Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

REVISTA DE DERECHO

AÑO XXVII — JULIO-SEPTIEMBRE DE 1959 — N.º 109

DIRECTOR: ORLANDO TAPIA SUAREZ

Quintiliano Monsalve Jara
ABOGADO

CONSEJO CONSULTIVO:

HUMBERTO ENRIQUEZ FRODDEN
ALEJANDRO VARELA SANTA MARIA
JUAN BIANCHI BIANCHI
QUINTILIANO MONSALVE JARA
MARIO CERDA MEDINA
ESTEBAN ITURRA PACHECO

*
* *

ESCUELA TIPOGRAFICA SALESIANA — CONCEPCION (CHILE)

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

COLABORACION DEL SEMINARIO
DE CIENCIAS ECONOMICAS

PABLO SAAVEDRA BELMAR

Abogado y Ayudante del Seminario
de Ciencias Económicas

EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS MENORES

Generalidades.—Existe un consenso ya antiguo en la generalidad de las legislaciones sociales del mundo en el sentido de proteger a los menores en sus relaciones de trabajo.

En efecto, a contar desde aquel abuso de la libertad de trabajo en que se incurrió a mediados del siglo pasado, con ocasión de la llamada revolución industrial, los poderes públicos debieron en los distintos paises comenzar a limitar tal libertad mediante normas legales que, impidiendo en cierto modo el libre juego de la autonomía de la voluntad de las partes, tuvieron por resultado, principalmente, limitar las jornadas de trabajo y establecer medidas protectoras para las mujeres y los menores que otorgaran esa clase de contrato.

Nuestro Código del Trabajo y sus leyes complementarias no han podido perder de vista ese propósito, considerado como uno de los más importantes de esta nueva rama de las ciencias jurídicas, y es así que son diversas las normas dictadas al respecto y que corresponde analizar.

Cabe hacer presente un importante distingo en cuanto a estas normas, que es necesario para una mayor claridad de la exposición. En este aspecto, como en general a través de este breve estudio, procederemos mediante un análisis directo de la legislación, sin poder contar con la ayuda de la doctrina, muy escasa desde el punto de vista que seguiremos, ni con la ilustración de la jurispru-

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

dencia, por existir solamente algunos fallos al respecto. Ello explica que sean muy pocas las citas a que recurriremos.

Consideramos útil separar las disposiciones que se refieren a los menores sujetos a contrato de trabajo en dos grupos: aquellas que únicamente miran a su protección o amparo, fijando la clase de labores que pueden desempeñar, su horario, facilidades para estudiar, etc., y las que en forma específica rigen la capacidad del menor en los diferentes aspectos del contrato: la celebración del convenio, la administración de las remuneraciones, su exigibilidad en juicio y demás materias semejantes.

En resumen, distinguiremos normas de protección y normas de capacidad, sin dejar de reconocer que todas ellas, directa o indirectamente, tienden a lograr el amparo que el menor necesita por razones eugenésicas, biológicas o sociales en general.

En el último grupo deberemos considerar no solamente normas de la legislación laboral, como tradicionalmente se hace, sino también principios de derecho común, fundamentalmente de nuestro Código Civil que dedica diversos artículos a la capacidad de los menores, como sucede al reglamentar el peculio profesional, lo que exige relacionar y armonizar ambos grupos de disposiciones, como única forma de lograr una visión total de la situación jurídica del grupo de dependientes en referencia.

Normas de protección.—Con una gran diversidad en cuanto a la edad de los menores a quienes se aplica, establece el legislador importantes limitaciones a la naturaleza de su trabajo.

No pueden, en general, realizar las siguientes faenas:

1.—Trabajos subterráneos;

2.—Elaboración o manipulación de materias inflamables;

3.—Limpieza de motores o piezas de transmisión mientras funcionan las máquinas;

4.—Faenas que requieran fuerzas excesivas;

5.—Trabajos calificados de peligrosos o insalubres.

