

# MEDIDAS PREVENTIVAS TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS

El trabajo de los menores de edad se encuentra regulado por el Código del trabajo y reglamentado por el Decreto N° 1/2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el cual se determinan las actividades consideradas como trabajo peligroso e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo. En ella se definen los:

- Adolescentes con edad para trabajar que realizan trabajo adolescente protegido.
- Adolescentes con o sin edad para trabajar que, en contravención a lo establecido en el Capítulo II del Título I del Libro I del Código del Trabajo, realicen trabajos peligrosos.

Queda prohibido que todos los niños, niñas y adolescentes, con o sin edad para trabajar, realicen trabajos peligrosos, el cual se define como:

## TRABAJO PELIGROSO:

Aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participen en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, integridad física o psíquica, o desarrollo físico y/o psicológico, o afecte su seguridad. Existen dos tipos de trabajo peligrosos, que son:

### Trabajo peligroso por su naturaleza:

Toda actividad u ocupación que, por alguna característica intrínseca, representa un riesgo para la salud física y/o mental de los adolescentes con edad para trabajar y/o afecta su desarrollo.

### Trabajo peligroso por sus condiciones:

Toda actividad u ocupación en la cual, por el contexto ambiental y/u organizacional en que se realiza, pueda provocar perjuicios para la salud física, mental y/o el desarrollo de los adolescentes con edad para trabajar, o su seguridad.

## EJEMPLOS DE TRABAJOS PELIGROSOS POR SU NATURALEZA:

Actividades en la fabricación, almacenamiento, distribución y/o venta de armas, trabajos en faenas forestales, trabajos que se realicen a bordo de naves o artefactos navales, ya sea en el área marítima, fluvial o lacustre, trabajos que se desarrollen debajo del agua o los relacionados directamente con dicha labor sobre y bajo el agua, trabajos que se desarrollen en terrenos en que presenten riesgo de



derrumbes o deslizamiento de materiales, trabajos que se desarrollen en alturas superiores a 1,8 metros del nivel de piso, trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre 2.000 metros del nivel del mar, entre otros.

Para más detalles todos los trabajos peligrosos por su naturaleza se encuentran en el título II, art 4, letra a del Decreto 1.

## EJEMPLOS DE TRABAJOS PELIGROSOS POR SUS CONDICIONES:

Trabajos que se desarrollen a la intemperie sin la debida protección, trabajos en condiciones de aislamiento, sin la compañía o supervisión permanente de una persona mayor de edad, trabajos que impliquen poner en riesgo la salud mental del adolescente con edad para trabajar, tales como tareas repetitivas con apremio de tiempo, tareas de alta exigencia psicológica, emocional y/o cognitiva, como procesamiento de datos complejos, entre otros, trabajos en que no existan las condiciones sanitarias básicas adecuadas, o las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del adolescente con edad para trabajar, trabajos de preparación o elaboración de alimentos en que los adolescentes con edad para trabajar utilicen máquinas cortantes y maquinarias o equipos con partes móviles, entre otros.

Para más detalles todos los trabajos peligrosos por su condición se encuentran en el título II, art 4, letra b del Decreto 1.

## IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE SST

Antes de la incorporación de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar o de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará el menor, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgo existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación.

El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa, luego se debe establecer un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables.

Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el siguiente orden de relación: eliminar o evitar los riesgos; controlar los riesgos en su fuente; reducir los riesgos al mínimo; y en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Además el empleador de estos menores de edad, deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgo laboral a los que se expondrá y a las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para su protección, según se indica en el D.S. N°40 art 21 y 23, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato de trabajo.

Corresponderá también que el empleador entregue una capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable. Deberá, asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento, por parte de quien sea contratado, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido capacitado.

Para más información en relación a temas contractuales se puede revisar el D.S. N°1 del Min. del trabajo y previsión social.

## RESUMEN

### La entidad empleadora debe:

- Generar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER) para adoptar medidas que protejan eficazmente la vida y salud de los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar o adolescentes con edad para trabajar.
- Considerar en esta MIPER la edad, experiencia y formación de los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar o adolescentes con edad para trabajar.
- Generar un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos evaluados en la MIPER, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables.
- Generar y ejecutar la obligación de informar los factores de riesgo laboral a los que se expondrá y a las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para su protección, de conformidad con lo establecido en el decreto supremo N° 40, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato.
- Al momento de contratarlos, cubrir sus eventuales necesidades especiales de supervisión y guía en relación con el trabajo que desarrolle, al momento de asignarles sus funciones y responsabilidades.
- Acompañarlos en su formación laboral desde el primer día, procurando su mejor integración y proporcionándoles orientación.
- Adicionalmente al deber de información, realizar una capacitación o inducción al iniciar la prestación de sus servicios, con el objeto de prevenir situaciones que conlleven riesgos para su salud e integridad.
- Evaluar el funcionamiento y actividades que se realizan en la empresa, a fin de que, previo a su contratación, se determine fundadamente si existen las condiciones para ello.
- Conocer y difundir, de forma clara y precisa, la legislación sobre trabajo adolescente protegido, a través de la entrega de folletos explicativos, inclusión de información en diarios murales y/o envío de correos, para que todos quienes trabajen o presten servicios en las dependencias de la empresa conozcan la normativa aplicable en la materia. Para estos efectos, el empleador podrá solicitar material y/o capacitaciones a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
- Crear un ambiente que propenda al desarrollo del máximo potencial de ellos, para lo cual se sugiere contar con canales de comunicación abiertos, realizar capacitaciones constantes, entre otros.
- Incluir reglas o normas asociadas al trabajo adolescente protegido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.
- Evitar cualquier tipo de discriminación arbitraria respecto de ellos, especialmente en lo relativo a acceso, remuneración y seguridad social.