convenio N°6, sobre Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile el 15.09.1925, que prevé que el período durante el cual se prohíbe que los niños menores de dieciocho años trabajen durante la noche es de once horas consecutivas que comprende el intervalo entre las diez de la noche y las cinco de la mañana.

Por otra parte, el artículo 227 del Decreto Supremo N°655/41, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento sobre Higiene y Seguridad Industriales, establece la prohibición de toda labor nocturna para los menores de dieciocho años de edad, entendiéndose por tal la que se ejecute entre las veinte y las siete horas. De este modo, si a nivel reglamentario

se contempla un período de once horas consecutivas de inactividad laboral respecto de ellos, se estimó necesario y razonable consagrar legalmente la extensión de la prohibición en análisis.

1) El nuevo artículo 18 del Código del Trabajo, incorporado por el Artículo único N°1 de la citada ley, establece:

“a) Sustitúyese su inciso primero por el siguiente:

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

b) Derogase los incisos segundo y tercero”.

La norma precedentemente transcrita extiende la prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años en establecimientos industriales y comerciales, explicitando que el período de tal prohibición será de once horas consecutivas, el cual comprenderá, por lo menos, el lapso que media entre las veintidós y las siete horas.

Al respecto, cabe recordar que este Servicio mediante dictámenes N°s 1504/081, de 11.03.1994, y 2680/150, de 25.05.1999, fijó el concepto de “industria” y “comercial”, señalando para el primero que debe entenderse por tal el conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales y, en el segundo, definiéndolo como cualquier empresa que realice alguno de los actos de comercio que se consignan en los diversos numerandos del artículo 3° del Código del Ramo.

Se desprende también que el legislador ha querido dar cierta flexibilidad a la normativa, de modo que de acuerdo a la actividad de que se trate, el horario nocturno se pueda adelantar o retrasar en una o dos horas al inicio o término de la jornada laboral según sea necesario, pero siempre respetando la prohibición de prestación de servicios durante el lapso señalado anteriormente.

Al respecto es útil agregar algunos ejemplos alternativos de adecuación de la jornada laboral que podrían establecerse con el fin de dar cumplimiento a la norma en análisis:

Entre las 22:00 y las 09:00 horas, entre las 21:00 y las 08:00 horas y entre las 20:00 y las 07:00 horas.

Asimismo, con el objeto de concordar dicho artículo con los tratados internacionales que ha firmado nuestro país con la Organización Internacional del Trabajo, en materia de trabajo infantil y, sobre todo, respecto del trabajo nocturno ejercido por menores, la modificación introducida al artículo 18 del Código del Trabajo, derogó los incisos 2º y 3º de la norma comentada, la primera de las cuales establecía: *“Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche”*.

ORD. N° 1185/016, de fecha 21 de Diciembre de 2007, sobre interpretación de contrato individual de trabajo, respecto del contrato de tipo de trabajo que se suscribe entre el Club Deportivo Universidad Católica y los jugadores menores de 18 años que se desempeñan para dicha entidad deportiva.

Se solicita un pronunciamiento de la Dirección sobre la legalidad de diversas cláusulas contenidas en el contrato de trabajo individual tipo que el Club Deportivo Universidad Católica habría impuesto mediando fuerza a los jugadores menores de 18 años de edad que se desempeñan para dicha entidad deportiva.

En primer término, es necesario hacer presente, determinar si existió o no el vicio del consentimiento alegado, pronunciándose sobre la validez o nulidad de los contratos de trabajos, cuestión de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

En segundo lugar, se estima procedente destacar la importancia y principios sustentados por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), que promueven la estabilidad contractual y la protección de los menores de edad.

En efecto, el Reglamento FIFA sobre el estatuto y transferencia de jugadores considera que la estabilidad contractual es fundamental en el mundo del fútbol, tanto para los clubes como para los jugadores y aficionados, razón por la cual la relación entre deportistas y entidades deportivas debe regirse por un sistema regulador que responda a las necesidades específicas del fútbol y equilibre los intereses particulares de jugadores y clubes.