Todo este grupo de prohibiciones se refiere, según el artículo 47 del Código del Trabajo, a los obreros mayores de 14 años y me-

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

nores de 18. Puede advertirse que en el número quinto se encuentra una norma general que habría sido suficiente dictar, debidamente complementada con el Reglamento, que para estos efectos es el N.º 655, vigente de acuerdo con el artículo 474 del Código del ramo y que nos señala numerosos otros trabajos prohibidos a los menores por su peligrosidad;

6.—Además, según el artículo 47 del mismo texto, los menores de 14 años y mayores de 12 no pueden realizar trabajos en ningún establecimiento industrial, salvo que se trate de alguno que emplee miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos. En este caso, por excepción, se permite a los menores de 14 años trabajos industriales pero siempre, sin duda, que no se trate de aquellos trabajos inconvenientes antes señalados, los cuales con mayor razón conviene evitarles;

7.—Les está igualmente vedado el trabajo nocturno, entendiéndose por tal el que se realiza entre las 20 y las 7 horas, prohibición que resulta absoluta para toda mujer menor de 18 años, sin otra excepción que aquellas faenas en que trabajen miembros de una misma familia, bajo la autoridad de uno de ellos, según indica el artículo 48 del mismo Código. Con respecto a los varones menores, a esta excepción debe agregarse la de faenas nocturnas de industrias que determine el Reglamento y en que el trabajo no puede suspenderse y siempre que el dependiente haya cumplido 16 años. El Reglamento aquí aludido no ha sido dictado hasta ahora;

8.—Tampoco pueden los obreros menores de 18 años y mayores de 14, lo que estimamos debe hacerse extensivo a los que tienen entre 12 y 14 años, en su caso, trabajar horas extraordinarias. Esta conclusión surge del precepto del artículo 46 que les prohibe trabajar más de ocho horas diarias.

La amplitud de esta prohibición ha sido doctrinariamente interpretada de diversos modos. Así, para don Ramón Quintana Lillo (1), ello no impide la aplicación del caso especial del artículo 27 del Código, que se refiere a la jornada extraordinaria que se necesite para reparar perjuicios o impedir daños mayores en el

(1) **Ramón Quintana Lillo:** "La situación de los menores ante la legislación social". Memoria de Prueba. Santiago. Año 1938. Página 53.

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

evento de un caso fortuito, sino sólo estaría prohibiendo la convención sobre horas extraordinarias que reglamenta el artículo siguiente. Para don Alfredo Gaete, en cambio, la prohibición del texto del artículo 46 es absoluta, ya que no se hacen distingos (2).

Participamos a este respecto de la primera opinión, que atiende mejor a los graves efectos que pueden producir un accidente o caso fortuito en una industria, y la ineludible necesidad de la parte patronal de disponer en forma extraordinaria de todo su personal para hacer frente a la emergencia;

9.—Por otra parte, los niños menores de 14 años no podrán trabajar en representaciones públicas en los teatros, circos, cafés o cualquier otro lugar de diversión con fines de lucro (artículo 50 del Código del Trabajo);

10.—En la Ley de Alcoholes y Bebidas Alcohólicas encontramos aún otra limitación respecto de los trabajos que signifiquen expendio u otra participación directa en los negocios de ese rubro, en los cuales no pueden desempeñarse menores de 20 años.

Normas de capacidad.—En este aspecto, que es el de mayor interés jurídico, del mismo modo como podríamos reconocer al primero una evidente relevancia social, comenzaremos por aclarar que en general todas las normas de capacidad en cuanto al contrato de trabajo, se refieren a la parte asalariada.

En efecto, hay un solo principio general dentro del Código del Trabajo en cuanto a la edad de ambas partes, que resulta, por consiguiente, aplicable tanto al patrón o empleador como al obrero o empleado. Es el inciso primero del artículo 46, el cual nos indica que "podrán contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años, quienes serán considerados mayores de edad para todos los efectos de este texto".

Debe, entonces, relacionarse esta disposición con el artículo 2.º del mismo Código, que a través de sus diferentes números nos indica, también" para los efectos de este texto", lo que debe entenderse por patrón o empleador, por empleado y por obrero.