Con esta finalidad el nuevo reglamento trata de garantizar que cuando un club y un jugador deciden firmar un contrato, ambas partes cumplan con sus obligaciones, intentando desanimarlas a rescindir unilateralmente los contratos durante los tres o dos primeros años, según la edad del jugador. Por otra parte, la reglamentación refleja el hecho de que los jugadores pueden rescindir unilateralmente un contrato de larga duración alegando una justificación deportiva (“causa deportiva justificada”), ampliando las causas justas de la legislación laboral habitual y del antiguo Reglamento FIFA sobre el estatuto y las transferencias de jugadores y permitiendo la rescisión unilateral, por ejemplo, en caso que el jugador no haya percibido su remuneración durante varios meses.

En la cláusula séptima del contrato del contrato tipo que se trata, dispone que, en caso de que el Directorio de la Fundación del Club Deportivo Universidad Católica, estime que debido a hechos objetivos, graves y comprobados, o que el jugador no ha logrado una completa adaptación al club, el presente contrato podrá ser caducado en cualquier momento por el Club Deportivo Universidad Católica, sin derecho a indemnización y pagos de ninguna clase y naturaleza.

En opinión de la Dirección, dicha cláusula no se encuentra ajustada a Derecho, según lo manifestado en la Jurisprudencia del Servicio y sobre la base en lo prevenido en los artículos 420 del Código del Trabajo y 7° de la Constitución de la República, es facultad exclusiva de los Tribunales de Justicia, resolver si determinados hechos constituyen una causal de término del contrato de trabajo.

Por otra parte, de acuerdo a la misma cláusula, el Club Deportivo Universidad Católica, estaría facultado para caducar el contrato también, cuando el Club califique de objetivos, graves y comprobados ciertos hechos, tales como entrevistas, declaraciones, actitudes antideportivas, mal comportamiento en actividades oficiales, etc., disposición contractual, que a juicio del

Servicio, estaría infringiendo la garantía constitucional de la libertad de emitir opinión consagrada en el artículo 19 N°12 de la Constitución Política de la República y también el inciso tercero del artículo 152 bis K del Código del Trabajo, agregado a éste por el artículo 1° N°3 de la ley N°20.178.

En la cláusula décima del contrato individual de trabajo, se dispone que las partes acuerdan que para resolver cualquier dificultad que surja entre ellas con motivo de la aplicación, cumplimiento, incumplimiento, validez, interpretación u otra derivada del presente contrato serán resueltas por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), a través de quien ellos designen y en calidad de árbitro, arbitrador o amigable componedor y en contra de cuyas resoluciones no cabrá recurso alguno, obligándose las partes a cumplir el fallo que dicte dicho organismo.

Dicha cláusula no se encuentra ajustada a Derecho toda vez que infringe lo dispuesto por la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, según el cual las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral, son de competencia de los Juzgados Laborales.

El **ORD. N° 6520/335**, de fecha 30 de Octubre de 1997, de materia sobre existencia de contrato de trabajo, relativo al vínculo jurídico que une a las personas que se desempeñan como jugadores de categorías menores no profesionales con los clubes de fútbol donde los mismos se desempeñan será de índole laboral si se dan las condiciones expuestas en el cuerpo del presente oficio.

Mediante Pase del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la naturaleza jurídica del vínculo que une a las personas que se desempeñan como jugadores de categorías menores no profesionales con los clubes de fútbol donde los mismos se desempeñan.

Respecto de los jugadores de categorías menores de que se trata, se dan manifestaciones concretas del vínculo laboral, tales como continuidad en las labores, un horario fijo de trabajo, supervigilancia en el desempeño de sus funciones, el pago de una remuneración por parte del

club respectivo, el cumplimiento de un horario en el plantel, el acatamiento de instrucciones, obligación de registrar su asistencia, etc., tal vínculo será de orden laboral y deberá materializarse en un contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en los artículos 3° del Código del Trabajo que define al empleador como: “*la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo*”; y al artículo 7° del Código del Trabajo, que define como contrato individual de trabajo como: “*una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada*”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, el vínculo que une a las personas que se desempeñan como jugadores de categorías menores no profesionales con los clubes de fútbol donde los mismos se desempeñan será de índole laboral, si se dan las condiciones expuestas en el cuerpo del presente oficio.

4.4 Jurisprudencia Judicial

En la jurisprudencia de los tribunales se registra un caso que, en segunda instancia la Corte de Apelaciones de Valparaíso, acogió la demanda de despido injustificado presentada por un niño propinero contra un supermercado, con base en que se había logrado acreditar con testimonios la existencia del vínculo de dependencia. Sin embargo, por vía de recurso de queja, la Corte Suprema enmendó esta sentencia y confirmó el fallo de primera instancia que desechó la demanda en todas sus partes. En este caso la defensa del supermercado consistió en señalar que quien daba órdenes a los propineros era uno de los mismos niños, que “*están entre ellos organizados jerárquicamente, teniendo un jefe que regula los turnos y los horarios, pero que no tiene relación alguna con la empresa en cuestión*”.³⁶

³⁶ OIT. Normativa nacional e internacional sobre el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en Chile: Análisis y recomendaciones para su mejor regulación y cumplimiento. [en línea] <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/tra/15.pdf>> [consulta: 18 Julio 2011].

También nos encontramos con el caso **Ilabaca con Sociedad Bow Pérez y Pérez Ltda. Jumbo administradora Norte S.A.**³⁷, el fallo establece lo siguiente:

Que Óscar Andrés Ilabaca Mancilla, interpone demanda por nulidad del despido, despido carente de causal y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleador Sociedad Bow, Pérez y Pérez Limitada, y solidaria o subsidiariamente en contra de la empresa principal Jumbo Administradora Norte S.A..

El demandante asegura que ingresó a prestar servicios para la demandada el 27 de marzo del 2006, con contrato de carácter verbal y por un plazo de carácter indefinido. La naturaleza de los servicios era de empaque de cajas, que debía prestar en el interior de la empresa mandante JUMBO.

La jornada de trabajo era de carácter parcial, de turnos de tres horas y media, tres días a la semana. El sistema de turnos y su distribución entre los trabajadores era informado cada semana por la empresa por vía electrónica.

En el lugar de trabajo el encargado directo de la prestación de servicios era don Cristian Orrego, sin perjuicio de recibir órdenes también de otros funcionarios de Jumbo, de guardias, cajeros y administradores. Asegura que, el 4 de octubre de 2010, fue despedido por Cristian Orrego, de manera verbal, y sin justificación alguna, sin carta de aviso, ni envió posterior de ella a su domicilio y sin que, hasta la fecha, le haya pagado las indemnizaciones legales y cotizaciones previsionales. Al momento del término de la relación laboral, el Sr. Orrego le indicó que él "atentaba contra el sistema". Añade, que la relación laboral habida entre él y la demandada principal, derivaba de la prestación de servicios que éste realizaba en sistema de subcontratación respecto de la demandada solidaria, por lo que respecto de esta última se hace aplicable el Estatuto de la Subcontratación, conforme al artículo 183 y siguientes del Código del Trabajo. Añade que, el despido del que fue objeto es nulo, puesto que, durante todo el tiempo que prestó servicios para la demandada, ésta no enteró las cotizaciones previsionales de las que es titular.

Las demandadas contestaron la demanda en la audiencia respectiva, solicitando ambas al Tribunal que no se hiciera lugar a la acción interpuesta por el actor, toda vez que, dijo la

³⁷ Sentencia de fecha 14 de Diciembre de 2010, RUC 10-4-0046905-4, RIT M-1146-2010, Magistrado doña Ximena Cárcamo Zamora.

demandada principal, que ningún vínculo de subordinación y dependencia existe entre ésta y el demandante. Que, a diferencia de lo que sostiene el trabajador, la relación entre ellos es de carácter civil, y tuvo su origen en un mandato de gestión y administración que se suscribió entre el actor y la demandada, en virtud del cual el actor tiene el carácter de mandante respecto de la Sociedad SOEUS Ltda., o Sociedad Bow Pérez y Pérez Ltda., y ésta última de mandataria, la cual coordina, administra, gestiona y organiza, reglamenta y protege, tomando todas las medidas necesarias para ejecutar en forma efectiva y eficaz un sistema de turno de empaque, en la que participa efectivamente el mandante. De este modo, por no existir relación laboral entre las partes demandante y demandada principal, se hace improcedente acoger la demanda, puesto que ninguna obligación laboral o previsional emanaría de una relación de carácter civil.