---

(2) **Alfredo Gaete Berríos:** "Estatuto Jurídico de los Obreros". Editorial Jurídica de Chile. Año 1951. Página 55.

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Ninguna duda puede subsistir, entonces, en cuanto a que con 18 años cumplidos una persona es plenamente capaz para obligarse en virtud de una relación laboral, asumiendo la calidad jurídica de cualquiera de ambas partes.

Ahora bien, sostenemos que las normas que indica el Código para los menores de 18 años sólo pueden aplicarse al dependiente, o sea, al empleado u obrero y, por consiguiente, la capacidad de todo patrón o empleador menor de 18 años deberá regularse por las normas que al respecto se contienen en el Código Civil o, en su caso, en el Código de Comercio.

En efecto, son muchos los preceptos cuya clara redacción así lo demuestra. Sería inoficioso reproducirlos, pero basta tener presente que en todos ellos se indica sin lugar a dudas que se trata de reglamentar la situación de la parte que se obliga a prestar sus servicios, que proporciona por un determinado salario o sueldo su capacidad física o intelectual de trabajo. Entre otros muchos podemos citar los artículos 46, 47, 48, 51, 121, 122, etc.

Sin embargo, no por ello podemos admitir estos preceptos en forma absoluta. En nuestro propósito de mantener la debida correlación entre el Código del Trabajo y el Código Civil en lo referente a nuestro estudio, resulta una excepción el artículo 150 de este último texto, que tendremos oportunidad de volver a citar por su enorme importancia en esta materia. Es así que en su parte pertinente el inciso primero de esta disposición establece que "la mujer casada de cualquiera edad podrá dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria, a menos que el juez, en juicio sumario y a petición del marido, se lo prohiba".

Adviértese, entonces, que es perfectamente posible que la mujer casada menor, ejerciendo una industria o profesión cualquiera, contrate personal para que la auxilie en sus actividades y asuma con ello todos los derechos y obligaciones que las leyes sociales le imponen como empleador o patrón.

Del mismo modo, la mujer casada podrá contratarse como dependiente, sin que por su menor edad la afecte necesidad legal alguna de obtener autorización para contratar.

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Nos corresponde analizar en seguida las normas más importantes que nuestra legislación contiene sobre el contrato de trabajo de los menores.

Para ello debemos subdistinguir entre la capacidad para contratar y la capacidad para recibir y administrar las remuneraciones.

Capacidad para celebrar el contrato de trabajo.—El Derecho Laboral chileno, a semejanza de muchas otras legislaciones, considera normas separadas para los empleados y para los obreros.

Para los obreros rigen los artículos 38, 46 y 47 del Código del ramo.

Estos preceptos, muy similares a los que analizaremos respecto a los empleados, distinguen tres grupos según la edad del que desea contratarse.

En primer término, debe señalarse que el artículo 46 del Código confiere plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo a los mayores de 18 años.

A continuación, el mismo artículo 46, en su inciso segundo, contempla el primer grupo de menores de edad en esta legislación. Se trata de aquellos menores de 18 años, pero que ya hubieren cumplido los 14. Además de prohibirles el precepto la ejecución de ciertos trabajos insalubres o peligrosos, según hemos expresado, exige que en la celebración del contrato tales menores cuenten con "autorización expresa del padre o madre y en su defecto, del abuelo paterno o materno, y a falta de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor".

Resulta entonces que la autorización debe ser expresa, pudiendo por lo tanto otorgarse indistintamente en forma verbal o por escrito. Por lo demás, el contrato mismo de trabajo no es solemne y la falta de escrituración en nada obsta a su validez.

Cabe advertir que el precepto, en concordancia con el general espíritu de esta legislación en orden a facilitar las relaciones de trabajo, es poco exigente y no establece mayores requisitos respecto de la clase de filiación de los parientes que señala, por lo que no importará que se trate, en su caso, de padre o madre legítimo o natural. Respecto de los abuelos parece sí lógico que se trate de parentesco legítimo, ya que jurídicamente los hijos naturales "no

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

tienen abuelos". En todo caso, cualquiera persona puede quedar comprendida en el último grupo para prestar el consentimiento: las personas o instituciones que tengan el menor a su cargo. En este caso las personas naturales no necesitan ningún vínculo de parentesco y la institución que autorice podrá ser cualquiera de protección a la infancia.

Evidentemente, las personas señaladas no corresponden a los representantes legales que nos indica el artículo 43 del Código Civil, pero en el fondo ello no podría dar lugar a dificultades. Para el caso que la representación no corresponda al padre o madre, tanto el curador como el adoptante presentan la característica de tener el menor a su cuidado y, por lo tanto, se ubican en el último grupo señalado en el artículo 46 del Código del Trabajo. El cónyuge no necesita autorizar a su mujer menor de edad, conforme al citado precepto del artículo 150 del Código Civil.

El segundo grupo se encuentra constituido por los menores de 14 años y mayores de 12, a los cuales el artículo 47 del Código permite trabajar "siempre que hubieren cumplido la obligación escolar; pero no podrán hacerlo en los establecimientos industriales, ni aún en calidad de aprendices, salvo aquellos en que se empleen únicamente miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos".

Ordenando estas ideas, resulta que para que una persona mayor de 12 años y menor de 14 pueda prestar sus servicios en virtud de un contrato de trabajo, es indispensable que haya cumplido con su obligación escolar. Con este requisito puede contratarse en cualquier actividad, salvo las que se refieren a trabajos industriales que por su peligrosidad le están vedados, con la única contraexcepción de aquellas faenas industriales en que trabajen miembros de una misma familia y bajo la dirección de uno de ellos.

Se presenta en este caso una particularidad especial. Nos encontramos con un grupo de dependientes: los obreros varones menores de 14 años y mayores de 12, que siendo absolutamente incapaces frente a la legislación civil, pueden en cambio en nuestro Derecho del Trabajo contratar sus servicios y disponer libremente de sus salarios conforme al artículo 123.

No puede, por lo tanto, resultar tan definitiva la opinión de la autora María Cecilia Correa Bustos cuando afirma que un im-

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

púber no puede tener peculio profesional o industrial (3). Del mismo modo opina don Manuel Somarriva Undurraga: "Aunque la ley no lo dice de una manera expresa, es obvio que sólo puede tener peculio profesional el hijo que sea menor adulto, ya que si es impúber es absolutamente incapaz" (4).

Finalmente, en un último grupo encontramos a los menores de 12 años, que para los efectos de nuestro estudio podríamos llamar absolutamente incapaces, dado que no pueden obligarse en una relación laboral.

Al reglamentar el contrato de trabajo de los empleados particulares, se establece por el legislador una división prácticamente igual de los menores en el artículo 121 del Código. Del mismo modo, entonces, existe respecto de las labores en que predomina la actividad intelectual diferente tratamiento legal para los mayores de 18 años, plenamente capaces; aquéllos cuya edad se encuentra comprendida entre los 14 y 18 años, y los menores de 14 años.

Cabe advertir que la autorización exigida en este caso al menor para contratar debe emanar, en primer término, de su representante legal y sólo a falta de éste, de la madre, del abuelo paterno o materno del menor, o de las personas que lo tengan a su cuidado.

No se ve por qué razón en esta materia la norma es más cuidadosa que en lo relacionado con los obreros, y con mejor aplicación de lo jurídico, coloca en primer término al representante legal del menor para los efectos de otorgar la autorización.

Llama la atención, también, que no se indique expresamente el límite de edad más allá del cual no se permite la contratación de un dependiente. En efecto, el precepto aludido sólo indica que los menores de 14 años deben haber cumplido la obligación escolar. Sin embargo, en defecto de otra norma aplicable, resulta procedente mantener el principio del artículo 47, aplicándolo por analogía y por no haber norma especial en cuanto a los empleados. Lo contrario podría conducir a absurdos en cuanto a la edad del dependiente.