En definitiva, se declara, que se hace lugar a la demanda interpuesta por Óscar Ilabaca en contra de Sociedad Bow, Pérez y Pérez Limitada y en contra de Jumbo Administradora Norte S.A., declarándose que el despido del que fue objeto el trabajador es incausado y por lo mismo, injustificado, haciéndose procedente el pago de las prestaciones adeudadas, que son condenadas a pagar en forma solidaria, las cuales son, indemnización sustitutiva del aviso previo; indemnización por años de servicio; y feriado proporcional.

No se acoge la demanda en cuanto ésta persigue la declaración de nulidad del despido del que fue objeto el trabajador, sin perjuicio de lo cual el Tribunal ordena, por adeudársele, el pago de todas las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía.

CONCLUSION:

El trabajo infantil en Chile plantea un problema tanto de modo social, político como económico, que atinge a las más diversas realidades existentes dentro de nuestra sociedad; el mismo es llevado a cabo por niños en su generalidad ligados a ámbitos de pobreza, lo cual preocupa en cuanto a la formación, educación y desarrollo de menores que se ven en muchos casos forzados en virtud de una realidad social a entrar a un mundo laboral en donde tanto sus derechos como niños así como sus propios derechos como empleados se ven vulnerados y omitidos. Al mismo tiempo, difícilmente sus propios ingresos van destinados hacia un efectivo aporte al grupo familiar, sino que son destinados a actividades en donde el desarrollo personal de cada menor es dejado de lado, haciendo mal uso de sus tiempos, abandonando actividades de estudio o sana recreación.

Hasta hace muy poco tiempo, no existían en Chile datos precisos referentes a la situación del trabajo infantil, lo cual hacía en extremo difícil abordar la situación con medidas claras y efectivas a fin de prever la vulneración tanto de derechos del niño como a su vez, de derechos de éstos como trabajadores.

En el mundo, existen hoy cerca de 246 millones de niños y adolescentes que están incorporados al trabajo, en Chile se observa que a pesar de que las cifras sean estadísticamente menores que en otros países de América Latina, no deja de ser preocupante que más de 196 mil niños y adolescentes sean trabajadores, de los cuales poco más de 107 mil lo hace en condiciones inaceptables.

La importancia de poder recabar información fidedigna y al mismo tiempo con ello poder establecer métodos de prevención, apoyo y óptimo desarrollo de una gran masa infantil, radica en el hecho de que son principalmente estos niños y adolescentes quienes se ven seriamente limitados en el ejercicio de sus derechos a la educación, recreación, salud física y mental. Tampoco crecen en un ambiente de cariño ni de protección, lo que limita las oportunidades de progreso y desarrollo, lo cual simplemente acrecienta el círculo de la pobreza, limitando posibilidades de desarrollo tanto en el ámbito social como intelectual y formativo. La lucha contra el trabajo infantil es una materia de Estado, el cual tiene el deber de proteger a los menores, garantizando los derechos básicos de los niños, niñas y adolescentes del país, para que

éstos, apoyados desde sus familias y con las herramientas estatales, tengan un efectivo proceso formativo que incluye educación, salud y desarrollo social.

Si bien es cierto, que en muchos casos y dada la realidad de un país en vías de desarrollo, el trabajo infantil puede servir como un elemento generador de mayores ingresos y comodidades, de modo que existen situaciones en las cuales los niños aprenden un oficio que les es útil y pueden aportar al grupo familiar y a su propio beneficio. En Chile, la realidad arroja que en muchos casos se vulneran tanto la edad mínima para trabajar como la extensión en las jornadas laborales, al mismo tiempo que es posible ver vulneraciones a las peores formas de trabajo infantil, lo cual coloca al mismo ya no como una realidad positiva, sino que como un agravante de un serio problema social que afecta a niños, niñas y adolescentes, en cuanto a las limitaciones a su desarrollo educativo y social.

Chile, hoy por hoy cuenta con un serio trabajo llevado a cabo desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual está encaminado a en primer lugar establecer márgenes reales referentes al trabajo infantil y objetivamente dar cumplimiento a las disposiciones suscritas por el Estado en virtud de los Convenios N° 138 y N°182 de la OIT, situación que coloca al Estado como un garante de las disposiciones referidas dentro de ellos y que tienen como principal objetivo el otorgar protección, apoyo y un marco institucional serio y efectivo a la hora de hablar de trabajo infantil. De por ello, el gobierno de Chile en conjunto con empleadores, trabajadores, OIT/IPEC, UNICEF y otros actores sociales, están comprometidos a la erradicación del trabajo infantil y protección del menor trabajador a través del Decreto Presidencial N°131, el cual viene a dar un marco legal serio en pos de dar efectiva atención al problema.

En definitiva, el problema del trabajo infantil, y la importancia de él, radica en la multiplicidad de circunstancias que se ven ligadas al desarrollo y existencia del mismo, en los múltiples casos en que éste se desenvuelve. El óptimo y oportuno trato que de ésta materia haga tanto el gobierno como los distintos actores sociales involucrados en él, redundan en el verdadero desarrollo colectivo de la sociedad desde sus sectores más desprotegidos y vulnerables, como son los menores y las familias pobres.

Para erradicar el trabajo infantil, necesitaremos entonces, de una Inspección del Trabajo que tome una actitud que vaya más allá del rol que tiene en cuanto a vigilancia y punición de los

incumplimientos de las normas laborales, para potenciar así su rol social. Para ello, debe tomar especial atención a los derechos individuales fundamentales previstos en la Constitución de la República, en la normativa internacional ratificada por los países, como la Convención de los Derechos del Niño, y los Convenios de la OIT, tales como los Convenios N° 138 y N° 182, en las legislaciones nacionales de cada país y en las leyes de protección de la niñez.

En la función de erradicar el trabajo infantil, todos los actores deberán propiciar una protección integral, que garanticen los derechos de salud, educación, recreación, convivencia familiar y social, y la protección contra cualquier tipo de violencia, crueldad, entre otros que hoy por hoy afectan a niños y familias.

En virtud de los empaquetadores, tema ejemplo de esta exposición, es menester por parte de las autoridades y los propios establecimientos, dar un óptimo tratamiento a las situaciones de aquellos jóvenes empaquetadores que se encuentran desprotegidos por un verdadero desentendimiento que hacen de esta situación los propios empresarios dueños de los establecimientos, situación que genera vulnerabilidad y desprotección tanto a sus derechos como trabajadores adolescentes así como la propia condición de trabajadores.

Es necesario por tanto otorgar un marco regulador que inste a las partes a celebrar contratos laborales que regularicen la situación laboral y otorguen garantías tanto a empleadores como empleados, a fin de dar óptimo cumplimiento a las estipulaciones legales contempladas en el Código del Trabajo, como en distintas fuentes legales. Al mismo tiempo, el contrato debe ir dirigido a su vez a dar cumplimiento a las normas de protección de los menores trabajadores estipuladas en los convenios suscritos por Chile ante la OIT y compromisos adquiridos en virtud de erradicación del trabajo infantil y protección de la infancia.

Sobre las prestaciones previsionales, se propone que el empleador pueda hacer uso del derecho al subsidio estatal mensual que le otorga la Ley N° 20.255 Reforma Previsional, de acuerdo a un tercio del ingreso mínimo mensual. Esta reforma implica la propuesta de

modificación de referida ley, específicamente para que tal subsidio lo sea desde los 15 años y no desde los 18 como se establece hoy.³⁸

En virtud de que el trabajo tenga por objetivo un complemento a las actividades del adolescente y no sea realmente la única ocupación que éstos tengan, es necesario al mismo tiempo regular las jornadas laborales a fin de que éstas permitan tanto el desarrollo educacional en complemento del laboral y al mismo tiempo asegurar al empaquetador un ingreso acorde a las jornadas trabajadas, consistentes en la división de un sueldo mínimo mensual proporcional a lo trabajado, a fin de dar cumplimiento también a lo estipulado por el Código del Trabajo. Ello en virtud de que no podemos desconocer que la función del empaquetador se encuentra enmarcada dentro del quehacer productivo de un supermercado y no es posible que éstos se desprendan de dicha obligación a través del trabajo por propinas, las cuales al día de hoy tampoco tienen una regulación eficiente destinada a proteger dicho ingreso para los empaquetadores.