---

(3) **María Cecilia Correa Bustos:** "Peculio profesional de los menores". Memoria de Prueba. Editorial Jurídica de Chile. Año 1952. Santiago. Página 63.

(4) **Manuel Somarriva Undurraga:** "Derecho de Familia". Editorial Nascimento. Año 1946. Página 400.

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Capacidad para recibir y administrar las remuneraciones.— De acuerdo con los artículos 38 y 123 del Código del Trabajo, relativos respectivamente a obreros y a empleados, los dependientes menores de 18 años y las mujeres casadas recibirán válidamente sus remuneraciones y tendrán la libre administración del producto de su trabajo.

Sobre esta materia existen también normas en el Código Civil. La vigencia de ambos textos legales en un caso determinado está condicionada a los preceptos de interpretación de las leyes de los artículos 4.º, 1322 y demás pertinentes del último Código citado, según los cuales debemos concluir que el Código del Trabajo, por ser especial, prevalece sobre aquél, salvo el caso en que por la mayor profundidad de su reglamentación el texto de don Andrés Bello llegue a regular situaciones particulares como sucede en varios casos.

Una vez más deberemos hacer excepción repecto de la mujer casada menor, que en virtud del artículo 150 del Código Civil puede recibir sus remuneraciones y administrar su producido con la máxima libertad. Más exactamente, dicho precepto la considera como separada de bienes respecto de lo que obtenga en un empleo, profesión, oficio o industria. Unicamente necesita autorización judicial para enajenar o gravar los bienes raíces que adquiera. Desigualdad notoria con respecto al artículo 1749 del mismo texto, que obliga al varón casado bajo el régimen de sociedad conyugal a requerir el consentimiento de su mujer para la enajenación o gravamen de los bienes raíces adquiridos con el producto de su trabajo.

Respecto de los menores en general, entiéndase los varones y las mujeres no casadas, se aplican plenamente los preceptos antes citados que los habilitan para percibir y disponer de sus sueldos o salarios.

Cabe agregar, además, que tales normas mantienen adecuada correspondencia con el artículo 244 del Código Civil, según cuyo tenor "el hijo de familia se mirará como mayor de edad para la administración y goce de su peculio profesional o industrial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 255". De manera que será perfectamente posible, a lo menos en teoría, que un menor que trabaje adquiera con sus emolumentos un bien raíz o bienes muebles

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de valor, procediendo en todo caso como plenamente capaz. Y aunque más extraño parezca aún, el menor absolutamente incapaz frente al Derecho Civil, mayor de 12 años pero que aún no haya cumplido los 14, podrá igualmente actuar con semejantes atribuciones por aplicación de la norma especial ya comentada del Código del Trabajo. Creemos, eso sí, que su concurrencia en escrituras públicas o en otras actuaciones de esa índole, no puede escapar a las normas generales, por cuanto el legislador, al autorizarlo para administrar su remuneración, no pudo sino prever el destino usual de un sueldo o salario, en especies de alimentación o de vestuario.

Aquella excepción del artículo 255 del Código Civil, a que alude el artículo 244 del mismo texto, únicamente impide enajenar o hipotecar los bienes raíces adquiridos por el menor que trabaja, sin autorización del juez, con conocimiento de causa. Puede advertirse que la Ley 11.622, que modificó en aspectos semejantes al mencionado cuerpo legal, omitió reemplazar la expresión "hipotecar" por "gravar".

Este impedimento excepcional, por este mismo carácter, prevalece sobre los amplios términos del Código del Trabajo y resulta obligatorio para todo menor de edad.

Dentro de nuestro Código Civil estas normas particulares relativas a los menores que trabajan y, lo que es muy importante, que sean hijos de familia, constituyen la reglamentación del llamado "peculio profesional o industrial" del menor. Se encuentra constituido, según el concepto que nos da el artículo 243 N.º 1 de ese texto, por "los bienes adquiridos por el hijo en el ejercicio de todo empleo, de toda profesión liberal, de toda industria, de todo oficio mecánico".