El destrabar problemas que pudiesen generar tanto una equívoca aplicación de la ley como al mismo tiempo una real protección a los derechos consagrados para el empleador, se hacen necesarios en virtud de llegar a acuerdos conciliadores a la hora de regular la materia.

Para finalizar, cabe señalar que el problema del trabajo infantil nos atañe a todos, como miembros de una sociedad, que muchas veces se muestra indiferente, así como también de los distintos organismos estatales y no gubernamentales, los cuales otorgan por un lado, un marco legislativo y por otro, la ayuda suficiente para conocer, tratar y ejecutar acciones eficaces en busca de la solución a ello. Las distintas autoridades, encabezadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como también los distintos inspectores del mismo, deben enfocar su trabajo hacia una prevención y búsqueda de resultados, antes que a la tradicional sanción-represión, a fin de poder entender, conceptualizar y conciliar ánimos para una efectiva protección y legislación. Para ello, se debe ampliar su visión hacia un papel más social, para que

³⁸ SAFFIRIO, RENE. Crea contrato especial para empaquetadores del comercio. [en línea]. <<http://rene-saffirio.blogspot.com/2011/03/proyecto-de-ley-que-modifica-normas-que.html>> [consulta: 26 de Noviembre de 2011].

cree, proponga y recepcione soluciones para el trabajo en general, y en este caso, para el trabajo infantil, ello acompañado con el ánimo efectivo y real de otorgar soluciones conciliadores hacia todos los actores, puede ser un excelente inicio para que, de manera efectiva el trabajo infantil deje de ser un problema en Chile.

BIBLIOGRAFIA

- 1) El insólito manual de conducta de los empaquetadores del Líder. [en línea]. <<http://coordinadoradesindicatoscencosud.blogspot.com/2011/03/el-insolito-manual-de-conducta-de-los.html>>. [consulta: 16 de Noviembre de 2011].
- 2) Empaquetadores de supermercados deben pagar para trabajar. [en línea]. <<http://www.puntofinal.cl/700/empaquetadores.php>>. [consulta: 16 de noviembre de 2011].
- 3) Fiscalizan a supermercado de Osorno ¿Empaquetadores tienen derechos laborales? [en línea]. <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hJaJSFLv2vEJ:www.elrepuerto.cl/admin/render/noticia/20381+empaquetadores+supermercados&cd=31&hl=es&ct=clnk&gl=cl>>. [consulta: 26 de Noviembre de 2011].
- 4) Fallo de la justicia laboral a favor de empaquetadores de Jumbo de Valparaíso. [en línea]. <<http://www.generaenlinea.cl/blog/2011/04/fallo-de-la-justicia-laboral-a-favor-de-empaquetadores-de-jumbo-de-valparaiso/>>. [Consulta: 26 de Noviembre de 2011].
- 5) IPEC. Las preguntas más frecuentes sobre el Convenio N° 182 y la Recomendación N° 190 sobre las Peores formas de Trabajo Infantil. [en línea]. <http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/faq_esp.pdf>. [Consulta: 27 de Noviembre de 2011].
- 6) IPEC. Ministerios del trabajo de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. *Guía para la implementación de un sistema de inspección y monitoreo del trabajo infantil en los países del MERCOSUR y Chile (Documento de Trabajo Número 169)*. Santiago, Chile. IPEC, 2003.
- 7) IPEC. *Peores formas de trabajo infantil: sistema de registro e intervención: manual de capacitación*. Santiago, Chile. IPEC, 2003.
- 8) IPEC. *Análisis de las Políticas y Programas sociales en Chile: La acción pública para prevenir y combatir el trabajo de los niños, niñas y adolescentes (documento de trabajo Número 189)*. Santiago, Chile. IPEC, 2004.

- 9) IPEC; Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Trabajo infantil y adolescente. Diagnóstico nacional. Resumen ejecutivo*. Santiago, Chile. IPEC, 2004
- 10) IPEC. *Niñas, niños y adolescentes: los riesgos de un trabajo invisible para el propio hogar*. Santiago, Chile. OIT, 2005.
- 11) IPEC. *Buenas prácticas y lecciones aprendidas: tejiendo redes contra la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes. Chile, Colombia, Paraguay y Perú*. Santiago, Chile. IPEC, 2007.
- 12) IPEC. *Estudio intergerencial sobre trabajo infantil y sus peores formas. Resumen ejecutivo*. Santiago, Chile. IPEC, UNICEF, 2007.
- 13) IPEC. *Educación: respuesta clave al trabajo infantil*. Santiago, Chile. IPEC, 2008.
- 14) OIT. *La OIT: Qué es, Qué hace*. Ginebra, Suiza. OIT, [s.a.].
- 15) OIT. *Chile: hacia un futuro sin trabajo infantil*. [folleto en español], Santiago, Chile. OIT, [s.a.].
- 16) OIT. *Negociar la flexibilidad*. Ginebra, Suiza. OIT, 2000.
- 17) OIT. Normativa nacional e internacional sobre el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en Chile: Análisis y recomendaciones para su mejor regulación y cumplimiento. [en línea] <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/tra/15.pdf>> [consulta: 18 Julio 2011].
- 18) OIT. *Un futuro sin trabajo infantil*. Ginebra, Suiza. OIT, 2002.
- 19) OIT. *Trabajo infantil y adolescente en cifras*. Segunda edición. Santiago, Chile. OIT, 2004.
- 20) OIT. *Chile, superando la crisis y mejorando el empleo*. Santiago, Chile. OIT, 2006.
- 21) OIT. *La eliminación del trabajo infantil, un objetivo a nuestro alcance*. Ginebra, Suiza. OIT, 2006.
- 22) OIT. *Trabajo decente y juventud. Tres millones de jóvenes con empleos productivos y trabajo decente construyen progreso*. Santiago, Chile. OIT, 2007.
- 23) OIT. *Un vistazo a la OIT*. Ginebra, Suiza. OIT, 2007.
- 24) OIT. *Chile, los acuerdos de Libre Comercio y su impacto en el empleo*. Santiago, Chile. OIT, 2008.
- 25) OIT y Ministerio del Trabajo. *Trabajo Infantil y Adolescente: Antecedentes y sugerencias para abordar el tema en escuelas del país*. Santiago, Chile. OIT, 2008.

- 26) OIT. *La lucha contra el trabajo infantil: acelerar la marcha*. Ginebra, Suiza. OIT, 2010.
- 27) SILVA GÜIRALDES, MARÍA JESÚS. *Hacia un Chile sin trabajo infantil*. Santiago, Chile. OIT, 2009.
- 28) SAFFIRIO, RENE. Crea contrato especial para empaquetadores del comercio. [en línea]. <<http://rene-saffirio.blogspot.com/2011/03/proyecto-de-ley-que-modifica-normas-que.htm>> [consulta: 9 de Noviembre de 2011].
- 29) SOEUS. Hay que pagar por trabajar. [en línea]. <http://www.reclamos.cl/reclamo/2009/nov/soeus_hay_que_pagar_por_trabajar>. [consulta: 16 de Noviembre de 2011].
- 30) Supermercado Tottus despidió a sindicato de trabajadores. El ciudadano. [en línea]. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:foRecF93SBMJ:www.elclarin.c/index.php?option%3Dcom_content%26task%3Dview%26id%3D19494+empaquetadores+supermercados&cd=12&hl=es&ct=clnk&gl=c>. [consulta: 26 de Noviembre de 2011].
- 31) Tribunal admite relación laboral entre supermercados y empaquetadores. [en línea]<http://economia.terra.cl/noticias/noticia.aspx?idNoticia=201104111059_INV_79607677>. consulta: 26 de Noviembre de 2011].