En el caso del menor que no sea hijo de familia, no cabe la aplicación de las normas de los peculios, y es por esto que su capacidad para recibir y administrar salarios o sueldos solamente resulta legalmente respaldada por los preceptos que ya hemos citado dentro del Código del Trabajo.

Ello presenta, a nuestro modo de ver, grave desventaja para el menor que se encuentra en esta situación.

En efecto, si bien el Código del Trabajo concede capacidad para contratar, recibir emolumentos y administrarlos a personas

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

que dentro del Derecho Civil son incapaces absolutos, en cambio su sistema presenta dos grandes limitaciones con respecto al del peculio profesional aplicable al hijo de familia.

En primer término, en el orden extrajudicial, el Código del Trabajo solamente autoriza al menor para recibir y administrar remuneraciones. En este concepto de administración, según dejamos indicado, no podemos ver sino el sentido natural y obvio del concepto, según el cual el salario o sueldo se invertirá por el dependiente en un giro ordinario, destinado a satisfacer sus necesidades inmediatas de vestuario, alimentación u otras semejantes.

La intención del legislador no pudo pretender facultar al menor que trabaja para concurrir personalmente a una escritura de compra de un bien raiz producto de su esfuerzo, en el improbable evento que sus remuneraciones le permitieran una adquisición de esa naturaleza.

En cambio, el hijo de familia que actúa dentro de su peculio profesional puede libremente, según los preceptos ya citados, proceder como plenamente capaz en cualquier acto o contrato referente también a cualquiera clase de bienes. Su única limitación se refiere al contrato de hipoteca sobre bienes adquiridos por tal concepto.

Por otra parte, y en segundo lugar, la capacidad para comparecer en juicio representa también un importante motivo de diferenciación. Dentro de su peculio profesional el menor tiene amplia capacidad para actos judiciales. Puede comparecer en juicio, demandando o defendiéndose, ante cualquier Tribunal. La Corte Suprema ha tenido oportunidad de confirmarlo (5).

No sucede igual cosa respecto de los demás menores. Para definir su situación habría que distinguir entre actuaciones ante los Tribunales del Trabajo y ante los Tribunales Ordinarios. Ante estos últimos quedan en todo sujetos a la legislación común. Los menores de 21 años deberán ser autorizados o representados en la forma que corresponda.

Para comparecer ante los Tribunales del Trabajo es indudable, desde luego, que el mayor de 18 años, como plenamente capaz

(5) Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo XXX, 2.ª parte, Sección 1.ª, Página 406.

Artículo: El contrato de trabajo de los menores
Revista: Nº109, año XXVII (Jul-Sep, 1959)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

para todos los efectos de esta legislación especial, puede comparecer libremente como demandante o demandado.

Los que no hayan cumplido 18 años, estimamos que sólo podrían defender sus derechos ante los Tribunales del Trabajo por intermedio de su representante. Aunque no hay fallos expresos sobre el particular, podemos citar uno que negó valor al simple desahucio dado a su contrato por un empleado menor de 18 años, por no estar autorizado por su representante legal (6).

Se ve entonces, en resumen, la importancia de tener siempre presente la relación entre las normas de Derecho Civil y las de Derecho del Trabajo, para apreciar la situación legal de los menores en sus actividades laborales.

* * *

Solamente hemos insinuado este tema, sin abordar por ahora complejos problemas en cuanto a la capacidad de diversos menores que trabajan, según su filiación, e incluso dejamos para mejor estudio la situación del menor casado, cuyas rentas del trabajo, según los términos estrictos de la ley civil deberían ser administrados por un curador (artículos 148, 1725, 1758 y siguientes del Código Civil).

Del mismo modo, muchas críticas podrían formularse al sistema de las diversas edades que el Código del Trabajo reconoce para variados aspectos legales, diferentes de los que hemos señalado, como para formar parte de sindicatos (18 años), ser director de tales organismos (25 años), ser delegado en caso de conflicto colectivo (21 años), o para ciertos casos de trabajo extraordinario (16 años).

---

(6) **Revista del Trabajo.** Folleto jurídico. 1945. Página 166.